

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

NGUYỄN MINH NHẬT

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TẠI HUYỆN NAM SÁCH, TỈNH HẢI DƯƠNG**

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

NGUYỄN MINH NHẬT

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TẠI HUYỆN NAM SÁCH, TỈNH HẢI DƯƠNG**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. LƯƠNG XUÂN DƯƠNG

HÀ NỘI - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn tốt nghiệp thạc sĩ quản trị nhân lực "*Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương*", là công trình nghiên cứu của riêng bản thân, được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết và khảo sát thực tiễn, dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Lương Xuân Dương. Các số liệu nêu trong luận văn là trung thực và có nguồn gốc. Mọi số liệu được sử dụng đã được trích dẫn đầy đủ trong danh mục tài liệu tham khảo.

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

Tác giả luận văn

Nguyễn Minh Nhật

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Quản lý Đào tạo, cùng lãnh đạo các phòng, khoa, ban của Trường Đại học Lao động - Xã hội, quý thầy cô đã tận tình giảng dạy những kiến thức quý báu, tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu tại Trường. Những kiến thức này không chỉ hữu ích với việc trình bày luận văn mà còn giúp tôi nhiều trong công việc của bản thân.

Đặc biệt, tôi tỏ lòng biết ơn sâu sắc và kính trọng đến TS. Lương Xuân Dương, người đã tận tình hướng dẫn và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thiện luận văn.

Trong quá trình nghiên cứu và tìm hiểu thực tế, tôi xin chân thành cảm ơn đến Ban lãnh đạo, Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương, các công chức cấp xã... đã cung cấp số liệu, giúp tôi hoàn thành các phiếu điều tra, tìm hiểu tình hình của công chức cấp xã tại huyện.

Tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, đồng nghiệp, bạn bè đã động viên, tạo điều kiện để tôi tham gia học tập và nghiên cứu.

Mặc dù đã cố gắng, nhưng do khả năng của bản thân còn hạn chế nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Xin kính mong nhận được sự góp ý của quý thầy cô và các bạn để nội dung của luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày 02 tháng 7 năm 2022

Tác giả luận văn

Nguyễn Minh Nhật

MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG	I
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	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	6
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	7
7. Kết cấu luận văn.....	7
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	8
1.1. Một số khái niệm có liên quan	8
1.1.1. Khái niệm công chức cấp xã.....	8
1.1.2. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã.....	10
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã.....	11
1.2.1. Trình độ chuyên môn và các kỹ năng.....	11
1.2.2. Trình độ lý luận chính trị	12
1.2.3. Phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị.....	14
1.2.4. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ	16
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã.....	17
1.3.1. Quy hoạch công chức cấp xã	17
1.3.2. Tuyển dụng công chức cấp xã	17
1.3.3. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã	18
1.3.4. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã.....	19
1.3.5. Đánh giá thực hiện công việc đối với công chức cấp xã	21

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã	22
1.4.1. Các nhân tố khách quan	22
1.4.2. Các nhân tố chủ quan.....	26
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương và bài học rút ra cho Huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương.....	27
1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số huyện tại tỉnh Hải Dương	27
1.5.2. Bài học nâng cao chất lượng công chức cấp xã rút ra cho Huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương.....	30
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	33
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN NAM SÁCH, TỈNH HẢI DƯƠNG	34
2.1. Khái quát chung về huyện Nam Sách	34
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội.....	34
2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã huyện Nam Sách.....	36
2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	36
2.2.1. Quy mô, cơ cấu công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	37
2.2.2. Trình độ chuyên môn và các kỹ năng của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	39
2.2.3. Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	44
2.2.4. Phẩm chất của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	46
2.2.5. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	53
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	54
2.3.1. Quy hoạch công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	54
2.3.2. Tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	56
2.3.3. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	59

2.3.4. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	61
2.3.5. Đánh giá công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	65
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	67
2.4.1 Nhân tố khách quan ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	67
2.4.2. Nhân tố chủ quan ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	69
2.5. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	70
2.5.1. Ưu điểm.....	70
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân	71
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2	77
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN NAM SÁCH, TỈNH HẢI DƯƠNG	78
3.1. Yêu cầu, định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách	78
3.1.1. Yêu cầu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách trong giai đoạn hiện nay.....	78
3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách.....	79
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách đến năm 2025	80
3.2.1. Xây dựng cơ cấu công chức cấp xã hợp lý	80
3.2.2. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức cấp xã.....	81
3.2.3. Đảm bảo các chế độ, chính sách về vật chất và tinh thần.....	83
3.2.4. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng.....	86

3.2.5. Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã.....	89
3.2.6. Một số giải pháp khác.....	90
3.3. Một số kiến nghị.....	93
KẾT LUẬN.....	95
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Số lượng công chức cấp xã của huyện Nam Sách giai đoạn 2019-2021	37
Bảng 2.2: Cơ cấu độ tuổi, giới tính của công chức cấp xã huyện Nam Sách.	39
Bảng 2.3: Trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện Nam Sách.....	40
Bảng 2.4: Trình độ quản lý nhà nước của công chức cấp xã huyện Nam Sách giai đoạn 2019 - 2021.....	42
Bảng 2.5: Trình độ tin học của công chức cấp xã huyện Nam Sách	43
giai đoạn 2019 - 2021.....	43
Bảng 2.6: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã huyện Nam Sách	45
Bảng 2.7: Kết quả đánh giá của công dân địa bàn huyện về thái độ, ý thức trong thực thi công vụ của công chức cấp xã huyện Nam Sách	47
Bảng 2.8: Đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã	49
Bảng 2.9: Đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã	50
(Do công chức cấp huyện đánh giá).....	50
Bảng 2.10: Đánh giá của công chức cấp huyện về kết quả hoàn thành công việc của công chức cấp xã huyện Nam Sách	53
Bảng 2.11: Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Nam Sách giai đoạn 2019-2021	57
Bảng 2.12: 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.....	60
Bảng 2.13: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện Nam Sách.	63
giai đoạn 2019 - 2021.....	63
Bảng 2.14: Kết quả đánh giá của công chức cấp xã về công tác đào tạo và bồi dưỡng của huyện Nam Sách.....	64
Bảng 2.15: Kết quả đánh giá, xếp loại của công chức cấp xã huyện Nam Sách giai đoạn 2019 - 2021.....	66

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Xây dựng công chức cấp xã là mối quan tâm của Đảng và Nhà nước ta nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới của nước ta trong giai đoạn hiện nay. Đặc biệt, nước ta đang trong quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, với những thời cơ mới, cơ hội mới, đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức và khó khăn. Công chức là những người trực tiếp phục vụ chế độ, đại diện cho Đảng và Nhà nước xây dựng và thực thi các chủ trương, chính sách, thì đội ngũ công chức là nhân tố đối với sự phát triển của đất nước càng cần được quan tâm.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2021-2030 khẳng định: “Xây dựng nhanh nền hành chính hiện đại, dựa trên đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực sáng tạo, phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị, phục vụ người dân, doanh nghiệp” là một giải pháp quan trọng nhằm hoàn thiện bộ máy nhà nước, tạo bước chuyển mạnh về cải cách hành chính và xây dựng niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng trong quần chúng nhân dân. Như vậy công chức các cấp, trong đó có công chức cấp xã được xác định là đội ngũ quan trọng, là người trực tiếp hướng dẫn nhân dân thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và Chính phủ.

Vì vậy, 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 công chức cấp xã ngày càng phải đạt tiêu chuẩn theo chức danh, chương trình và nhiệm vụ. 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

Huyện Nam Sách là một huyện nằm ở phía Bắc của tỉnh Hải Dương, với diện tích tự nhiên 111 km², dân số có 130.205 người gồm 18 xã và 01 thị

trấn. Mặc dù trong những năm qua đội ngũ công chức cấp xã của huyện Nam Sách đã được kiện toàn, chất lượng đội ngũ từng bước được cải thiện, song cũng không tránh khỏi những hạn chế. Năng lực của công chức cấp xã chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển của huyện, đang còn yếu về chất lượng, ý thức, tinh thần sáng tạo trong công việc chưa cao; đồng thời một số hoạt động nâng cao chất lượng công chức trên địa bàn huyện chưa được quan tâm thường xuyên,...

Xuất phát từ những vấn đề cấp thiết đó, tôi đã chọn chủ đề ***“Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương”*** làm đề tài nghiên cứu cho luận văn của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Có thể nói, 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. Đã có nhiều công trình luận giải về nguồn nhân lực công chức, các yếu tố cấu thành nguồn nhân lực công chức, vai trò của công chức đối với sự phát triển của các tổ chức, cơ quan quản lý nhà nước nói chung và sử dụng nguồn nhân lực cán bộ công chức có hiệu quả phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Vấn đề nâng cao chất lượng công chức nói chung và cán bộ công chức cấp xã nói riêng đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý quan tâm nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Nghiên cứu những vấn đề này có các nghiên cứu điển hình, dưới đây là một số nghiên cứu tiêu biểu liên quan đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã:

Tác giả Nguyễn Văn An 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 thực hiện năm 2017. 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.

Tác giả Vũ Đình Dũng với đề tài: *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Bắc Kạn”* - luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học Xã hội thực hiện năm 2019. Luận án đã phân tích và chỉ ra những nguyên nhân, hạn chế trong việc nâng cao năng lực của công chức như: cách quản lý đội ngũ cán bộ, công chức chưa được thực hiện đồng bộ trong hệ thống các đơn vị nhà nước; công tác tuyển dụng công chức chưa khoa học, chưa thực hiện đúng mục tiêu tìm người phù hợp với từng vị trí việc làm; chưa xây dựng được chiến lược và kế hoạch, chương trình đào tạo nguồn nhân lực công chức Nhà nước; chính sách tiền lương chưa cạnh tranh được với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài để thu hút đối với nguồn nhân lực có trình độ cao, chưa đủ sức khuyến khích tạo động lực cho công chức Nhà nước hiện đang làm việc; bản thân công chức Nhà nước chưa nhận thức đầy đủ về công tác đào tạo và tự bồi dưỡng. Mặc dù trong luận án này đã trình bày rất sâu sắc và khá đầy đủ về công chức và còn chỉ ra được một số chỉ tiêu đánh giá công chức nhưng chưa hệ thống hóa về việc nâng cao chất lượng và năng lực công chức sau khi đánh giá năng lực công chức làm cho công trình nghiên cứu này còn thiếu và hạn chế.

Tác giả Nguyễn Văn Hòa với đề tài: *“Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo Tư tưởng Hồ Chí Minh”* - luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị

quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện năm 2019. Luận án đã hệ thống hóa những quan điểm của Hồ Chí Minh về công chức và xây dựng đội ngũ công chức, khái quát những quan điểm cơ bản của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ công chức. Trong phạm vi khuôn khổ của luận án, tác giả trình bày, luận giải những nội dung cơ bản nhất tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ công chức như: vị trí, vai trò công chức; tiêu chuẩn công chức; quy trình xây dựng; phương pháp xây dựng. Đồng thời, làm rõ giá trị lý luận và thực tiễn tư tưởng trên của Người. Đánh giá thực trạng và đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ công chức tại các cơ quan nhà nước của 96 Bộ, ngành và địa phương (33 Bộ, ngành - không kể Bộ Quốc phòng, Bộ Công an và 63 tỉnh thành).

Tác giả Nguyễn Toàn Thắng 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”* Tạp chí Quản lý Nhà nước năm 2021. 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. Ngoài ra, còn rất nhiều công trình, bài viết của các nhà nghiên cứu đăng tải trên các sách, báo, tạp chí...

Qua tổng quan một số công trình nghiên cứu tiêu biểu cho thấy: hầu hết các công trình, đề tài khoa học, luận văn, bài viết nêu trên đều đi sâu phân tích về các nội dung liên quan đến đội ngũ cán bộ công chức nói chung và quản lý đội ngũ cán bộ công chức nói riêng. Các giải pháp, khuyến nghị có đề cập đến công tác tuyển dụng, xây dựng đề án vị trí việc làm, chế độ chính sách đãi ngộ,

phương thức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và phẩm chất chính trị, đánh giá cán bộ công chức... nhiều giải pháp khá thiết thực, có thể áp dụng vào công tác quản lý đội ngũ cán bộ công chức của Nhà nước trong việc hoạch định các chính sách bồi dưỡng cán bộ nhằm đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa đất nước. Đây đều là các công trình, sản phẩm của trí tuệ có giá trị và ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn, là cơ sở cho việc nghiên cứu tiếp theo. Các công trình trên đã phân nào giúp tác giả có cái nhìn tổng quan về cán bộ, công chức cấp xã, cung cấp một số vấn đề lý luận về cán bộ, công chức cấp xã, thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã dựa trên cơ cấu, chất lượng ở một số địa phương.

Nhìn chung, những công trình trên đây đã góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn quan trọng về thực trạng công chức xã. Tuy vậy, đến nay ở tỉnh Hải Dương nói chung và huyện Nam Sách nói riêng dường như chưa được một đề tài nào nghiên cứu cụ thể về nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện. Vì vậy, đề tài luận văn “***Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương***” không trùng lặp với các nghiên cứu trước và có ý nghĩa lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích

Đề xuất một số giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nam Sách, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng công chức cấp xã.
- Phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương trong giai đoạn 3 năm 2019-2021.
- Đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương đến năm 2025.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng

Nâng cao chất lượng công chức cấp xã

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Nâng cao chất lượng công chức cấp xã.
- Phạm vi không gian: Nghiên cứu trên địa bàn huyện Nam Sách tỉnh Hải Dương.
- Phạm vi về thời gian: Năm 2019 đến năm 2021 và giải pháp đến năm 2025

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu nhập dữ liệu

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu như:

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: sử dụng điều tra bằng bảng hỏi (lập phiếu điều tra)

+ Địa điểm khảo sát: 09 xã, 01 thị trấn trên địa bàn huyện Nam Sách

+ Số phiếu phát ra là: 210 phiếu, trong đó:

Phiếu 1: Gửi công chức cấp xã, thị trấn để họ tự đánh giá nhằm mục đích đánh giá năng lực, trình độ, kỹ năng của công chức cấp xã; mỗi xã hỏi 7 người (70 phiếu).

Phiếu 2: Gửi công chức cấp huyện nhằm mục đích công chức cấp huyện đánh giá tác phong làm việc, đạo đức công vụ, chuyên môn nghiệp vụ của công chức xã; hỏi 40 người.

Phiếu 3: Gửi công dân và các tổ chức tới làm việc tại các xã, thị trấn nhằm mục đích công dân đánh giá đạo đức công vụ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, tác phong - tinh thần làm việc, kỹ năng giao tiếp của công chức cấp xã; mỗi xã hỏi 10 người (100 phiếu).

+ Số phiếu thu về: 210 phiếu.

+ Cách thức phát phiếu: phát trực tiếp cho các đối tượng cần hỏi

- *Phương pháp thu thập thông tin, số liệu thứ cấp*:

+ Số liệu thống kê, báo cáo từ: Phòng Nội vụ - UBND huyện Nam Sách

+ Tổng hợp từ các giáo trình, luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ, sách báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet.

5.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

- *Phương pháp thống kê số liệu*: Tổng hợp số liệu thống kê của phòng Nội vụ

- *Phương pháp phân tích*: Phân tích các báo cáo liên quan đến thực trạng, chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức xã.

- Luận văn xử lý thông tin bằng việc sử dụng phần mềm Excel để tổng hợp số liệu thu thập được từ 210 phiếu điều tra.

6. Những đóng góp mới của luận văn

6.1. Về mặt lý luận

Các kết quả nghiên cứu của luận văn góp phần bổ sung và hoàn thiện những vấn đề lý luận về nâng cao chất lượng công chức cấp xã, các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã và những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã.

6.2. Về mặt thực tiễn

Luận văn đề xuất hệ thống các giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương đến năm 2025; đồng thời luận văn có thể có giá tham khảo trong nghiên cứu về quản lý công chức trong khu vực công.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn có kết cấu gồm 3 chương:

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

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương

CHƯƠNG 1

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

1.1. Một số khái niệm có liên quan

1.1.1. Khái niệm công chức cấp xã

1.1.1.1. Khái niệm công chức

Phạm vi công chức có thể rộng, hẹp. Ví dụ có những nước coi công chức là những người làm việc trong bộ máy nhà nước (bao gồm cả các cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp hay các lực lượng vũ trang, công an). Trong khi đó có những nước lại chỉ giới hạn những người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước hay hẹp hơn nữa là trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước.

Tại Pháp, công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm làm việc trong các công sở gồm các cơ quan hành chính công quyền và các tổ chức dịch vụ công cộng do Nhà nước tổ chức, gồm cả Trung ương và địa phương, nhưng không kể đến các công chức địa phương thuộc các hội đồng địa phương quản lý.

Tại Mỹ, tất cả những nhân viên trong bộ máy hành chính của Chính phủ được gọi chung là công chức. Các nghị sĩ Quốc hội và những người làm việc trong Quốc hội đều không phải là công chức.

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”

Việc quy định công chức trong phạm vi như vậy xuất phát từ mối quan hệ liên thông giữa các cơ quan của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị xã hội trong hệ thống chính trị. Đây là điểm khác so với một số nước trên thế giới nhưng lại phù hợp với điều kiện cụ thể và thể chế chính trị ở Việt Nam.

1.1.1.2. Khái niệm 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”.

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”. 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.

1.1.2. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã

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

Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc” [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”. [26, 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, có thể hiểu: “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”.

Như vậy 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.

1.1.3. 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.

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

1.2.1. Trình độ chuyên môn và các kỹ năng

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]

1.2.2. Trình độ lý luận chính trị

Trình độ lý luận chính trị được quy định tại Quy định số 12 QĐ/TC-TTVH và sau đó được thay thế bằng quy định số 256-QĐ/TW. 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.

Lý luận chính trị là cơ sở xác định lập trường, quan điểm của công chức nhà nước nói chung và công chức cấp xã nói riêng. Hiện nay, tỷ lệ công chức cấp xã chưa qua bồi dưỡng lý luận chính trị khá nhiều, những công chức cấp xã đã qua đào tạo chủ yếu dừng lại ở trình độ trung cấp, điều này chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành việc phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng ở địa phương, đặc biệt trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, xây dựng nông thôn mới với nhiều nội dung, tiêu chí đòi hỏi phải có kiến thức khoa học, công nghệ, xây dựng, quản lý kinh tế....

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 tin học:

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]

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]

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.

1.2.3. Phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị

Phẩm chất đạo đức: Công chức cấp xã là người trực tiếp làm việc và sinh hoạt cùng với người dân. Cho nên đạo đức của người công chức sẽ có tác động rất lớn đối với người dân, có ảnh hưởng rất lớn đối với hiệu quả quản lý nhà nước của chính quyền xã, thị trấn. Nếu công chức có đầy đủ các phẩm chất: Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư thì nhân dân sẽ tin tưởng họ, tin tưởng vào sự nghiệp cách mạng của Đảng, từ đó nhân dân tự giác thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước. Ngược lại, nếu công chức không có đủ các phẩm chất trên thì sẽ bị mất niềm tin của nhân dân, ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, họ trở thành sâu mọt của dân.

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, phẩm chất đạo đức 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 phẩm chất đạo đức 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”. [22]

Yêu cầu về phẩm chất, đạo đức, lối sống của đội ngũ công chức cấp xã đòi hỏi phải cao hơn so với người khác bởi vì công chức là công bộc của dân. Xét về bản chất thì đây là tiêu chuẩn hàng đầu và xem như là đương nhiên phải có của người công chức. Người công chức nếu thiếu phẩm chất đạo đức, thì dù có tài năng kiệt xuất cũng không thể là công bộc của dân được.

- Về phẩm chất chính trị:

Để trở thành những người công chức có năng lực trước hết phải là người có phẩm chất chính trị. Phẩm chất chính trị của công chức cấp xã, thì trấn được biểu hiện trước hết là sự tin tưởng tuyệt đối đối với lý tưởng cách mạng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và Chủ nghĩa xã hội. Đó là con đường mà Đảng và Bác Hồ đã lựa chọn, kiên quyết đấu tranh bảo vệ quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, không dao động trước những khó khăn thử thách. Đồng thời phải có biện pháp để đường lối đó đi vào thực tiễn cuộc sống của nhân dân địa phương.

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]

Như vậy, việc đề cao phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị của người công chức cấp xã là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức cấp xã và sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh của chúng ta đã đúc kết đạo đức cách mạng của công chức trong 8 chữ vàng: “Cần, kiệm, liêm, chính, chí, công, vô, tư” vẫn còn nguyên giá trị quý báu để mỗi công chức học tập cho đến ngày hôm nay.

1.2.4. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ

Là tiêu chí cơ bản để đánh giá đúng đắn nhất những gì mà mỗi công chức cấp xã đã làm được trong thời gian nhất định. Kết quả hoàn thành nhiệm 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 trong từng vị trí, từng giai đoạn, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và những nhiệm vụ đột xuất.

Dựa trên kết quả đánh giá về kết quả hoàn thành nhiệm vụ của công chức cấp xã có thể đánh giá được chất lượng hoạt động của họ trong thực tiễn công tác. Một công chức cấp xã đạt chất lượng tốt thì phải thường xuyên được đánh giá là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ. Có những công chức đạt trình độ chuyên môn nhưng chỉ được đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ, người lãnh đạo cần xem xét những khía cạnh khác của công chức đó. Kết quả đánh giá này cũng là cơ sở để thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng và sắp xếp nhân sự tại cơ quan, đơn vị.

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

1.3.1. Quy hoạch công chức cấp xã

Quy hoạch công chức là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và đất nước.

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

Những yêu cầu đối với công tác quy hoạch công chức:

- Phải đánh giá đúng công chức trước khi đưa vào quy hoạch.
- Quy hoạch công chức là tạo nguồn để chủ động chuẩn bị cho việc bổ nhiệm, bố trí nhân sự. Trong quy hoạch ở thời điểm đưa vào quy hoạch không thiết phải đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch, mà cần được rèn luyện, thử thách, đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn của chức danh được quy hoạch.
- Đảm bảo số lượng, yêu cầu về độ tuổi và cơ cấu nhân sự là nữ trong quy hoạch và thực hiện công khai trong công tác quy hoạch tránh tình trạng nghi ngờ, hạ thấp uy tín lẫn nhau

1.3.2. Tuyển dụng công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức là quá trình bổ sung những người đủ tiêu chuẩn, điều kiện vào hàng ngũ công chức. Đây là một quá trình thường xuyên và cần thiết để xây dựng và phát triển chất lượng công chức.

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

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

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

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

Khâu tuyển dụng công chức phải luôn bám sát vào những nhu cầu công chức về chủng loại, số lượng, chất lượng. Nếu là tuyển dụng bổ sung phải căn cứ vào khâu đánh giá chất lượng công chức, kết luận về sự thiếu hụt chất lượng công chức của cơ quan, đơn vị.

1.3.3. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã

Sử dụng công chức cấp xã là việc dùng người, với mục tiêu là sử dụng có hiệu quả công chức, bố trí đúng người, đúng việc để phát huy tối đa tiềm lực và khả năng của công chức, thu hút và giữ chân những công chức có thực tài và tiềm năng phát triển.

Đối với công chức cấp xã, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị. Việc sử dụng, sắp xếp công chức phải đảm bảo phù hợp giữa quyền hạn và nhiệm vụ được giao với chức danh, chức vụ và ngạch công chức được bổ nhiệm.

Nguyên tắc sắp xếp, sử dụng công chức cấp xã:

- Sắp xếp theo nghề được đào tạo: xuất phát từ yêu cầu công việc để bố trí sắp xếp cho phù hợp.

- Nhiệm vụ được xác định rõ ràng, mỗi người cần hiểu rõ mình phải làm gì? Trong thời gian nào? Nếu không trách nhiệm sẽ ra sao?

- Sắp xếp, sử dụng phù hợp với trình độ chuyên môn và thuộc tính tâm lý cũng như kết quả phấn đấu mọi mặt.

- Phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm.

Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay, công tác sử dụng công chức cấp xã còn tồn tại nhiều hạn chế. Các vấn đề như bỏ nhiệm, điều động... sai, không đúng quy trình và thủ tục quy định, đối tượng bỏ nhiệm không đủ tiêu chuẩn..., còn xảy ra phổ biến tại một số địa phương. Vì vậy, các cơ quan, đơn vị sử dụng công chức cần quán triệt sâu sắc quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về vấn đề này.

1.3.4. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã

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

Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã là làm cho đội ngũ này có được những năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định, như bao gồm: trình độ, kiến thức về các lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ; có năng lực hiểu biết, nhận thức sự việc, phân tích, tổng hợp tình hình; có năng lực điều hành, quản lý, thực thi tốt chức năng, nhiệm vụ của mình; có kinh nghiệm thực tế, có khả năng lý luận nhất định, nhằm tổng kết rút kinh nghiệm, đề ra những phương hướng, kế hoạch và đưa ra các giải pháp đạt được những mục tiêu đã đề ra...

Hiện nay, đất nước ta đang bước vào thời kỳ đổi mới và hội nhập - thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, trong bối cảnh đó có những thời

cơ, thuận lợi mới nhưng cũng có không ít khó khăn, thách thức mới, nhiệm vụ chính trị rất nặng nề, phức tạp. Vì vậy công chức cấp xã cũng phải có năng lực đáp ứng được yêu cầu mới đó. Muốn vậy công chức cấp xã đòi hỏi phải có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực thực tiễn... để góp phần thực hiện mục tiêu mà Đảng ta đã đề ra.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá IX về đổi mới và nâng cao chất lượng của hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn đã xác định rõ một số nội dung nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở trong giai đoạn hiện nay, trong đó có nhấn mạnh:

Xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của nhà nước; công tâm, thảo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng, không ức hiếp dân; trẻ hoá đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở.

Công chức cấp xã là những người trực tiếp tiếp xúc với người dân hàng ngày, là người triển khai các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước tới người dân nên trước hết chính họ phải nắm rõ và hiểu sâu sắc đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật đó để giải thích cho nhân dân, đưa chính sách, pháp luật đi vào cuộc sống; thực hiện và làm đúng các quy định của pháp luật,

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

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

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

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

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

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

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

Theo Luật cán bộ, công chức năm 2019 thì đánh giá công chức dựa vào các nội dung sau:

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

Khi đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, toàn diện, tính lịch sử - cụ thể; trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; công khai đối với công chức được đánh giá. Phát huy đầy đủ

trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong đánh giá công chức.

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

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

1.4.1. Các nhân tố khách quan

- Chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã

Chế độ, chính sách đối với công chức là hệ thống các quy định do nhà nước, địa phương đặt ra để tạo nguồn và nâng cao chất lượng công chức. Chế độ, chính sách đối với công chức bao gồm: Các quy định về ưu tiên tuyển dụng, ưu đãi, thu hút nhân tài vào đội ngũ công chức, các quy định nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, từng bước hiện đại hóa công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện để thi hành công vụ; bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi công chức gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...

Chế độ, chính sách đối với công chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức. Chế độ, chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của công chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng công chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách. Trong đó tiền lương là một yếu tố quan trọng bậc nhất của quyền lợi công chức. Đối với công chức tiền lương là sự bảo đảm về phương diện vật chất để thực thi công vụ, đồng thời cũng là sự đãi ngộ đối với họ và là yếu tố ràng

buộc chặt chẽ họ với công vụ.

- 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 là 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 đồng thời ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến tuyển dụng công chức.

- Môi trường làm việc

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

- 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 không cao.

Đối với cán bộ lãnh đạo có phong cách lãnh đạo dân chủ, dựa vào quần chúng, lắng nghe ý kiến của tập thể, quyết đoán, dám ra quyết định, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Khi đó đội ngũ công chức cơ sở tại đơn vị được khuyến khích chia sẻ ý kiến và quan điểm, từ đó kích thích tư duy sáng tạo, nâng cao hiệu quả làm việc tập thể. Người công chức có điều kiện phát triển, nâng cao trí lực hơn.

Lãnh đạo sâu sát sẽ nâng cao được tính khách quan, minh bạch, tăng cường được công tác kiểm tra, giám sát, từ đó kiểm soát tốt hơn đối với việc thực thi hoạt động công vụ của công chức xã tại đơn vị. Hơn nữa, nhờ việc sâu sát sẽ giúp phát hiện điểm chưa tốt của đội ngũ công chức xã cần khắc phục. Động viên khen thưởng, kịp thời công chức có thành tích tốt sẽ thúc đẩy người công chức hăng say làm việc, nâng cao chất lượng hơn nữa.,...

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”.

- 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.

- 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 địa phương 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 ở các lĩnh vực như môi trường, đất đai, xây dựng... 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 vùng sâu, vùng xa, mật độ dân cư thấp, việc cập nhật kiến thức của đội 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 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.

1.4.2. Các nhân tố chủ quan

Các nhân tố chủ quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức xã bao gồm các nhân tố sau:

- Tinh thần trách nhiệm trong công tác

Trách nhiệm trong công tác của công chức là việc công chức phải làm trong thực thi công vụ. Trách nhiệm công vụ là một khái niệm mang tính chất chính trị, đó là việc cán bộ, công chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bổn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của công chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ. Kết quả công vụ và trách nhiệm công vụ tạo nên hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, tổ chức. Hai nhân tố này luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau.

- Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức

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 bia trước, trong giờ làm việc, kể cả vào bữa ăn giữa hai ca trong ngày làm việc và ngày trực; Phải có mặt đúng giờ tại công sở theo giờ hành chính hoặc theo quy định cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương và bài học rút ra cho Huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương

1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số huyện tại tỉnh Hải Dương

1.5.1.1. Kinh nghiệm của huyện Thanh Miện

Thanh Miện là một huyện của tỉnh Hải Dương, trung tâm huyện cách Hà Nội 60 km; cách thành phố Hải Dương 23 km và cách thị xã Hưng Yên 25 km. Cùng với mạng lưới giao thông thông suốt, Thanh Miện có nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển sản xuất hàng hoá trong nông nghiệp và nông thôn.

Thanh Miện là huyện đồng bằng nằm ở phía tây nam của tỉnh Hải

Dương. Tổng diện tích tự nhiên toàn huyện là 122,321 km² trải dài từ 106°7'50" đến 160°16'20" kinh Đông và từ 20°40'45" đến 20°50'55" vĩ Bắc. Phía tây bắc giáp huyện Bình Giang, đông bắc giáp huyện Gia Lộc, đông nam giáp huyện Ninh Giang, nam giáp tỉnh Thái Bình, tây giáp tỉnh Hưng Yên. Do vậy, để nâng cao chất lượng công chức cấp xã giải pháp chủ yếu mà huyện Thanh Miện đã làm như sau:

Thứ nhất, thực hiện chính sách thu hút nhân tài: ưu tiên sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học và thạc sĩ về công tác tại xã, thị trấn.

Thứ hai, chú trọng đào tạo đội ngũ công chức mới được tuyển dụng để đội ngũ này có đủ phẩm chất và các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ. Nội dung đào tạo tập trung vào những chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thứ ba, công tác quy hoạch và đào tạo gắn liền với nhau. Công chức được quy hoạch chưa đáp ứng tiêu chuẩn chức danh quy hoạch sẽ được cử đào tạo, bồi dưỡng để đạt chuẩn với chức danh quy hoạch. Tích cực đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng tại Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện. Xây dựng, hoàn thiện hệ thống chương trình giáo trình, giáo khoa theo hướng thiết thực, vừa trang bị kiến thức cơ bản, vừa cập nhật, nâng cao, vừa trang bị kiến thức lý luận.

Thứ tư, thực hiện tốt việc tuyển dụng công chức cấp xã thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội cạnh tranh.

Huyện Thanh Miện xác định luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; những đổi mới căn bản được cấp trên và nhân dân đánh giá cao như: UBND huyện thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, từ thông báo tuyển dụng công chức, quá trình tổ chức thi tuyển bảo đảm nguyên tắc dân chủ, đúng luật đến công khai người trúng tuyển ở các vị trí cần tuyển trên

các phương tiện thông tin đại chúng, qua mạng văn phòng điện tử liên thông.

Thực tiễn cho thấy, công chức cấp xã đã phát huy quyền làm chủ của nhân dân, cùng nhân dân tạo nên những thành tựu về đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa, cải thiện dân sinh, tăng cường quốc phòng an ninh, làm thay đổi rõ rệt bộ mặt nông thôn, thành thị, góp phần thực hiện thắng lợi các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Nhờ thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng, công chức cấp xã đã thực hiện tốt hơn nhiệm vụ được giao, ngày càng vững về chuyên môn, nghiệp vụ, đạt chuẩn về lý luận chính trị, có thái độ, tinh thần trách nhiệm cao với công việc, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Đây là nền tảng quan trọng để Đảng bộ huyện giành được thành tựu toàn diện trên các lĩnh vực.

1.5.1.2. Kinh nghiệm của huyện Cẩm Giàng

Huyện Cẩm Giàng phía Bắc giáp tỉnh Bắc Ninh, phía Tây giáp tỉnh Hưng Yên, phía Nam giáp huyện Bình Giang, phía Đông giáp huyện Nam Sách và thành phố Hải Dương cùng tỉnh. Huyện Cẩm Giàng có vị trí địa lý, giao thông thuận lợi (quốc lộ 5A và đường sắt Hà Nội - Hải Phòng chạy qua) để phát triển kinh tế; có khả năng phát triển nông nghiệp, có nhiều nông sản (lúa đặc sản, hành tây, dưa chuột, cà rốt, ớt, cà chua...). Huyện đang xúc tiến xây dựng khu công nghiệp Phúc Điền, Tân Trường, Đại An và có một số nhà máy lớn như Công ty giày Cẩm Bình, Nhà máy lắp ráp ô tô Ford, Công ty may Venture, Công ty chế biến rau quả thực phẩm Vạn Đắc Phúc,... Nghề truyền thống: chạm khắc gỗ mỹ nghệ Đông Giao, rượu Phú Lộc,

Là một địa phương tiếp giáp với Huyện Nam Sách, điều kiện tự nhiên, văn hóa, kinh tế và xã hội của Huyện Cẩm Giàng, tỉnh Hải Dương có nhiều nét tương đồng huyện Nam Sách. Do vậy, công tác tổ chức, quản lý công chức cấp xã của huyện Cẩm Giàng có nhiều điểm mới và một số kinh nghiệm có thể ứng dụng vào điều kiện thực tế của huyện Nam Sách.

Một là, khắc phục những khâu yếu kém, nhất là về con người, nhằm tập trung đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, xây dựng nông thôn mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Đảng ủy - HĐND - UBND huyện Cẩm Giàng triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, trước hết là bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho công chức cấp xã theo hướng yếu lĩnh vực nào, bồi dưỡng lĩnh vực đó. Huyện ủy có giải pháp mới, yêu cầu các xã, thị trấn cử công chức cấp xã tham gia bồi dưỡng và thực hành ứng dụng ngay kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng theo phân công công tác.

Thứ hai, đẩy mạnh việc thu hút sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, loại khá các trường đại học, thu hút những người có bằng thạc sĩ, những người có kinh nghiệm công tác có chuyên môn phù hợp tại cơ sở nhằm trẻ hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

Thứ ba, duy trì chặt chẽ chế độ quản lý, giám sát, thưởng phạt nghiêm minh đối với công chức; kiểm tra, đánh giá công chức hằng năm một cách nghiêm túc theo tiêu chuẩn cụ thể nhằm phát hiện nhân tài để đề bạt, trọng dụng. Cho chuyển chuyên, thôi chức đối với những người không đủ tiêu chuẩn hoặc sai phạm.

Cũng như nhiều địa phương khác, huyện Cẩm Giàng còn nhiều việc phải bàn trong chuẩn hóa công chức cấp xã, trong lựa chọn ngành học, bố trí, sử dụng công chức cấp xã sau đào tạo; xây dựng chương trình bồi dưỡng sao cho thật hiệu quả, không hình thức, tránh lãng phí, từng bước phấn đấu nâng tầm công chức cấp xã, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

1.5.2. Bài học nâng cao chất lượng công chức cấp xã rút ra cho Huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương

Qua những kinh nghiệm thành công quản lý công chức tại huyện Thanh

Miền và huyện Cẩm Giàng tại tỉnh Hải Dương cho thấy việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. Qua đó, để nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương có thể áp dụng một số kinh nghiệm rút ra như sau:

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

Thứ hai, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã luôn được huyện ủy, UBND huyện cùng các ban ngành đoàn thể quan tâm và chú trọng. Đã từng bước gắn quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch sử dụng cán bộ. Tập trung đào tạo đồng bộ, toàn diện và tiến tới chuẩn hóa các chức danh các ngạch công chức. Đồng thời, huyện còn hình thành được cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ, động viên khuyến khích kịp thời cán bộ, công chức cấp xã tham gia học tập nâng cao trình độ.

Thứ ba, Việc áp dụng công nghệ thông tin vào các khâu thủ tục hành chính để đảm bảo chính xác, nhanh gọn, hạn chế thời gian thực hiện các thủ tục, giúp cho công dân tránh được tình trạng xếp hàng dài khi phải thực hiện các thủ tục hành chính.

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 công việc là bao nhiêu, tiêu chuẩn cụ thể gồm những gì, từ đó sẽ hạn chế được tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt công chức và đảm bảo được hiệu quả

hoạt động. Những công việc được phân công cụ thể sẽ là căn cứ quan trọng để tiến hành đánh giá chất lượng công chức, phân loại thi đua hàng năm, hạn chế tình trạng đánh giá cao bằng, góp phần động viên, khuyến khích công chức làm việc nhiệt tình và tâm huyết hơn.

Thứ năm, xây dựng văn hóa công sở, tạo môi trường làm việc thân thiện cởi mở. Vì nếu công chức được làm việc trong một môi trường tốt, đồng nghiệp cởi mở, lãnh đạo quan tâm thì Trí lực, tâm lực, thể lực sẽ phát triển. Tuy nhiên các cơ quan hành chính nhà nước đôi khi còn cứng nhắc, chưa chú trọng tới văn hóa công sở. Vì vậy, việc xây dựng hình ảnh người công chức thân thiện trong tiếp xúc với đồng nghiệp và công dân, vững vàng về chuyên môn và nghiêm túc trong thực hiện nội quy, quy chế sẽ giúp người dân có thiện cảm hơn, yên tâm hơn khi tới làm việc tại các cơ quan hành chính các xã và nâng cao hiệu quả quản lý của địa phương đó hơn.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Tác giả đã tập trung nghiên cứu hệ thống cơ sở lý luận về công chức cấp xã, trong đó tác giả đã nêu ra khái niệm, các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã. Trên cơ sở hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, khả năng hoàn thành nhiệm vụ, tác giả đã làm rõ nội dung nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

Bên cạnh đó, tác giả còn nghiên cứu cơ sở lý luận về các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã bao gồm các hoạt động chủ yếu như: quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng; sử dụng, sắp xếp; đánh giá thực hiện công việc. Đây là những hoạt động rất quan trọng nhằm nâng cao chất lượng công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng.

Qua tìm hiểu, tác giả đã tham khảo kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thanh Miện và huyện Cẩm Giàng tỉnh Hải Dương để thấy được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã và những kinh nghiệm, bài học thực tế từ hai địa phương trên. Trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, yêu cầu cải cách hành chính, đòi hỏi mỗi công chức nhận thức rõ vai trò trách nhiệm của bản thân nhằm nâng cao chất lượng công chức và hiệu quả làm việc. Đặc biệt công chức cấp xã là những người làm việc gần dân, tiếp xúc trực tiếp với nhân dân, việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã là yêu cầu và nhiệm vụ đặc biệt quan trọng đối với việc cải cách hành chính.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN NAM SÁCH, TỈNH HẢI DƯƠNG

2.1. Khái quát chung về huyện Nam Sách

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

Nam Sách là một trong 12 huyện, thị xã, thành phố của tỉnh Hải Dương, nằm ở phía Đông Bắc tỉnh. Huyện có phía Bắc giáp TP Chí Linh, phía Đông giáp huyện Kinh Môn và Kim Thành, phía Tây giáp huyện Lương Tài (tỉnh Bắc Ninh), phía Tây Nam giáp huyện Cẩm Giàng, phía Nam giáp thành phố Hải Dương. Huyện cách thủ đô Hà Nội hơn 60 km về phía Tây, cách thành phố Hải Phòng 40 km về phía Đông. Nam Sách có diện tích tự nhiên 111 km², dân số có 130.205 người (*tính đến tháng 12/2021*).

Huyện có 19 đơn vị hành chính trực thuộc, gồm 18 xã (An Bình, An Sơn, An Lâm, Cộng Hòa, Đồng Lạc, Hiệp Cát, Hồng Phong, Hợp Tiến, Minh Tân, Nam Chính, Nam Hồng, Nam Hưng, Nam Tân, Nam Trung, Phú Điền, Quốc Tuấn, Thái Tân, Thanh Quang), 01 thị trấn Nam Sách - là trung tâm kinh tế- chính trị của huyện.

Vị trí địa lý và hệ thống giao thông đồng bộ là điều kiện thuận lợi để Nam Sách phát triển các loại hình kinh tế, dịch vụ, vận tải hàng hoá và giao lưu văn hoá với các địa phương trong và ngoài tỉnh. Nguồn nhân lực dồi dào, nhân dân Nam Sách có truyền thống cần cù trong lao động sản xuất. Ảnh hưởng trong sự nghiệp giải phóng dân tộc.

Cơ cấu kinh tế của huyện chuyển dịch theo hướng tích cực, tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp, xây dựng, thương mại, dịch vụ; giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp, cụ thể:

Năm 2021: Cơ cấu Công nghiệp - Xây dựng chiếm 47,9%; Thương mại Dịch vụ chiếm 32,3%; Nông nghiệp chiếm 19,8%.

Sản xuất nông nghiệp tăng trưởng khá. Tổng giá trị sản xuất nông nghiệp đến năm 2021 đạt 1.573,9 tỷ đồng; cơ cấu giữa trồng trọt - chăn nuôi, thủy sản - dịch vụ năm 2021 là 52,4%-39,9%-8,7%.

** Nông nghiệp*

Khuyến khích phát triển kinh tế hộ và kinh tế trang trại, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ sinh học, đưa giống cây trồng, vật nuôi mới vào sản xuất. Mở rộng diện tích mặt nước nuôi trồng thủy sản, với những con có giá trị kinh tế cao như tôm, cá rô phi đơn tính, cá chim trắng.

Diện tích trên 800 ha nuôi trồng thủy sản, 1.038,5 ha sông ngòi tự nhiên và 500 ha đất bãi trồng cây lúa được chuyển đổi sang đào ao lập vườn phát triển nuôi trồng thủy sản.

Lĩnh vực nông nghiệp, nông dân và nông thôn đang được Đảng, Nhà nước tiếp tục quan tâm. Nhân dân trong huyện có truyền thống cách mạng, lịch sử văn hóa lâu đời; người dân cần cù chịu khó trong lao động sản xuất, kinh doanh, có truyền thống anh dũng trong sự nghiệp giải phóng dân tộc. Huyện đã hình thành các vùng sản xuất tập trung, xây dựng các mô hình liên kết; một số doanh nghiệp đang tích cực đầu tư mở rộng quy mô áp dụng tiến bộ KHKT thúc đẩy sản xuất nông nghiệp.

** Công nghiệp*

Trước kia Nam Sách có làng nghề gốm cực kỳ nổi tiếng là gốm Chu Đậu, từ năm 1995 bắt đầu phục hồi làng nghề gốm này. Huyện đã có khu công nghiệp Nam Sách được Chính phủ phê duyệt trên 63 ha, cụm công nghiệp An Đồng đã được tỉnh phê duyệt trên 35 ha. Khu Công nghiệp Cộng Hoà.

Ngoài ra một số doanh nghiệp đã đầu tư vào thị trấn Nam Sách, xã

Minh Tân; khả năng dành đất cho công nghiệp ở dọc đường 183, đường 17 của huyện còn lớn. Được sự quan tâm của chính quyền địa phương, nhiều doanh nghiệp đã phát triển và trở thành các doanh nghiệp lớn trong nhiều lĩnh vực trọng yếu của đất nước như một số Công ty cổ phần được xây dựng, góp phần phát triển kinh tế địa phương ổn định quốc phòng và an ninh, giúp cho hàng ngàn thanh niên có việc làm...

Lĩnh vực công nghiệp: Đến năm 2021 có 572 doanh nghiệp, trong đó có 09 doanh nghiệp nước ngoài tăng 426 doanh nghiệp; Thu hút lao động năm 2021 là 45.000 lao động tăng 41.465 lao động; lương bình quân/lao động năm 2021 là 8,5 triệu đồng/người/tháng.

2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã huyện Nam Sách

Huyện Nam Sách có 19 đơn vị hành chính trực thuộc, trong đó gồm 01 thị trấn và 18 xã.

Về sơ đồ bộ máy tổ chức UBND cấp xã của huyện Nam Sách, trong đó:

- + Chủ tịch xã phụ trách chung, khối nội chính, quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội của xã và phụ trách trưởng công an xã, chỉ huy trưởng quân sự.

- + Phó chủ tịch UBND xã: phụ trách khối kinh tế - tài chính, xây dựng gồm: tài chính - kế toán, địa chính xây dựng; khối văn hóa - xã hội và các lĩnh vực xã hội khác gồm: Tư pháp hộ tịch, Văn phòng thống kê, Văn hóa xã hội.

2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Nhìn chung, đa số công chức cấp xã có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, trung thành với lý tưởng, kiên định với mục tiêu xây dựng Chủ nghĩa xã hội, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, có lối sống giản dị, am hiểu đời sống nhân dân.

Các cấp ủy, tổ chức đảng từ tỉnh đến cơ sở đã nhận thức sâu sắc, đúng đắn vị trí, yêu cầu của công tác cán bộ và nâng cao chất lượng công chức cấp xã

trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Công tác cán bộ trong thời gian gần đây, đặc biệt giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2021 ngày càng đổi mới hơn.

Công chức cấp xã từng bước được chuẩn hóa, việc quy hoạch, tuyển dụng, sắp xếp bố trí, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá công chức được thực hiện dân chủ hơn, nề nếp hơn. Chất lượng và số lượng công chức cấp xã của huyện ngày càng tăng lên.

2.2.1. Quy mô, cơ cấu công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

2.2.1.1. Số lượng công chức cấp xã

Huyện Nam Sách có 19 xã, thị trấn với tổng số là 162 công chức cấp xã (Tính đến tháng 12/2021). Những năm qua số lượng công chức cấp xã thực tế của huyện Nam Sách tăng dần qua các năm, thể hiện ở bảng 2.1:

Bảng 2.1: Số lượng công chức cấp xã của huyện Nam Sách giai đoạn 2019-2021

Đơn vị tính: Người

STT	Chức danh	Số lượng		
		2019	2020	2021
1	Trưởng công an	14	15	0
2	Chỉ huy trưởng quân sự	13	13	17
3	Văn phòng thống kê	29	31	34
4	Địa chính - xây dựng	29	30	35
5	Tài chính - kế toán	15	18	22
6	Tư pháp hộ tịch	19	20	23
7	Văn hóa xã hội	24	27	31
Tổng		143	154	162

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy công chức cấp xã của huyện Nam Sách đã được đảm bảo đầy đủ các chức danh công chức. Tuy nhiên, còn một số vị trí

chưa đảm bảo về mặt số lượng giữa các xã, thị trấn. Đặc biệt là vị trí Trưởng công an xã và Chỉ huy trưởng quân sự xã chưa đảm bảo về mặt số lượng. Năm 2019, có 14 Trưởng công an xã và 13 Chỉ huy trưởng quân sự mà huyện Nam Sách có 19 xã, thị trấn. Như vậy, số lượng công chức cấp xã chưa đảm bảo. Một số xã trên địa bàn huyện chưa xây dựng, kiện toàn lực lượng công an xã theo quy định. Năm 2019 và năm 2020 trưởng công an xã vẫn nằm trong công chức cấp xã nhưng đến năm 2021 Công an chính quy huyện được điều về các xã giữ chức Trưởng công an và đã không còn được coi công chức cấp xã. Nhiều xã có xây dựng lực lượng công an viên nhưng chưa có người đứng đầu lực lượng công an xã. Về lực lượng của Ban Chỉ huy quân sự cấp xã, tất cả các xã, thị trấn trên địa bàn huyện đã thành lập được ban chỉ huy quân sự, tuy nhiên, tại một số xã, Cán bộ Ủy ban nhân dân kiêm nhiệm chức danh Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự xã, do vậy đến năm 2021 toàn huyện chỉ có 17 Chỉ huy trưởng quân sự. Căn cứ vào tiêu chuẩn quy định tại các văn bản pháp luật về số lượng công chức cấp xã, có thể thấy, hầu hết các xã của huyện Nam Sách đều bị thiếu về số lượng công chức và chưa đảm bảo về cơ cấu số lượng phân bổ công chức giữa các xã, thị trấn trong toàn huyện.

Trung bình mỗi công chức cấp xã của huyện Nam Sách phải phục vụ 804 công dân, như vậy, khối lượng công việc còn rất nhiều. Đây là một trong những nguyên nhân có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng của công chức cấp xã và chất lượng, hiệu quả hoạt động của các xã, thị trấn.

2.2.1.2. Về độ tuổi và giới tính công chức cấp xã

Về độ tuổi của công chức cấp xã ở huyện Nam Sách. Trong độ tuổi chủ yếu của lực lượng công chức là từ 30 - 50 tuổi; độ tuổi chiếm tỷ lệ ít nhất là 50-60 tuổi. Như vậy, độ tuổi trung bình của đội ngũ này tương đối hợp lý, số lượng công chức trẻ còn chiếm tỷ lệ nhỏ. Nhìn chung, công chức có tuổi đời và thâm niên công tác cao là những người có kinh nghiệm trong công tác chuyên môn và xử lý công việc, có nhiều uy tín và tiếng nói trong việc vận động quần chúng nhân dân.

Bảng 2.2: Cơ cấu độ tuổi, giới tính của công chức cấp xã huyện Nam Sách*(Đơn vị tính: người)*

Năm	Độ tuổi					
	< 30 tuổi		30 - 50 tuổi		50 -60 tuổi	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2019	23	21	43	51	5	0
2020	27	22	48	49	6	2
2021	29	24	51	50	5	3

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Qua bảng 2.2 ta thấy, công chức cấp xã trên địa bàn huyện độ tuổi 30-50 tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất qua các năm, năm 2019 có 94 người chiếm 65,7% đến năm 2021 tăng lên 101 người chiếm 62,3%; độ tuổi 50-60 tuổi chiếm tỷ lệ ít nhất, năm 2019 là 5 người chiếm 3,5%, năm 2021 là 5 người chiếm 3,1%; còn lại là độ tuổi dưới 30 tuổi. Điều đó cho thấy cơ cấu về độ tuổi của công chức cấp xã tại huyện cơ bản là hợp lý, vừa đảm bảo về cơ cấu vừa đảm bảo được yêu cầu công việc có tính kế thừa.

Nhìn chung, về độ tuổi của công chức cấp xã đa số còn trẻ phản ánh đúng xu thế tình hình thực tế hiện nay và phù hợp với chức danh quy định.

2.2.2. Trình độ chuyên môn và các kỹ năng của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

- Trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức dần được cải thiện cùng với độ tuổi công chức. Ngày càng có nhiều công chức có trình độ cao hơn thay thế cho những người lớn tuổi đã và chuẩn bị nghỉ hưu. Đây hứa hẹn sẽ là một sự thay đổi tốt cho công chức cấp xã huyện Nam Sách. Điều đó được thể hiện qua Bảng 2.3 sau:

Bảng 2.3: Trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện Nam Sách

Trình độ chuyên môn	Năm 2019 (Người)	Tỷ lệ %	Năm 2020 (Người)	Tỷ lệ %	Năm 2021 (Người)	Tỷ lệ %
Trung cấp	14	9,8	12	7,8	9	5,6
Cao đẳng	27	18,9	24	15,6	23	14,2
Đại học	98	68,5	112	72,7	121	74,7
Thạc sĩ	4	2,8	6	3,9	9	5,5
Tổng	143	100	154	100	162	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Có thể thấy, năm 2019, số lượng công chức có trình độ Trung cấp là 14 người thì đến năm 2021 số lượng này đã giảm còn 9 người (chiếm 5,6 % so với tổng số công chức cấp xã của huyện Nam Sách).

Về trình độ Cao đẳng, năm 2019, số lượng công chức có trình độ chuyên môn Cao đẳng là 27 người, đến năm 2021, số lượng này giảm còn 23 người (chiếm 14,2 % so với tổng số công chức cấp xã).

Về số lượng công chức cấp xã có trình độ Đại học, năm 2019 là 98 người, đến năm 2020, số lượng này tăng lên là 112 người (chiếm 74,7 % so với tổng số công chức cấp xã của huyện).

Về số lượng công chức cấp xã có trình độ Thạc sĩ, năm 2019 là 4 người, đến năm 2021, số lượng này tăng lên là 9 người (chiếm 5,5 % so với tổng số công chức cấp xã của huyện)

Như vậy, nhìn chung, trình độ chuyên môn của công chức cấp xã của huyện Nam Sách ngày càng được nâng cao. Số lượng công chức cấp xã có

bằng Trung cấp ngày càng giảm xuống, số lượng công chức cấp xã có bằng Đại học và Thạc sĩ ngày càng tăng lên.

Trên thực tế thì công chức cấp xã đều học hệ đại học tại chức hoặc các chương trình liên thông, liên kết, số lượng công chức cấp xã có bằng Đại học chính quy không cao, chủ yếu là các công chức trẻ. Do vậy, nếu chỉ căn cứ vào số liệu công chức có trình độ đại học tăng qua các năm cũng chưa thể khẳng định chất lượng công chức cấp xã được nâng cao.

Số lượng công chức có trình độ đại học, cao đẳng tăng nhanh một mặt xuất phát từ nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ và phù hợp với các vị trí được quy hoạch, mặt khác xuất phát từ nhu cầu được nâng lương, đảm bảo cuộc sống của đội ngũ công chức. Số lượng công chức có trình độ trung cấp còn cao là do hệ quả trước đây để lại, một số chức danh bán chuyên trách, hợp đồng nên ưu tiên tuyển dụng một số đối tượng con em địa phương không có chuyên môn, nghiệp vụ. 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. Trong những năm gần đây việc tuyển dụng công chức cấp xã thực hiện theo hình thức thu hút đại học bằng khá trở lên hoặc tổ chức thi tuyển lấy những người có thành tích cao trở xuống nên tình trạng công chức được vào biên chế đã hạn chế hơn.

Qua số liệu trên có thể thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp xã có xu hướng tăng. Điều đó cho thấy chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Nam Sách đang dần được chuẩn hóa và nâng cao để phù hợp với tình hình phát triển kinh tế xã hội hiện nay.

- 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 Nam Sách giai đoạn 2019 - 2021 được thể hiện thông qua bảng số liệu 2.4:

Bảng 2.4: Trình độ quản lý nhà nước của công chức cấp xã huyện Nam Sách giai đoạn 2019 - 2021

Trình độ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Chuyên viên chính và tương đương	0	0	0	0	0	0
Chuyên viên và tương đương	72	50,3	85	55,2	93	57,4
Chưa qua đào tạo	71	49,7	69	44,8	69	42,6
Tổng	143	100	154	100	162	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Từ bảng số liệu 2.4, ta thấy: Chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách 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 72 người với tỷ lệ 50,3%, đến năm 2021 tăng thêm 21 người, lên thành 93 công chức, chiếm 57,4%. 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 50% đến 57%.

Bên cạnh đó, số lượng công chức chưa được đào tạo về kiến thức quản lý nhà nước vẫn còn tương đối cao với gần 50% tổng số công chức cấp xã. Cao nhất là năm 2019 với 71 người, tương đương 49,7%. 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 49,7%, 44,8% và 42,6%.

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 Nam Sách 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 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 cần có khả năng sử dụng tin học thành thạo để đáp ứng yêu cầu công việc. Nhận thấy được tầm quan trọng đó, trong những gần đây, trình độ tin học của công chức xã huyện Nam Sách đã được cải thiện và nâng cao hơn, thể hiện qua bảng số liệu 2.5 dưới đây:

**Bảng 2.5: Trình độ tin học của công chức cấp xã huyện Nam Sách
giai đoạn 2019 - 2021**

Trình độ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Đại học, Cao đẳng	0	0	0	0	4	2,5
Chứng chỉ	122	85,3	136	88,3	148	91,4
Chưa qua đào tạo	21	14,7	18	11,7	10	6,1
Tổng	143	100	154	100	162	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Qua bảng số liệu 2.5 cho thấy: Trình độ tin học và công nghệ thông tin của công chức cấp xã huyện Nam Sách đã được nâng cao trong những năm gần đây. Giai đoạn 2019 - 2021, công chức có chứng chỉ về tin học chiếm 85% trở

lên, cho đến nay toàn huyện có 152 công chức xã đã được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn về tin học, chiếm 93,9%. Đến năm 2021, toàn huyện chỉ có 4 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 6,1% 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 Nam Sách vẫn còn 14,7% công chức xã chưa qua đào tạo về trình độ tin học vào năm 2019 và đến năm 2021 còn 6,1%. 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 Nam Sách 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 Nam Sách là rất cần thiết.

2.2.3. Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Một trong những yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở là xây dựng đội ngũ công chức cấp xã có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước. Do vậy, song song với việc bổ sung kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, các cấp chính quyền của huyện Nam Sách cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ

công chức cơ sở từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh sự phát triển về số lượng, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thì trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách ngày càng được nâng lên.

Bảng 2.6: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã huyện Nam Sách

Năm	Sơ cấp và chưa qua đào tạo (người)	Tỷ lệ (%)	Trung cấp (người)	Tỷ lệ (%)
2019	53	37,1	90	62,9
2020	49	31,8	105	68,2
2021	44	27,2	116	72,8

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Qua bảng số liệu, có thể thấy, tỷ lệ công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo giảm dần qua các năm, năm 2019 có 53 người sơ cấp và chưa qua đào tạo nhưng đến năm 2021 đã giảm còn 44 người (giảm từ 37,1 % trên tổng số công chức tại năm 2019 xuống còn 27,2 trên tổng số công chức tại năm 2021 của huyện Nam Sách).

Trình độ trung cấp: Số lượng công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị tăng hơn hằng năm, đáp ứng những yêu cầu của cải cách hành chính đặt ra. Năm 2019 là 90 người (chiếm 62,9%) và đến năm 2021 là 116 người (tương ứng 72,8 %), điều này cho thấy nhu cầu đào tạo về trình độ lý luận của công chức cấp xã lớn, các đơn vị cấp xã đã rất rất tạo điều kiện để công chức có thể sắp xếp, bố trí thời gian tham gia đào tạo và cấp huyện đã rất cố gắng đẩy mạnh kế hoạch đào tạo, mở nhiều lớp đào tạo tại Trung tâm bồi dưỡng Chính trị huyện để đội ngũ cán bộ, công chức có thể tham gia học. Đây là một trong những điểm sáng về công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà

nước và lý luận chính trị cho công chức cấp xã, là điều kiện quan trọng giúp hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện.

Tuy nhiên trình độ cao cấp: Tỷ lệ công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị cao cấp chưa có mặc dù đây là nguồn quy hoạch cho nhiều chức danh chủ chốt tại xã, thậm chí tại huyện nhưng việc cử công chức tham gia đào tạo trình độ cao cấp vẫn chưa thực sự quan tâm.

2.2.4. Phẩm chất của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Ngoài trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị người công chức cấp xã cần có những phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị tốt thì mới triển khai tốt các chính sách của Đảng và Nhà nước đến với nhân dân, để nhân dân tin tưởng. Để đánh giá về phẩm chất đạo đức của công chức cấp xã trong thực thi công vụ thì ý kiến của công dân tại địa phương, những người trực tiếp làm việc với công chức cấp xã là chính xác nhất.

2.2.4.1. Về thái độ, ý thức trong thực thi công vụ

Qua khảo sát tại các xã, thị trấn của huyện Nam Sách về thái độ làm việc của công chức cấp xã, tác giả thấy đa số các ý kiến cho rằng thái độ làm việc của công chức cấp xã còn nhiều vấn đề hạn chế. Tác giả đã tiến hành điều tra 50 công dân trên địa bàn huyện (mẫu phụ lục 3) theo 4 mức độ đánh giá: Tốt, tương đối tốt, bình thường, kém và thu được 100/100 phiếu có kết quả sau:

Bảng 2.7: Kết quả đánh giá của công dân địa bàn huyện về thái độ, ý thức trong thực thi công vụ của công chức cấp xã huyện Nam Sách

Các tiêu chí đánh giá	Mức độ							
	Tốt (Phiếu)	Tỷ lệ %	Tương đối tốt (Phiếu)	Tỷ lệ %	Trung bình (Phiếu)	Tỷ lệ %	Kém (Phiếu)	Tỷ lệ %
Thái độ đón tiếp công dân	21	21	43	43	27	27	9	9
Ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc	18	18	22	22	49	49	11	11
Tác phong làm việc	17	18	41	41	33	33	9	9
Cách giao tiếp, ứng xử	15	15	45	45	28	28	12	12

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên, năm 2022)

- Về thái độ đón tiếp công dân của một bộ phận công chức cấp xã được công dân đánh giá ở mức tương đối tốt với 43 số phiếu được hỏi chiếm 43%; có 27 phiếu được cho là thái độ tiếp công dân tốt chiếm 21% tổng số phiếu, 21 phiếu của công dân đánh giá công chức về thái độ đón tiếp công dân ở mức trung bình chiếm 21% tổng số phiếu. Tuy nhiên còn một bộ phận chiếm 9 phiếu đánh giá ở mức kém: công chức còn thiếu lịch sự, chưa nhiệt tình hướng dẫn, giải đáp cho nhân dân.

- Về ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc: Công dân đánh giá công chức cấp xã có ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc ở mức trung bình chiếm số lượng phiếu khá cao với 49 phiếu được hỏi chiếm 49% tổng số phiếu thu về; mức tương đối tốt là 22 phiếu chiếm 22% tổng số phiếu thu về; mức kém là 11 phiếu chiếm 11% tổng số phiếu thu về cho thấy ý thức làm việc của một bộ phận công chức cấp xã còn thấp, đùn đẩy trách nhiệm cho nhau, tinh thần phối hợp với nhau trong thực hiện nhiệm vụ chưa cao.

- Về tác phong làm việc của công chức cấp xã được công dân đánh giá

khá cao. Số lượng công dân đánh giá tác phong làm việc của công chức cấp xã ở mức tốt và tương đối tốt với tỷ lệ cao lần lượt là: 17 phiếu chiếm 17% và 41 phiếu chiếm 41% tổng số phiếu thu về; mức trung bình và kém lần lượt là 33 phiếu chiếm 33% và 9 phiếu chiếm 9% tổng số phiếu thu về. Nguyên nhân tác phong làm việc của công chức cấp xã được đánh giá khá cao do triển khai thực hiện cơ chế liên thông một cửa trong giải quyết các thủ tục hành chính, hầu hết giải quyết công việc cho công dân trong ngày, bắt buộc công chức cấp xã phải có tác phong nhanh nhẹn, chủ chủ, dứt điểm nếu không sẽ xảy ra hiện tượng tồn đọng công việc, nhân dân sẽ phải xếp hàng chờ xử lý.

- Cuối cùng về cách giao tiếp, ứng xử của công chức cấp xã đối với nhân dân được nhân dân đánh giá tương đối tốt và trung bình là chủ yếu với số phiếu lần lượt là 45 phiếu chiếm 45% và 28 phiếu chiếm 28% tổng số phiếu thu về. Tuy nhiên, số câu trả lời đánh giá kém vẫn còn cho thấy cách giao tiếp ứng xử của công chức cấp xã chưa tốt, hiện tượng hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà, bức xúc trong nhân dân vẫn còn.

Nhìn chung, thái độ ý thức của công chức cấp xã trong thực thi công vụ được công dân trong huyện đánh giá khá cao mặc dù còn có những hạn chế. Qua đó, công dân cũng nêu ý kiến: cần đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức, năng lực và thái độ thực thi công vụ của công chức cấp xã, đồng thời tăng cường sự giám sát của cấp trên và toàn thể nhân dân đối với công chức cấp xã để họ thấy được mình cần phải nỗ lực cố gắng hoàn thiện bản thân hơn.

2.2.3.2. Về phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị thái độ ứng xử trong quá trình làm việc với công dân

Về phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị, thái độ ứng xử trong quá trình làm việc với công dân của công chức cấp xã sau khi tiến hành điều tra công dân trên địa bàn huyện (*mẫu phụ lục 3*) thu được kết quả sau:

**Bảng 2.8: Đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã
(Do công dân đánh giá)**

Tiêu chí đánh giá	Mức độ				Tổng
	Tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Kém	
Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	35 người (35%)	47 người (47%)	12 người (12%)	6 người (6%)	100 người (100%)
Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt	13 người (13%)	53 người (53%)	25 người (25%)	9 người (9%)	100 người (100%)
Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	17 người (17%)	49 người (49%)	27 người (27%)	7 người (7%)	100 người (100%)

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên, năm 2022)

- Tại tiêu chí “Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước” thì có kết quả 35 phiếu chiếm 35% tổng số phiếu thu về của công dân đánh giá xếp công chức cấp xã loại tốt và 47 phiếu (chiếm 47%) công dân đánh giá công chức cấp xã ở tiêu chí này loại tương đối tốt còn mức độ trung bình và kém chiếm 18 phiếu (18%). Như vậy, vẫn còn tình trạng công chức cấp xã chưa thực sự nhiệt tình lắng nghe, giải thích và hỗ trợ công dân, tinh thần, thái độ phục vụ công dân chưa đạt yêu cầu.

Một trong những đặc trưng của công chức cấp xã là cấp trực tiếp làm việc với người dân hàng ngày, hàng giờ, là cấp chính quyền gần gũi nhất với người dân, do vậy, tinh thần, thái độ phục vụ công dân và khả năng tiếp thu, ghi nhận ý kiến phản hồi của công dân là tiêu chí đánh giá rất quan trọng. Tuy nhiên, với kết quả đánh giá thu được như trên, có thể nói, chất lượng của công chức cấp xã chưa cao, chưa thể hiện được vai trò là “cầu nối” giữa các cấp

chính quyền với người dân, chưa tạo dựng được niềm tin và sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân.

Bên cạnh đó, tác giả cũng tiến hành khảo sát những nội dung tương tự và dành cho công chức cấp huyện đánh giá (*Mẫu phụ lục 2*) với 40 phiếu thu được kết quả như sau:

Bảng 2.9: Đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã
(Do công chức cấp huyện đánh giá)

Tiêu chí đánh giá	Mức độ				Tổng
	Tốt	Tương đôi tốt	Trung bình	Kém	
Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	9 người (22,5%)	18 người (45%)	8 người (20%)	5 người (12,5%)	40 người (100%)
Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt	11 người (27,5%)	19 người (47,5%)	7 người (17,5%)	3 người (7,5%)	40 người (100%)
Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	7 người (17,5%)	17 người (42,5%)	13 người (32,5%)	3 người (7,5%)	40 người (100%)
Chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước	21 người (52,5%)	15 người (37,5%)	3 người (7,5%)	1 người (2,5%)	40 người (100%)

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên, năm 2022)

Qua kết quả điều tra nghiên cứu, hầu hết các phiếu đánh giá của cán bộ cấp huyện và các công dân tự đánh giá đều được đánh giá tốt, tương đối tốt.

Về Tinh thần thái độ tốt, quan tâm nhiệt tình của công chức năm nay tốt hơn năm trước, số phiếu của công dân đánh giá và cán bộ cấp huyện với ý kiến tương đối tốt lần lượt là 47 phiếu chiếm 47% tổng số công dân đánh giá

và 18 phiếu chiếm 45% tổng số cán bộ cấp huyện đánh giá. Chứng tỏ thái độ của công chức qua các năm đã nước cải thiện rõ rệt, đạt ở mức tương đối tốt. Nhưng với ý kiến trung bình và kém của công dân tự đánh giá vẫn còn với số phiếu và tỷ lệ lần lượt là: 12 phiếu chiếm 12% và 6 phiếu chiếm 6% tổng số công dân đánh giá. Bên cạnh đó vẫn còn những công chức có thái độ của quyền, hạch sách nhân dân nhưng thái độ của công chức xã đang dần được cải thiện.

Ở mục Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức năm nay tốt hơn năm ngoái, số phiếu của công dân đánh giá và cán bộ cấp huyện với ý kiến tương đối tốt lần lượt là 53 phiếu chiếm 53% tổng số công dân đánh giá và 19 phiếu chiếm 47,5% tổng số cán bộ cấp huyện đánh giá. Điều này cho thấy trình độ về chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã có sự thay đổi từ năm này qua năm khác, tuy nhiên vẫn còn đang hạn chế, cần phải được nâng cao hơn để đáp ứng được công việc hằng ngày. Ý kiến trung bình và kém do công dân đánh giá vẫn còn tương đối cao 25 phiếu chiếm 25% và 9 phiếu chiếm 9% tổng số công dân đánh giá. Nguyên nhân do vẫn còn nhiều sai sót trong quá trình xử lý công việc, chưa hiệu quả trong công việc.

Về mức độ kịp thời trong tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước, số phiếu của công dân đánh giá và cán bộ cấp huyện với ý kiến tương đối tốt lần lượt là 49 phiếu chiếm 49% tổng số phiếu công dân đánh giá và 17 phiếu chiếm 42,5 tổng số cán bộ cấp huyện đánh giá. Công chức xã đã dần cải thiện, kịp thời tiếp thu, ý kiến phản hồi của tổ chức, nhân dân.

Ở mục Chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, số phiếu đánh giá công chức chấp hành ở mức tốt và tương đối tốt khá cao lần lượt là 52,5% và 37,5%. Bên cạnh đó vẫn còn một

số công chức chấp hành ở mức độ trung bình và kém. Công chức cấp xã cần có ý thức, thái độ tích cực trong quá trình làm việc, có như vậy mới triển khai tốt các chính sách của Đảng và Nhà nước đến với nhân dân. Tạo lòng tin trong nhân dân, giúp họ nắm bắt được các đường lối chủ trương mới, đưa cuộc sống người dân tại địa phương ngày một đi lên. Không để xảy ra tình trạng công chức cấp xã có thái độ hách dịch, cửa quyền, phiền nhiễu và làm khó nhân dân. Công chức cấp xã phải thực sự là cầu nối vững chắc giữa nhân dân với Đảng và Nhà nước, phát huy tối đa năng lực làm việc của mỗi công chức chính quyền.

Như vậy, qua các phiếu đánh giá của công chức cấp huyện và các công dân đến liên hệ công tác tại trụ sở Ủy ban nhân dân các xã, thái độ làm việc của công chức cấp xã được đánh giá tương đối tốt, thái độ làm việc với công dân cũng đạt mức khá. Bên cạnh đó, mức độ đánh giá của công chức cấp huyện và các tổ chức, công dân dành cho công chức cấp xã tại các tiêu chí hầu hết đều có sự tương đồng, sự khác biệt về tỷ lệ giữa hai phiếu đánh giá là không lớn. Do vậy, kết quả đánh giá như bảng trên tương đối chính xác.

Trong quá trình làm việc với công dân, hầu hết các công chức không có thái độ cửa quyền, hạch sách, hách dịch hay to tiếng với nhân dân. Đa số cán bộ đều có thái độ đúng mực, nghiêm túc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và tiếp dân. Đặc biệt, trong thời gian qua, việc ra đời và áp dụng cơ chế “một cửa” được coi như một bước chuyển đổi quan trọng, có tính đột phá và mang lại hiệu quả thiết thực trong việc nâng cao văn hóa ứng xử và thái độ làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Bằng việc hạn chế các thủ tục hành chính rườm rà, các thủ tục được công khai, minh bạch, đơn giản, công chức cấp xã đã có những bước trưởng thành cả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức, phẩm chất cũng như tinh thần nghiệp vụ.

Tuy nhiên, vẫn còn một số công chức trong quá trình tiếp công dân

không giải thích cụ thể cho bà con, quát tháo, có thái độ không đúng mực, gây ảnh hưởng đến tâm lý và tư tưởng của quần chúng nhân dân khi tới làm việc tại cơ quan công sở cấp xã.

2.2.5. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ của công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Để đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ của công chức cấp xã chúng ta xem xét kết quả từ 40 phiếu điều tra lấy ý kiến (Mẫu phụ lục 2) tác giả phát cho công chức cấp huyện đánh giá theo 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.*

Bảng 2.10: Đánh giá của công chức cấp huyện về kết quả hoàn thành công việc của công chức cấp xã huyện Nam Sách

STT	Các tiêu chí đánh giá	Mức độ							
		1		2		3		4	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Khối lượng công việc được giao hoàn thành	2	5	33	82,5	4	10	1	2,5
2	Tiến độ hoàn thành công việc	3	7,5	27	67,5	7	17,5	3	7,5
3	Chất lượng công việc hoàn thành	0	0	15	37,5	23	57,5	2	5

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên, năm 2022)

Tổng hợp số liệu bảng 2.10 cho thấy: kết quả đánh giá của công chức cấp huyện về kết quả hoàn thành công việc của công chức cấp xã đúng tiến độ chiếm 67,5%, khối lượng công việc được giao hoàn thành đúng

định mức đạt 82,5%, chất lượng công việc hoàn thành chủ yếu đạt 57,5% và hoàn thành tốt công việc đạt 37,5%.

Tuy nhiên, cũng có ý kiến cho rằng vẫn còn một số công chức cấp xã chưa hoàn thành công việc, tiến độ rất chậm, không có tinh thần phối kết hợp với đồng nghiệp trong thực hiện công việc chung và chất lượng công việc hoàn thành thấp. 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 Nam Sách về cơ bản chỉ đạt mức độ hoàn thành cơ bản, song chất lượng chưa cao

Để nâng cao khả năng hoàn thành công việc của công chức cấp xã, đòi hỏi phải nâng cao trình độ chuyên môn cũng như những yếu tố cần thiết trong thi hành công vụ nhất là các công chức phải biết phối hợp cùng nhau làm việc.

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

Trong những năm qua, các cấp chính quyền huyện Nam Sách luôn quan tâm xây dựng bộ máy chính quyền cơ sở, nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển Kinh tế xã hội, an ninh- quốc phòng ở địa phương. Đến nay, hệ thống tổ chức chính quyền cấp xã đã đi vào nền nếp và ổn định; Ủy ban nhân dân đã tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội được giữ vững, kinh tế - xã hội phát triển, phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong việc tham gia quản lý nhà nước và giải quyết những vấn đề bức xúc trong nhân dân. Các hoạt động cụ thể huyện Nam Sách đã thực hiện trong thời gian qua là:

2.3.1. Quy hoạch công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Thời gian qua, Đảng ủy - HĐND - UBND các xã đã nâng cao nhận thức về công tác quy hoạch nhân sự và coi đó là nhiệm vụ trọng yếu hàng

năm. Ban đầu, một số ý kiến cho rằng, nếu công khai quy hoạch sẽ gây ra tình trạng đơn, thư nặc danh làm mất đoàn kết nội bộ hoặc quy hoạch cũng chỉ là những hình thức; một số ý kiến khác cho rằng, quy hoạch cán bộ sẽ làm giảm phần đầu của số đông những người không được quy hoạch, làm cho họ không còn niềm tin vào bản thân không muốn cống hiến hết mình vì công việc bởi lẽ có làm mãi cũng không được quy hoạch. Song, thời gian qua, công tác quy hoạch công chức cấp xã đã được cấp ủy và chính quyền các xã thực hiện và bước đầu mang lại nhiều hiệu quả tích cực, từng bước khắc phục tình trạng thiếu hụt, bị động, hụt hẫng trong công tác nhân sự.

Định kỳ hằng năm UBND huyện Nam Sách đều tiến hành xây dựng, rà soát, bổ sung quy hoạch theo phương châm “động”, “mở”, có tính kế thừa. Huyện đã tập trung rà soát, quy hoạch và bổ sung quy hoạch cấp ủy và các chức danh chủ chốt từ huyện đến xã theo hướng mở rộng nguồn, đặc biệt quan tâm tới đối tượng trẻ, nữ. Đây là cơ sở để bổ nhiệm cán bộ, đưa ra được định hướng đào tạo đối với những cán bộ, công chức chưa đủ điều kiện để bổ nhiệm. Công chức được đưa vào quy hoạch có mặt bằng trình độ học vấn tương đối tốt, phẩm chất đạo đức tốt, 100% công chức thuộc diện được quy hoạch đều là đảng viên.

Công tác quy hoạch công chức tại các xã được thực hiện tương đối tốt, là nguồn nhân sự phục vụ đại hội Đảng bộ các cấp trong Đảng bộ giai đoạn 2020-2025 và giai đoạn kế tiếp 2025-2030, là nguồn phục vụ công tác bổ nhiệm và các khâu khác trong công tác quy hoạch.

Bên cạnh kết quả đạt được, công tác quy hoạch công chức tại các xã của huyện Nam Sách trong thời gian qua còn tồn tại một số hạn chế. Việc thực hiện chỉ tiêu trẻ hóa còn khó khăn. Do cơ cấu số lượng công chức ở cấp xã có hạn chế, nhiều vị trí do người cao tuổi nắm giữ lâu năm nên quá trình thực hiện chỉ tiêu trẻ hóa gặp nhiều khó khăn. Tuy nhiên, cũng theo

nhieu lãnh đạo, công chức cấp huyện, việc trẻ hóa những năm gần đây đã có sự tiến bộ rõ rệt. Việc xây dựng quy hoạch của một số xã chưa có tính khả thi, chưa thật sự sát sao, đối tượng đưa vào quy hoạch chưa đủ điều kiện vẫn đưa vào quy hoạch nên khi tiến hành bổ nhiệm gặp nhiều khó khăn, quy trình các bước tiến hành quy hoạch còn lúng túng, chưa đồng bộ. Việc nhận xét, đánh giá các nhân sự trước khi đưa vào quy hoạch trong một số trường hợp chưa chặt chẽ, việc phát hiện, giới thiệu nguồn nhân sự đưa vào quy hoạch còn hạn chế. Công tác quản lý và thực hiện quy hoạch có nơi chưa được đề cao, chưa có sự gắn kết giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng nhân sự.

2.3.2. Tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

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

Việc tuyển dụng công chức cấp xã huyện Nam Sách đang tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển và thông qua hình thức đào tạo công chức nguồn xã, thị trấn để lựa chọn được những công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Huyện Nam Sách đã thực hiện Quyết định số 42/2020/QĐ-UBND ngày 21/07/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương về việc “Ban hành quy chế tuyển dụng công chức cấp xã”. Trong việc thi tuyển công chức cấp xã, thực hiện một quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Theo đó, việc tuyển dụng công chức phải đảm bảo các nguyên tắc: Công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, tính cạnh tranh; tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị

trí việc làm, trên cơ sở nhu cầu tuyển dụng của từng vị trí phòng ban tại các xã, thị trấn. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình Công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Hình thức tuyển dụng công chức cấp xã thường được áp dụng trong những năm trước đây là xét tuyển nhằm đảm bảo đủ số lượng công chức đang thiếu, công chức tuyển dụng đáp ứng được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với vị trí tuyển, có năng lực để thực hiện nhiệm vụ theo chức danh và theo sự phân công. Tuy nhiên, khi Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương có Quy định ban hành quy chế tổ chức tuyển dụng công chức, xã, phường, thị trấn thì các xã Huyện Nam Sách đã áp dụng trình tự, thủ tục, quy trình tuyển dụng công chức cấp xã theo đúng quy trình tuyển dụng quy định tại Quyết định số 42/2020/QĐ-UBND ngày 21/07/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương về việc “Ban hành quy chế tuyển dụng công chức cấp xã”.

Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Nam Sách giai đoạn 2019 - 2021 được thể hiện qua bảng:

Bảng 2.11: Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Nam Sách giai đoạn 2019-2021

(Đơn vị tính: Người)

Trình độ	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Đại học	4	5	8
Cao đẳng	5	3	5
Trung cấp	4	3	3
Tổng số	13	11	16

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy giai đoạn năm 2019 - 2021, công chức cấp xã của huyện Nam Sách được tuyển dụng tăng dần về số lượng và chất lượng. Từ năm 2019 đến năm 2021, tổng số công chức cấp xã được tuyển dụng là 40 người. Số lượng công chức có trình độ Đại học, Cao đẳng ngày càng cao. Từ năm 2019-2021 lượng công chức tuyển dụng theo hình thức thu hút về các xã trên địa bàn huyện đều có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này dần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho đội ngũ công chức cấp xã, dần thay thế đội ngũ công chức có trình độ yếu kém.

Qua điều tra của tác giả, tất cả những công chức tuyển dụng mới đều được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo, phù hợp với chức danh, vị trí công việc đảm nhận. Tuy nhiên số lượng công chức được tuyển dụng từ năm 2019 - 2021 là không nhiều, trong giai đoạn 2019 - 2021, trung bình tuyển dụng 13 công chức/năm. Số lượng công chức được tuyển dụng hàng năm trên tổng số 18 xã, 1 thị trấn như vậy là chưa cao.

Ngoài ra, hiện nay huyện Nam Sách còn áp dụng chính sách thu hút, ưu tiên những người có trình độ Đại học trở lên về công tác tại xã, thị trấn được áp dụng với những người có trình độ hệ đại học chính quy trở lên, chuyên ngành đào tạo phù hợp với các chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng, được cơ quan có thẩm quyền quyết định tuyển dụng và phân công về công tác tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. Đây không chỉ là chủ trương của huyện Nam Sách mà còn là chủ trương của rất nhiều huyện trên cả nước để đảm bảo trẻ hóa và nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại các địa phương, đặc biệt là địa phương có điều kiện kinh tế xã hội chưa phát triển.

Mặt khác, hạn chế trong công tác tuyển dụng là không có quy định giới hạn đối tượng trên địa bàn. Khi có kế hoạch tuyển dụng, cấp huyện phải đăng tải thông tin rộng rãi để các đối tượng đủ điều kiện tham gia nộp hồ sơ. Việc xác định người trúng tuyển trên cơ sở kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển lấy từ

trên xuống. Do đó nhiều người là con em địa phương lại không trúng tuyển, nhiều người ở địa phương thậm chí ở tỉnh, huyện khác trúng tuyển. Với cách thức tuyển dụng như vậy sẽ thu hút được người tài về công tác tại địa phương, đảm bảo được tính công bằng. Tuy nhiên đối với những người trúng tuyển không phải là người địa phương, khi công tác được một thời gian lại xin chuyển việc, nhiều trường hợp không xin chuyển được lại xin nghỉ gây nhiều khó khăn cho cấp xã đặc biệt là những xã đặc biệt khó khăn.

2.3.3. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Theo thống kê năm 2021 tổng số công chức cấp xã của huyện là 162 người. Phần lớn công chức cấp xã của huyện Nam Sách được bố trí đều cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất, nguyện vọng. Chỉ còn một số ít công chức ở các xã vẫn còn hạn chế chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn phù hợp với công việc được giao.

Trong giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2021 đã sắp xếp vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của công chức. Ngoài ra, cán bộ lãnh đạo huyện Nam Sách luôn quan tâm chỉ đạo tăng cường công tác kiểm tra giám sát để có những chính sách khen thưởng, kỷ luật kịp thời để từ đó nâng cao hiệu quả làm việc cho công chức cấp xã. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại vẫn còn tồn tại việc công chức các xã, thị trấn có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với vị trí công tác và yêu cầu thực tiễn của công việc nên hiệu quả chưa cao.

Để đánh giá về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức cấp xã đối với vị trí đang đảm nhận chúng ta xem xét kết quả từ 70 phiếu điều tra lấy ý kiến (*Mẫu phụ lục 1*) tác giả phát cho công chức cấp xã đánh giá thu được kết quả sau:

Bảng 2.12: 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

STT	Nội dung	Mức độ							
		Rất phù hợp		Phù hợp		Bình thường		Không phù hợp	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực	9	12,9	27	38,6	27	38,6	7	9,9
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	11	15,7	23	32,9	21	30	15	21,4

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên, năm 2022)

Thông qua việc lấy ý kiến của công chức các xã, thị trấn tại bảng 2.10 về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực chuyên môn của công chức cấp xã đối với vị trí đang đảm nhận, có thể thấy một số vị trí công chức cấp xã chưa phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn. Công việc công chức đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức là khá cao, mức độ rất phù hợp là 9 chiếm tỷ lệ 12,9%; mức độ phù hợp 27 phiếu chiếm 38,6%, mức độ bình thường 27 phiếu chiếm tỷ lệ 38,6%. Đánh giá về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo cũng là khá cao, mức độ rất phù hợp là 11 chiếm tỷ lệ 15,7%; mức độ phù hợp 23 phiếu chiếm 32,9%, mức độ bình thường 21 phiếu chiếm tỷ lệ 30%.

Tuy nhiên, vẫn còn 9,9% ý kiến đánh mức độ không phù hợp về công việc công chức đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức và 21,4% ý kiến đánh giá mức độ không phù hợp về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo của công chức.

Qua kết quả thu thập được, có thể thấy vẫn có một số công chức xã có trình độ chuyên môn và năng lực chưa thật sự phù hợp với vị trí công việc đang đảm nhiệm. Đây là hệ quả trước đây để lại, một số công chức có trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu công việc, năng lực cá nhân không phù hợp với đặc điểm công việc. Ví dụ như vị trí Trưởng công an và Chỉ huy trưởng quân sự đều là những người không được đào tạo chính quy nên trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ rất hạn chế; hay như vị trí công chức địa chính - NN - XD và môi trường ở một số địa phương là người ở các địa phương khác, không thông thạo địa bàn, quan hệ với nhân dân trên địa bàn rất hạn chế nên khi giải quyết công việc hiệu quả không cao,...

Kết quả thu thập được theo tác giả nhận xét là tương đối chính xác, 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. Ví dụ như vị trí công chức địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường, đây là vị trí phải có hiểu biết của 4 ngành trong khi đó mỗi công chức lại chỉ được đào tạo theo một chuyên ngành, đồng thời phải thông thạo địa bàn địa phương.

Vì vậy, để đảm bảo phù hợp với công việc, ngoài nỗ lực học hỏi tự nâng cao trình độ của công chức, cần thiết phải có kế hoạch đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn cho công chức xã. Từ đó đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công việc.

2.3.4. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Thời gian qua, công tác đào tạo và bồi dưỡng công chức luôn được Ủy ban nhân dân huyện Nam Sách quan tâm, chỉ đạo sâu sát với nhiều loại hình đào tạo, bồi dưỡng như: chính quy, tại chức, đào tạo thực hiện công tác tại địa phương... Nhờ đó, từng bước nâng dần chất lượng, đáp ứng tiêu chuẩn và nhu cầu nhiệm vụ mới của các công chức, nhất là công chức cấp xã.

Hàng năm, Phòng Nội vụ thường xuyên hướng dẫn các xã, thị trấn trên địa bàn rà soát thực trạng công chức cấp xã và lập danh sách những trường hợp chưa đạt chuẩn theo quy định của Trung ương và của tỉnh để xây dựng kế hoạch cử tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng do tỉnh, huyện tổ chức để đảm bảo tiêu chuẩn chức danh theo quy định. Đối với những trường hợp không thể tiếp tục đào tạo thì địa phương báo cáo phương án sắp xếp, thay thế cho phù hợp. Việc cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng luôn được thực hiện đảm bảo tính khả thi, hiệu quả, sắp xếp hài hòa giữa đào tạo, bồi dưỡng và giải quyết công việc tại địa phương, trong đó ưu tiên đào tạo công chức ở các xã đăng ký về đích nông thôn mới trong năm và các xã có tỷ lệ công chức đạt chuẩn còn thấp.

Nhiệm vụ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cũng được phân công cụ thể cho từng cơ quan, đơn vị, theo đó trình độ văn hóa, trình độ tin học văn phòng do công chức tự chuẩn hóa; phòng Nội vụ phụ trách công tác tổ chức đào tạo chuyên môn Trường Chính trị tỉnh tổ chức đào tạo trung cấp lý luận chính trị, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng xử lý tình huống và quản lý nhà nước chính quyền cơ sở; công tác bồi dưỡng sơ cấp lý luận chính trị được giao cho Trung tâm Bồi dưỡng chính trị của huyện thực hiện. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp công chức được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, ngoài ra còn được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng theo từng vị trí công tác. Kết quả được thể hiện qua bảng 2.13 như sau:

Bảng 2.13: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện Nam Sách giai đoạn 2019 - 2021

	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	13	11,01	13	9,7	17	11,72
2	Bồi dưỡng, tập huấn thực hiện các văn bản mới về chế độ, chính sách của Nhà nước	20	18,95	27	20,15	28	19,3
3	Bồi dưỡng kỹ năng mềm trong thực thi công vụ	65	53,08	70	52,23	72	49,66
4	Bồi dưỡng nghiệp vụ văn hóa - xã hội	20	16,96	24	17,92	28	19,32
Tổng số		118	100	134	100	145	100

(Nguồn: Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Nam Sách)

Qua bảng 2.13, 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 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 65 người (tương đương 53,08%) vào năm 2019 và 72 người chiếm 49,66% vào năm 2021. Cùng với đó, trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Nam Sách đã tập huấn thực hiện các văn bản mới về chế độ, chính sách của Nhà nước cho công chức cấp xã trên địa bàn huyện, song số lượng được tham gia tập huấn không nhiều, năm 2021 chỉ có 28 công chức được tập huấn trong tổng số 145 công chức được tham gia đào tạo.

Theo kết quả điều tra bằng bảng hỏi (Mẫu phụ lục 1) với số lượng phiếu phát ra cho công chức cấp xã là 70 phiếu thì có 35,7% số người được hỏi trả lời là thường xuyên (1-3 năm) được tham gia lớp đào tạo, bồi dưỡng

kiến thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ; 58,6 % trả lời thành thạo (3-5 năm) còn lại 5,7% trả lời ít được tham gia (trên 5 năm). 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 70 công chức xã, thị trấn tại huyện, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.14: Kết quả đánh giá của công chức cấp xã về công tác đào tạo và bồi dưỡng của huyện Nam Sách

STT	Các tiêu chí đánh giá	Phù hợp		Chưa phù hợp	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	59	84,3	11	15,7
2	Nội dung, chương trình đào tạo	56	80	14	20
3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	53	75,7	17	24,3
4	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	61	87,1	9	12,9
5	Thời gian, địa điểm	63	90	7	10
6	Kinh phí hỗ trợ	58	82,9	12	17,1

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên, năm 2022)

Qua bảng 2.14, ta thấy đối tượng đào tạo, bồi dưỡng đánh giá phù hợp là 59 phiếu trên tổng số phiếu thu về chiếm 84,3%; về nội dung, chương trình đào tạo được đánh giá phù hợp là 56 phiếu chiếm 80% tổng số phiếu; về hình thức đào tạo, bồi dưỡng được những người tham gia lớp học đánh giá phù hợp 53 phiếu chiếm 75,7%; về phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn được đánh giá phù hợp là 61 phiếu chiếm tỷ lệ 87,1%; về thời gian địa điểm, kinh phí hỗ trợ được công chức đánh giá phù hợp ở mức khá cao. Đa số những người tham gia các lớp đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã đánh giá đối tượng đào tạo bồi dưỡng; nội dung chương trình đào tạo; hình thức đào tạo, bồi dưỡng; phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo

viên hướng dẫn; thời gian, địa điểm; kinh phí hỗ trợ là phù hợp, chiếm tỷ lệ cao trên 75%. Tuy nhiên bên cạnh đó cũng còn nhiều ý kiến cho rằng nhiều tiêu chí chưa phù hợp nhất là về hình thức, nội dung chương trình đào tạo còn chậm, chưa bám sát thực tiễn, kinh phí hỗ trợ đào tạo còn chưa thỏa đáng.

2.3.5. Đánh giá công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Đánh giá công chức cấp xã là việc làm hết sức cần thiết nhằm phân loại công chức hàng năm là cơ sở để tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đào tạo và bồi dưỡng, thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật công chức cấp xã. Nội dung đánh giá công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng được quy định rõ trong Luật cán bộ công chức năm 2019. Cụ thể:

Công chức được đánh giá theo các nội dung sau đây:

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

Trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại công chức của Phòng Nội vụ huyện Nam Sách định kỳ hàng năm các xã, thị trấn tiến hành đánh giá, xếp loại công chức cấp xã và tổng hợp kết quả, phân loại hoàn thành nhiệm vụ đối với công chức cấp xã và đề nghị tặng giấy khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện cho công chức cấp xã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao (thường được thực hiện vào cuối năm) với các mức đánh giá: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ.

**Bảng 2.15: Kết quả đánh giá, xếp loại của công chức cấp xã huyện Nam Sách
giai đoạn 2019 - 2021**

TT	Mức độ đánh giá, xếp loại	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Tỷ lệ bình quân (%)
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	25	17,5	27	17,5	31	19,1	18,03
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	112	78,3	119	77,3	129	79,6	78,4
3	Hoàn thành nhiệm vụ	05	3,5	08	5,2	02	1,23	3,31
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	01	0,7	0	0	0	0	0,23
	Tổng số	143	100	154	100	162	100	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Nam Sách)

Qua bảng 2.15, số liệu tổng hợp việc đánh giá, xếp loại công chức cấp xã từ năm 2019 đến năm 2021 huyện Nam Sách cho thấy: Số lượng công chức cấp xã xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ dao động từ 25 đến 30 người chiếm tỷ lệ bình quân 18,03%, số công chức cấp xã xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao bình quân là 78,4%, tỷ lệ công chức cấp xã không hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ thấp bình quân là 0,23%, có 1 người duy nhất năm 2019, đối tượng chủ yếu là công chức có vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ bị xử lý kỷ luật, vẫn còn một số công chức cấp xã hoàn thành nhiệm vụ đúng hạn nhưng chất lượng công việc chưa tốt và chưa xuất sắc chiếm tỷ lệ bình quân 3,31%.

Trong những năm qua, công tác đánh giá công chức cấp xã của huyện Nma Sách dần đi vào nề nếp, nhìn chung đã làm 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, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng nhiệm vụ chung của cơ quan, đơn vị lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa thực hiện hết chức năng, nhiệm vụ được giao. Như vậy, có thể thấy việc đánh giá công chức chưa gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

2.4.1 Nhân tố khách quan ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

- Chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã

Chế độ lương bổng đối với công chức cấp xã. Bất kể dù là công việc gì, tiền lương luôn luôn đóng vai trò quan trọng ảnh hưởng tới chất lượng công chức. Không như đối với các doanh nghiệp, công chức hiện chủ yếu dựa vào lương được nhà nước chi trả theo hệ số và có phụ cấp chức vụ. Công chức cấp xã đều cho rằng mức lương hiện nay còn không đủ trang trải những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống. Đặc biệt là các công chức trẻ.

Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ đãi ngộ đối với công chức cấp xã còn nhiều bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, đặc biệt là chưa có chính sách để thu hút sinh viên mới ra trường tình nguyện về công tác ở cấp xã.

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.

- Thị trường lao động bên ngoài

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

- Môi trường làm việc

Do môi trường làm việc chưa “mở” nên đã vô hình tạo ra rào cản cho công chức cấp xã pháp huy hết khả năng của mình, môi trường làm việc bó hẹp khó tạo ra tính năng động, hiện đại cho đội ngũ công chức cấp xã.

Cơ sở vật chất trang bị cho công chức cấp xã ở huyện Nam Sách còn chưa được quan tâm đúng mức.

- Mật độ dân số

Dân số tại huyện Nam Sách năm 2021 là 130.205 người, mật độ dân số đạt 1173 người/km². Ở những xã, thị trấn đông dân, công chức địa phương phải tiếp 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 ở các lĩnh vực như môi trường, đất đai, xây dựng... 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 xã số lượng dân cư ít dẫn tới khối lượng công việc nhân

dân cần giải quyết không nhiều. 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. Như vậy, mật độ dân số đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao chất lượng công chức xã.

2.4.2. Nhân tố chủ quan ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

- Tinh thần trách nhiệm trong công tác

Trách nhiệm công vụ của công chức cấp xã: Công chức cấp xã là những người thực thi nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước hàng ngày trên địa bàn xã, tiếp nhận, xử lý và đề xuất những vấn đề phát sinh trong quản lý Nhà nước. Nhìn chung, công chức cấp xã đều nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của công chức và có ý thức trong việc tự rèn luyện, luôn cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ; có tinh thần, kỷ luật trong quá trình thực hiện công việc; luôn phấn đấu tự học tập nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân. Đây là một yếu tố đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Tuy nhiên, một số công chức cấp xã không nhận thức được nhiệm vụ, quyền hạn của mình là đảm bảo các quyền của người dân được pháp luật quy định mà trong thực tế cho rằng người dân được ban phát các quyền đó và muốn được ban phát thì phải theo những trình tự, thủ tục nhiều khi không đúng các quy định của pháp luật.

- Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức

Về phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc và thái độ làm việc với công dân: Bên cạnh những công chức cấp xã được đánh giá có thái độ, phẩm chất đạo đức tốt vẫn còn tồn tại một số công chức có thái độ làm việc chưa đúng mực, làm việc cầm chừng, vi phạm quy định tại nơi làm việc, vẫn còn trường hợp vi phạm đạo đức và bị kỷ luật. Một số công chức còn có thái độ quan liêu, hạch sách nhân dân, không giải thích rõ ràng cho công dân, dẫn đến tình

trạng giải quyết chậm trễ, đơn thư của nhân dân kéo dài, vượt cấp, ảnh hưởng tới đời sống và công việc của quần chúng nhân dân. Sự xuống cấp về đạo đức của công chức cấp xã gần đây cũng gây nên nhiều tranh cãi, công chức vướng vào thói hư tật xấu, gây mất đoàn kết, cơ hội, bè phái, cục bộ gia đình, dòng họ... gây bức xúc và đánh mất niềm tin của nhân dân đối với công chức.

Công chức cấp xã chưa sử dụng hiệu quả thời gian làm việc, việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính có phần chưa nghiêm túc, tác phong, nề nếp làm việc của công chức cấp xã đôi lúc thiếu chững chạc, tình trạng công chức “đi muộn về sớm” vẫn còn diễn ra, nhất là công chức cấp xã làm việc gần nhà, có công chức chỉ có mặt ở cơ quan khi cần thiết...

2.5. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

2.5.1. Ưu điểm

Qua phân tích, đánh giá ở trên, ta có thể thấy một số ưu điểm về nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nam Sách hiện nay như sau:

Trong những năm qua, nhìn chung công chức cấp xã huyện Nam Sách đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng, góp phần quan trọng trong việc tổ chức, thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến đúng đối tượng nhân dân, góp phần tích cực trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói giảm nghèo, xây dựng Đảng, chính quyền, đảm bảo an ninh, chính trị, quốc phòng tại địa phương.

Về chất lượng của công chức cấp xã ở huyện Nam Sách nhìn chung những năm gần đây đã có sự chuyển biến tích cực, có sự nâng cao chất lượng trên các mặt phẩm chất lý luận chính trị, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng công tác... chất lượng tương đối phù hợp với sự phát triển của xã hội, bước đầu đáp ứng với yêu cầu của cơ chế quản lý mới. Phần lớn công chức cấp xã ở huyện Nam Sách biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, vận dụng các

văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày.

Công chức cấp xã có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, họ trung thành với lý tưởng, kiên định với mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, họ có lối sống giản dị, trong sáng, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở. Họ có ý thức trách nhiệm, thái độ cầu thị, khắc phục khó khăn về điều kiện làm việc, mức tiền lương và thu nhập còn hạn chế để nỗ lực phấn đấu công tác, hoàn thành nhiệm vụ được giao và học tập, rèn luyện. Thái độ giao tiếp của công chức thực thi nhiệm vụ ở cơ sở với công dân có chuyển biến rõ rệt, có ý thức trách nhiệm, tận tình và chu đáo, ứng xử đúng mực, trực tiếp chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân.

Công tác tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách hàng năm đã được chọn lọc kỹ càng hơn về trình độ, sức khỏe, đạo đức... do đó đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công việc, góp phần đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Để có được thành công trên là nhờ sự quan tâm của cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương đã tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ cho công chức cấp xã cũng như làm tốt công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch, đào tạo, sử dụng, đánh giá, kiểm tra, quản lý công chức cấp xã. Mặt khác, cũng do sự nỗ lực của công chức cấp xã đã phấn đấu học hỏi, vươn lên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ với tính chất ngày một phức tạp của công việc.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm, công chức cấp xã của huyện Nam Sách cũng vẫn bộc lộ những hạn chế nhất là trước yêu cầu đổi mới trong cải cách hành chính và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng nông thôn mới ở địa phương.

Về số lượng, vấn đề đặt ra với các xã, thị trấn hiện nay đang có sự thiếu hụt đặc biệt những công chức cấp xã có trình độ, năng lực chuyên môn, khả năng làm việc tốt. Đây được coi là bài toán khó cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công chức cấp xã.

Về trình độ chuyên môn: Đa số công chức cấp xã chưa được đào tạo bài bản, đa số trình độ đại học tại chức, từ xa, liên thông; các chứng chỉ còn mang tính hợp thức hóa, chưa phản ánh được chất lượng thực tế. Như vậy, với trình độ của công chức cấp xã như trên là chưa đáp ứng yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn đối với công chức cấp xã, phường tại Thông tư 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.

Trình độ các mặt còn thiếu, kiến thức chuyên môn yếu, thiếu kinh nghiệm công tác nên khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin chậm; khả năng nắm và truyền đạt đúng chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước vào quần chúng nhân dân còn bị hạn chế. Vì vậy, chất lượng công tác chưa cao, còn thiếu khả năng để hoàn thành nhiệm vụ một cách sáng tạo. Nhiều công chức còn kiêm nhiệm chức danh khác, hạn chế đến việc giải quyết nhiệm vụ chính của chức danh phụ trách.

Về kết quả hoàn thành nhiệm vụ: Đa số công chức cấp xã đều hoàn thành nhiệm vụ được giao, bên cạnh đó còn có một số công chức cấp xã vẫn chưa thật ổn định, tính chuyên nghiệp hóa còn thấp, còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ, công tác quản lý, điều hành... Tinh thần, ý thức trách nhiệm với trách nhiệm chưa cao, chưa thật sự tâm huyết, ỷ lại dựa dẫm vào người khác dẫn đến tình trạng năng lực thực hiện công việc còn hạn chế.

Cơ cấu công chức cấp xã chưa tương ứng về nhiều mặt, trình độ kiến thức thiếu về nghiệp vụ quản lý, về kinh tế, pháp luật, bởi vì việc thực hiện

quản lý nhà nước trên các lĩnh vực đều phải tuân thủ những quy định của pháp luật có liên quan, một số công chức chưa đáp ứng về chuyên môn nghiệp vụ, nhiều công chức ở các xã miền núi, xã có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn chưa đạt chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, 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, nhiều nơi việc đào tạo, bồi dưỡng 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. Việc đào tạo, bồi dưỡng đã có những cải tiến về nội dung, chương trình nhưng vẫn còn nặng về lý thuyết, việc rèn luyện các kỹ năng thực hành còn ít, đặc biệt là kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc.

Công tác quy hoạch cán bộ được coi là quan trọng và cần thiết, nhưng nhiều nơi không làm hoặc làm chỉ là hình thức. Chưa coi đây là việc làm thường xuyên, trực tiếp và là trách nhiệm của mình. Khi lựa chọn công chức kế cận chưa đi sâu nghiên cứu phát hiện những năng khiếu, sở trường của công chức để đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cho phù hợp. Hàng năm, chưa xem xét đánh giá, điều chỉnh, bổ sung kịp thời danh sách công chức dự bị, nên tác dụng quy hoạch còn hạn chế. Chưa dựa vào chức danh quy hoạch để xác định con người. Trong quá trình làm quy hoạch còn giản đơn, hình thức. Quy hoạch chưa gắn với thực trạng đội ngũ công chức và nhu cầu thực tế nên hiệu quả quy hoạch không cao. Tỷ lệ công chức được đề bạt từ nguồn quy hoạch thấp. Công chức sau khi được đưa vào diện quy hoạch chưa được cấp ủy và cơ quan thực sự quan tâm giúp đỡ, đào tạo vào bảo vệ khi có những thông tin

sai lệch do tính chất phức tạp của cuộc sống.

Quy hoạch công chức nhìn chung chưa xác định được cơ cấu độ tuổi, ngành nghề, chưa gắn với quy hoạch tổng thể, chiến lược phát triển kinh tế xã hội, chiến lược phát triển con người. Việc tiến hành quy hoạch chưa có cơ sở khoa học vì chưa xây dựng được cơ cấu chức danh tiêu chuẩn.

Việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã còn chưa sát với yêu cầu nhiệm vụ. Việc tuyển dụng chưa thực sự căn cứ vào nhu cầu công việc và vị trí công tác. Một bộ phận cán bộ, công chức phụ trách công việc liên quan đến tuyển dụng công chức còn bị chi phối bởi các quan hệ gia đình, họ hàng, bạn bè thân hữu và các động cơ cá nhân khác như động cơ xử lý các mối quan hệ công tác; Đa số những người tốt nghiệp đại học chính quy đều có nguyện vọng đăng ký xét tuyển vào về các xã gần trung tâm huyện và có điều kiện kinh tế xã hội phát triển; Số thí sinh đăng ký về các xã miền núi hoặc xa trung tâm, có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn không nhiều.

Công tác đánh giá công chức đã có những cải tiến, chuyển từ cách tự kiểm điểm, bình bầu sang đánh giá cụ thể các nội dung công việc được giao như: năng lực chuyên môn, hiệu quả công việc, đạo đức tác phong... tuy vậy qua thực tế cho thấy việc đánh giá xếp loại công chức chưa gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo để đánh giá công chức, chưa có những tiêu chí rõ ràng, từ đó chủ nghĩa bình quân còn tồn tại khá phổ biến, dẫn đến công tác lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực có độ tin cậy chưa cao, việc đánh giá hiệu quả công vụ của công chức còn lung túng, chủ yếu là căn cứ vào bằng cấp, chưa chú ý đến vị trí công việc và năng lực thực tiễn của công chức, chưa đánh giá đúng năng lực trình độ; Công tác nhận xét, đánh giá công chức chưa thực sự nghiêm túc, khoa học, thậm chí bị coi thường. Hiện tượng ‘dĩ hòa, vi quý’, bè phái, bao che dẫn đến nhận xét công chức sai lệch trong quá trình đánh giá, phê bình công chức.

Nhìn chung, chất lượng hiệu quả hoạt động công chức cấp xã ở huyện Nam Sách hiện nay chưa cao, nhiều công chức cấp xã còn yếu về năng lực chuyên môn, kiến thức về quản lý hành chính Nhà nước, cũng như khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và khả năng hoàn thành công việc. Trong khi xu hướng phân cấp mạnh cho chính quyền cấp xã đang trở thành một yêu cầu tất yếu, do đó cần phải có đội ngũ công chức cấp xã đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức tốt mới đảm đương được công việc, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của chính quyền cấp xã trong thời gian tới.

2.5.2.2. Nguyên nhân

Thứ nhất, nguyên nhân do lịch sử để lại: Một số công chức cấp xã do chuyển từ cơ chế cũ, lại được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, không cùng điểm xuất phát: từ quân nhân, thanh niên xung phong hoàn thành nghĩa vụ trở về địa phương, từ cán bộ, công nhân, viên chức nhà nước nghỉ hưu tại quê hương, từ sinh viên và lực lượng đáng kể thanh niên ở cơ sở không thoát ly được, tự phân đấu trưởng thành nên cơ cấu chưa đồng bộ, tuy có nhiều kinh nghiệm nhưng không được đào tạo bài bản, lại chịu nhiều ảnh hưởng của tâm lý tiểu nông, sản xuất nhỏ trong thực thi công vụ: tư tưởng bảo thủ, áp đặt, tự giải quyết công việc theo cảm tính thiếu chuyên nghiệp....

Thứ hai, do bản thân của công chức cấp xã vẫn còn không ít người có tư tưởng bảo thủ, trì trệ, thiếu sáng tạo, chưa chịu khó học tập, rèn luyện, phấn đấu khiến cho việc chuyển biến, đổi mới tư duy còn chậm, còn chủ quan, làm cho việc chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, chưa kịp thời cập nhật nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ dẫn đến bất cập trong xử lý công việc, nhất là từ những bất ngờ phát sinh trong thực tiễn. Việc tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước chưa kịp thời, đầy đủ; việc triển khai tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cấp cơ sở còn chậm; nhiều sai sót, dẫn đến nhiều đơn thư, khiếu nại...

Thứ ba là công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch công chức cấp xã chưa được quan tâm đúng mức ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Các hình thức tuyển dụng tuy đã được đa dạng hóa nhưng vẫn chưa xóa bỏ được hoàn toàn cơ chế “xin - cho” , “chạy điếm”, chưa đảm bảo tính công khai, công bằng khiến cho các thí sinh không dám đăng ký tham gia vì tâm lý cho rằng thi tuyển chỉ là hình thức, mỗi chỉ tiêu đã có sắp xếp trước.

Thứ tư là trong công tác bố trí, sắp xếp, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm công chức cấp xã còn nhiều bất cập dẫn tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã bị hạn chế. Việc bố trí công chức cấp xã chưa đúng với chuyên môn đào tạo, sắp xếp sai vị trí chức danh công việc, vẫn còn tình trạng có chức danh thừa người, có chức danh thiếu người, phải tuyển thêm lao động hợp đồng... Những bất cập này khiến cho đội ngũ công chức cấp xã không phát huy hết những mặt, mạnh của mình, ngược lại còn kìm hãm sự phát triển của họ. Như vậy, cần tăng cường nữa công chức cấp xã chất lượng cao: sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy các chuyên ngành, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ trẻ và cán bộ nữ.

Chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần đối với công chức xã chưa được quan tâm đúng mức, nhất là vấn đề quan tâm chăm sóc sức khỏe, điều kiện hàng đầu để bảo đảm khả năng làm việc của công chức xã thì chưa được chính quyền địa phương quan tâm, chỉ đạo.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Ở chương này, tác giả đã phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã thông qua chỉ tiêu về số lượng, cơ cấu tổ chức, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Qua phân tích, tác giả thấy, nhìn chung công chức cấp xã của huyện Nam Sách tương đối ổn định về số lượng và ngày càng nâng cao về chất lượng. Trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, khả năng hoàn thành nhiệm vụ ngày càng được cải thiện đáng kể, mang lại những hiệu quả tích cực trong công việc. Tuy nhiên, đối chiếu với các văn bản quy định về tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức của công chức cấp xã vẫn còn một số công chức cấp xã của huyện Nam Sách chưa đáp ứng được tiêu chuẩn theo quy định.

Bên cạnh đó, một số hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã như: quy hoạch tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc... tuy đã được thực hiện, song hiệu quả trên thực tế chưa cao, một số hoạt động còn mang tính hình thức. Thực trạng nêu trên do một số nguyên nhân chủ yếu như: Do khâu tuyển dụng chưa được thực hiện đúng quy trình, thủ tục và chưa đảm bảo tiêu chuẩn công chức được tuyển dụng; do tiền lương của công chức còn thấp chưa đảm bảo được nhu cầu cuộc sống nên công chức còn thờ ơ với công việc được giao dẫn đến tình trạng làm cho có, công việc bị chông chéo không đạt hiệu quả cao.

Qua thực trạng chất lượng công chức cấp xã của huyện Nam Sách, thấy được vai trò của công chức cấp xã từ đó có thể đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN NAM SÁCH, TỈNH HẢI DƯƠNG

3.1. Yêu cầu, định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

3.1.1. Yêu cầu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách trong giai đoạn hiện nay

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

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

- Xuất phát từ nội dung hoạt động của chính quyền trong điều kiện nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, từ đòi hỏi của công cuộc cải cách hành chính quốc gia và thực trạng về năng lực của công chức, cần thiết phải xây dựng công chức hành chính nhà nước mang tính chuyên nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập và xu thế toàn cầu hóa tại Việt Nam.

- Xuất phát từ yêu cầu nâng cao phẩm chất đạo đức; khắc phục tình trạng thoái hóa, biến chất của công chức cấp xã, xây dựng chính quyền cơ sở vững mạnh, có uy tín, hiệu lực, hiệu quả trong quản lý.

Tình hình trên đã đặt ra yêu cầu cấp bách là phải xây dựng và hoàn thiện công chức nói chung và đặc biệt là công chức cấp xã nói riêng, đảm bảo có được công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực công tác đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đổi mới.

3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách

Ủy ban nhân dân huyện Nam Sách xác định 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 Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, Huyện Ủy, Ủy ban nhân dân huyện đã tập trung chỉ đạo, xây dựng hệ thống các tiêu chí, mục tiêu đối với công chức cấp xã, thị trấn. Để xây dựng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nam Sách giai đoạn 2022 - 2025 cần tập trung vào các mục tiêu sau:

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

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

3.1.2.2. Mục tiêu cụ thể

Một số chỉ tiêu cụ thể đối với công chức cấp xã giai đoạn từ 2022 - 2025.

- + Về học vấn: 100% công chức chuyên môn nghiệp vụ có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên.

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

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

+ Về tinh thần thái độ, trách nhiệm đối với công việc: Đây là vấn đề rất quan tâm tạo mọi điều kiện thuận lợi cả về vật chất lẫn tinh thần cho đội ngũ công chức cấp xã, phát huy tinh thần tự học, tự rèn luyện đối với đội ngũ công chức chuyên môn nghiệp vụ cơ sở. Bên cạnh đó phát huy cao nhất vai trò tiên phong gương mẫu của các cán bộ lãnh đạo chủ chốt, được biết cán bộ công chức cấp xã phải tự giác tự chủ học tập để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, bản lĩnh chính trị đáp ứng được mọi yêu cầu nhiệm vụ đề ra luôn xứng đáng là người công bộc của nhân dân.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách đến năm 2025

Qua phân tích tình hình thực trạng công chức cấp xã và căn cứ vào tình hình cụ thể của địa bàn huyện Nam Sách, với những nguyên nhân tồn tại cho nên cần thiết phải có các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng với tình hình, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện nói riêng và tỉnh Hải Dương nói chung, để thực hiện mục tiêu đề ra nêu trên, trong thời gian tới cần thực hiện tốt một số các giải pháp chủ yếu sau đây.

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

Hiện tại, cần nâng cao nhận thức, quan điểm của các cấp ủy, chính quyền các xã về sự cần thiết và ưu điểm của việc trẻ hóa, có các chủ trương, chính sách về việc trẻ hóa cán bộ.

Để trẻ hóa và nâng cao chất lượng công chức cấp xã, 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, dân tộc, lĩnh vực công tác; khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, công chức.

Có chính sách thu hút, đãi ngộ cao đối với các công chức có trình độ cao về công tác tại các xã của huyện. Ví dụ: lương bổng, các khoản trợ cấp vật chất, cơ hội thăng tiến trong công việc... Ưu tiên các công chức trẻ có năng lực, trình độ, có bằng cấp chuyên môn phù hợp và là người địa phương về công tác tại quê hương. Những chính sách đãi ngộ tốt, những cơ hội thăng tiến trong công việc và truyền thống của quê hương sẽ là những điều kiện lý tưởng để các công chức trẻ có năng lực, trình độ tốt muốn cống hiến cho địa phương.

Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước đối với công chức cấp xã đương nhiệm đang ở độ tuổi dưới 30, có điều kiện và khả năng phát triển. Để công chức trẻ phát huy hết năng lực và trình độ chuyên môn, cấp ủy, chính quyền cấp xã cần thay đổi cách nhìn nhận, mạnh dạn trao thử thách, tạo cơ hội để họ chứng minh thực lực. Tạo nguồn nhân lực công chức; gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch từng chức vụ, chức danh. Tăng cường nguồn nhân lực trẻ có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn phù hợp, có năng lực, sức khỏe, tài năng và nhiệt huyết với công việc về làm việc tại các xã.

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

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

tránh khỏi những tồn tại, nhược điểm. Việc tuyển dụng công chức cấp xã ở huyện Nam Sách trong những năm qua, bên cạnh kết quả đã tuyển chọn được một số lượng công chức đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn phù hợp với cơ cấu chủng loại chức danh của các địa phương, đơn vị còn tồn tại không ít nhược điểm là việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế, chưa bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, khách quan v.v... (đây cũng là thực trạng chung ở nhiều địa phương trong cả nước hiện nay). Những tồn tại nhược điểm trên có nguyên nhân chủ yếu do pháp luật về tuyển dụng công chức chưa hoàn thiện, nhận thức của cán bộ, công chức và nhân dân về ý nghĩa và các nguyên tắc của tuyển dụng còn hạn chế, các biểu hiện tiêu cực trong tuyển dụng còn chưa được khắc phục, vai trò quản lý nhà nước đối với công tác tuyển dụng công chức ở địa phương còn chưa đáp ứng được yêu cầu v.v...

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

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

- Thay đổi hình thức tuyển dụng từ xét tuyển sang hình thức thi tuyển công chức cấp xã để đảm tính tính khách quan, công bằng, nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, lựa chọn được những người có trình độ, năng lực nhất tham gia hoạt động quản lý nhà nước ở cấp xã. Để bảo đảm tính cạnh tranh trong tuyển dụng, không qui định việc sơ tuyển ở các đơn vị trước khi tổ chức thi tuyển chính thức. Đối với những người đạt loại giỏi và xuất sắc ở các chuyên ngành phù hợp, cần có qui định tuyển thẳng, không qua thi tuyển hoặc xét tuyển. Qui định tiêu chí nhân tài và cơ chế phát hiện, giới thiệu và tuyển dụng nhân tài.

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

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

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

3.2.3. Đảm bảo các chế độ, chính sách về vật chất và tinh thần

3.2.3.1 Nhà nước phải nâng cao chế độ chính sách đối với công chức cấp xã.

Hệ thống chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong lãnh đạo, quản lý xã hội. Hệ thống chính sách có thể thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển, có thể là kìm hãm, triệt tiêu các động lực, cản trở sự phát triển của một hoạt động nào đó. Trong công tác xây dựng đội ngũ công chức cấp xã, hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng yên tâm với công việc nâng cao tính trách nhiệm của công chức, phát huy được sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực, v.v... Ngược lại, chính sách công chức sai,

bất hợp lý sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, có thể đẩy hàng loạt công chức đến chỗ sai lầm, làm hao phí tài năng của đất nước, v.v... Do đó, muốn nâng cao chất lượng công chức cần phải có giải pháp đổi mới, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách công chức.

Việc đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách công chức trong thời kỳ mới phải đảm bảo yêu cầu cơ bản sau đây:

- Phải quán triệt, thể hiện được những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta.

- Đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, quyền lợi càng lớn, trách nhiệm càng cao.

- Hệ thống chính sách phải đảm bảo công bằng.

- Hệ thống chính sách công chức phải đảm bảo tính kích thích, khuyến khích tài năng sáng tạo, có sức lôi cuốn, hấp dẫn để mọi người phấn đấu vươn lên.

- Hệ thống chính sách công chức phải đảm bảo ý nghĩa việc nhiều mặt cả vật chất, tinh thần, chính trị, xã hội và nhân đạo,

- Hệ thống chính sách công chức phải phù hợp với hoàn cảnh đất nước, không thoát ly, xa rời điều kiện kinh tế của đất nước nói chung và của huyện Nam Sách nói riêng, để công chức thực sự yên tâm làm việc, chuyên tâm vào công chức thì tiền lương phải là nguồn thu nhập chính, chủ yếu, đảm bảo cho công chức đủ sống, có mức sống trên mức trung bình của xã hội.

Việc cải cách tiền lương còn phải nhằm kích thích sự phấn đấu vươn lên của công chức, làm cho công chức luôn chăm lo tu dưỡng, rèn luyện, học tập nâng cao trình độ. Muốn vậy, cần điều chỉnh hệ số thang, bậc lương, nói rộng khoảng cách thang bậc lương, gắn thang, bậc lương với trình độ chuyên môn được đào tạo,...

3.2.3.2. Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật

Khen thưởng, kỷ luật là nhằm tạo động lực để cán bộ, công chức phấn

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

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

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

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

của một quyết định kỷ luật phải thỏa mãn người vi phạm và phù hợp với quy định của pháp luật.

3.2.3.2. Xây dựng văn hóa tổ chức tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn trên địa bàn huyện

Môi trường làm việc là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến tới thái độ làm việc của công chức cấp xã nói riêng và nguồn nhân lực nói chung. Trước hết, việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho công chức về văn hóa công sở là cần thiết. Công chức phải có tác phong tốt. Tác phong của người công chức có văn hóa ở công sở thể hiện cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp: nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng, ánh mắt thiện cảm... Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng. Công dân đến công sở phải có quyền nhận được những thông tin mà họ cần. Thực hành dân chủ cơ sở chính là biểu hiện của việc nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước.

3.2.4. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng

Thực tế cho thấy, ở những địa phương có chính quyền cấp xã vững mạnh là do có công chức cấp xã mạnh. Công chức cấp xã của huyện Nam Sách tuy đã được củng cố, chọn lọc song hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ mới của cả nước, của địa phương thì chất lượng vẫn chưa đồng đều. Nên việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng của công chức cấp xã trong toàn huyện hiện nay là rất cấp bách.

Cấp xã là nơi tổ chức thực hiện mọi chủ trương chính sách của Đảng, và pháp luật của Nhà nước thành hiện thực. Mọi hoạt động của công chức cấp xã có ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của nhân dân. Uy tín của Đảng, Nhà nước được xây dựng và củng cố hay không tùy thuộc một phần lớn vào phẩm chất, năng lực, trình độ của công chức cấp xã. Chính vì vậy, đối với những

công chức sa sút về phẩm chất đạo đức, yếu kém về năng lực trình độ mà không thể khắc phục sửa chữa được thì không bố trí đi học, đi đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Trước mắt phải sử dụng thật tốt số công chức hiện có. Vì công chức có phẩm chất, năng lực cao không phải là sản phẩm tự nhiên mà là sản phẩm của quá trình đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ của Đảng, Nhà nước và của cả cá nhân người công chức đó. Người công chức đó phải có quá trình tự tu dưỡng, phấn đấu, rèn luyện.

Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những giải pháp có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng công tác của công chức nhà nước. Để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, huyện Nam Sách đã ưu tiên tập trung đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã được đổi mới cải tiến cho phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Trước mắt, để đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức chúng ta phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về đào tạo, bồi dưỡng công chức:

- Xác định chu kỳ sát hạch cán bộ, công chức để đánh giá năng lực công chức (chu kỳ có thể từ 3 đến 5 năm).
- Xác định số lượng công chức theo ngạch trong từng cơ quan, đơn vị
- Quy định các loại văn bằng, chứng chỉ cho từng chức danh
- Xây dựng các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và đặc biệt là các kỹ năng thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thức hoá tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc.

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

Trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể, các xã, thị trấn xây dựng quy hoạch cán bộ để đưa đi đào tạo chứ không chỉ hạn chế công tác đào tạo, bồi dưỡng theo chỉ tiêu từ trên xuống như hiện nay.

Đổi mới phương pháp giảng dạy với phương châm: Lấy người học làm trung tâm, người học đóng vai trò chủ động, giảng viên đóng vai trò là người hướng dẫn, chủ trì. Muốn đổi mới phương pháp giảng dạy phải đổi mới và nâng cao năng lực giảng dạy cho đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên ngoài những quy định, những lý luận, phải thường xuyên cập nhật tình hình thực tiễn ở lĩnh vực mình giảng dạy; tọa đàm, trao đổi giữa giảng viên với các đồng chí lãnh đạo, chuyên gia am hiểu về quản lý nhà nước ở cơ sở, qua đó có kiến thức cả về lý luận, lẫn thực tiễn, bài giảng sinh động hơn, thiết thực hơn đối với các học viên.

Về kinh phí: Huyện hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho công chức cấp xã và diện quy hoạch của cơ sở. Đồng thời khắc phục tình trạng đào tạo tràn lan, gây lãng phí ngân sách nhà nước. Ngoài ra để công chức yên tâm học tập, cần bố trí nhân sự thay thế hoặc bố trí thời gian làm việc phù hợp để công chức tiếp thu kiến thức được hiệu quả hơn.

Việt Nam đang đứng trước nhu cầu bức xúc 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, tụt hậu, cần phải có một đội ngũ công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, năng động, sáng tạo để tác động trực tiếp quá trình chuyển đổi này, nhằm khai thác triệt để các yếu tố tiềm năng tàng ẩn ở cơ sở.

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

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

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

Tuy nhiên, đây là công việc hết sức nhạy cảm và phức tạp, dễ gặp vướng mắc nhất nên không thể đánh giá tùy tiện. Đánh giá xếp loại công chức cấp xã cần làm rõ ưu, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực công tác và xu hướng phát triển của công chức; cần đảm bảo tính khách quan, toàn diện, trên cơ sở phê và tự phê, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai đối với công chức cấp xã được đánh giá.

Để việc đánh giá, nhận xét công chức cấp xã được chính xác, hạn chế sai lệch, từ đó phát hiện, sử dụng người có đức có tài, đồng thời ngăn ngừa những phần tử cơ hội thì cần thực hiện giải pháp:

- UBND các xã, thị trấn tiến hành định kì hàng năm họp cơ quan, chi bộ, nhằm đánh giá, phân loại hiệu quả công tác của công chức cấp xã theo bốn mức độ: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Hoàn thành tốt nhiệm vụ, Hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ. Tổng hợp kết quả đánh giá gửi Phòng Nội vụ và lấy đó làm cơ sở cho công tác thi đua khen thưởng.

- Khi đánh giá công chức cấp xã cần đòi hỏi thái độ công tâm, vô tư, khách quan, kiên quyết khắc phục tình trạng nể nang, hình thức, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá.

- Công tác đánh giá phải được thực hiện định kỳ hàng năm, đánh giá công chức trước khi bổ nhiệm, luân chuyển công tác, xét khen thưởng, kỷ luật.

- Đánh giá công chức vậy phải gắn vào tiêu chuẩn chức danh, chức trách của từng công chức, gắn vào công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể và gắn với cơ chế chính sách, phân tích cụ thể điều kiện hoàn cảnh mà công chức đang làm việc. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng dễ đánh giá. Phải căn cứ vào kết quả công việc và khả năng phát triển của công chức.

- Đánh giá công chức thông qua việc thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao: Đánh giá việc thực thi nhiệm vụ là khâu quan trọng trong quản lý, thông qua đó đánh giá đúng lực chuyên môn nghiệp vụ, tính chủ động sáng tạo, tổ chức thực hiện của công chức, công tác đánh giá công chức phải trên quan điểm phát triển, không cứng nhắc, hẹp hòi, định kiến

- Phải đổi mới phương pháp đánh giá: Cần đánh giá công khai, kết hợp với thăm dò phiếu kín, tìm hiểu dư luận của cả đội ngũ công chức và sự tín nhiệm của nhân dân đối với công chức qua tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân và đạo đức công vụ.

3.2.6. Một số giải pháp khác

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

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Cấp xã là gần gũi nhân dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi công việc đều xong xuôi. Thế mà vì hẹp hòi, bao biện, không biết phân công. Vì dân chưa biết lựa chọn để cử những người có năng lực. Vì cấp trên không biết cân nhắc, giúp đỡ, đốc thúc, kiểm tra, huấn luyện. Thành thử phần nhiều cấp xã là uế oải, thiếu năng lực, kém tinh thần”

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

khai trừ khỏi Đảng.

Vì vậy, công tác quản lý, kiểm tra, giám sát hoạt động của công chức cấp xã phải được tiến hành thường xuyên, không chờ khi 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.

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

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

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

Thứ nhất, cần có quy định cụ thể hơn về thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức. Đó là điều kiện bảo đảm cho cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ, công vụ một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật, có hiệu quả cao. Thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho cấp trên biết được công chức thuộc quyền thực hiện công việc được giao đến đâu,

có đúng không, có gì sai sót không? Nếu có sai phạm thì có chỉ đạo, uốn nắn kịp thời. Đồng thời, thông qua đó còn có cơ sở thực chất để xem xét, đánh giá được đường lối, chủ trương của mình có thực hiện được hay không. Cũng qua thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho công chức thấy được ưu điểm, nhược điểm của mình để có hướng điều chỉnh cho đúng, không bị trượt vào những sai lầm.

Thứ hai, muốn thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát được, phải có công cụ. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền hiện nay, công cụ số một, quan trọng nhất là pháp luật. Phải có những quy định rõ về thẩm quyền và cơ chế bảo đảm thực thi thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát từ phía Nhà nước, hệ thống chính trị và nhân dân đối với công chức, nhất là việc thực thi quyền khiếu nại, tố cáo một cách dễ dàng, thuận lợi; đồng thời phải có quy định rõ việc công chức phải chịu trách nhiệm về những sai phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ, công vụ của mình gây ra bằng cách quy định chế độ kỷ luật đối với công chức.

Thứ ba, 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.

3.2.6.2. Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Xác định vấn đề công chức là then chốt trong công tác xây dựng Đảng, là nhân tố quyết định đến thành công của sự nghiệp đổi mới, ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Có thể nói, sự phát triển kinh tế - xã hội mà huyện Nam Sách đạt được hôm nay chính là có sự quan

tâm chỉ đạo sát sao của các cấp ủy Đảng một cách toàn diện trên nhiều lĩnh vực, trong đó có vấn đề cán bộ và công tác cán bộ.

Trong giai đoạn hiện nay, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy ở huyện Nam Sách nổi lên một số vấn đề cần quan tâm, chú ý sau:

- Cùng với việc chăm lo quán triệt các Nghị quyết của Đảng và đẩy mạnh việc thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước, các cấp ủy Đảng huyện Nam Sách phải chú trọng xây dựng các phương án, biện pháp phát triển kinh tế - xã hội nói chung, công tác tổ chức cán bộ nói riêng, để các cấp ủy cơ sở vận dụng vào việc xác định nhiệm vụ chính trị và kế hoạch công tác của mình.

- Kịp thời điều chuyển những công chức cấp xã không có năng lực với công việc được phân công; xử lý kịp thời những công chức năng lực quá yếu hoặc có vi phạm; tăng cường cho cấp xã những công chức có uy tín từ các ban, ngành của huyện. Nơi nào có mất đoàn kết nội bộ kéo dài thì phải tiến hành điều tra làm rõ nguyên nhân, trách nhiệm của mỗi cá nhân để sớm giải quyết dứt điểm.

- Cần phải tăng cường sự lãnh đạo tập thể về công tác cán bộ, vì quyết định vấn đề cán bộ có ý nghĩa quan trọng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và ảnh hưởng đến sinh mệnh chính trị của từng cá nhân. Nhưng cũng đồng thời phải đề cao tính chịu trách nhiệm của cá nhân lãnh đạo.

3.3. Một số kiến nghị

Vấn đề trọng tâm hiện nay đối với công chức cấp xã nói riêng và công chức nói chung chính là chính sách tiền lương còn nhiều bất cập. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước cần nghiên cứu, bổ sung chính sách tiền lương cho công chức cấp xã, xác định mức tiền lương cơ sở đảm bảo mức sống trung bình cho công chức cấp xã và có lộ trình tăng mức tiền lương cơ sở rõ ràng, hợp lý trong quỹ tiền lương công chức, nâng mức hệ số tiền lương bậc 1 hiện

nay (2,34) lên cao hơn.... Với mục tiêu công chức sống được bằng lương và cũng là biện pháp phòng chống tham nhũng.

Đề nghị với Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Hải Dương tiếp tục quan tâm, tạo điều kiện cho Trường chính trị tỉnh mở lớp trung cấp, làm việc với các trường Đại học như: Đại học Xây dựng, Học viện Hành chính,...mở các lớp về chuyên ngành chuyên môn, nhằm tạo điều kiện cho công chức cấp xã được học tập nâng cao trình độ, kể cả những công chức xã chưa thuộc diện quy hoạch và tiếp tục ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao về công tác các địa phương.

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

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

KẾT LUẬN

Trong giai đoạn hiện nay, phẩm chất, năng lực của công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng là nhân tố mang ý nghĩa quyết định. Công chức cấp xã đóng vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị, là nguồn nhân lực có vai trò quyết định nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, đưa các chính sách và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước trở thành thực tiễn và tiếp thu nguyện vọng của nhân dân. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng công chức cấp xã là một yêu cầu bức thiết trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế ngày nay.

Để góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương luận văn với kết cấu ba chương đã phân tích làm rõ một số vấn đề sau:

Qua quá trình nghiên cứu, thông qua khảo sát và phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã của huyện Nam Sách, luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận, chất lượng công chức cấp xã. Có thể thấy công chức cấp xã huyện Nam Sách đã và đang là nhân tố quyết định sự phát triển Kinh tế - xã hội của huyện nói riêng và tỉnh Hải Dương nói chung. Số lượng công chức cấp xã đảm bảo theo quy định, tuy nhiên chất lượng còn hạn chế, trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa cao, một số công chức cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện làm việc của công chức chuyên môn, nghiệp vụ cấp xã ở huyện còn có hạn chế, trong đó đặc biệt là các phương tiện máy móc, kỹ thuật phục vụ cho công tác còn thiếu đã làm ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác của công chức.

Luận văn cũng đã chỉ ra một số nguyên nhân cơ bản trong những hạn chế của chất lượng công chức cấp xã và đưa ra được 05 giải pháp cơ bản và

một số kiến nghị nhằm không ngừng nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Nam Sách, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong thời kỳ hiện nay. Với tiềm năng con người và tài nguyên hiện tại của huyện nếu đội ngũ công chức cấp xã được đào tạo, bố trí sử dụng, đánh giá và đãi ngộ tốt sẽ đem lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao, góp phần thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa từ đó đưa huyện phát triển hơn nữa.

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. Nguyễn Ngọc Bích (2012), *Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ công trong lĩnh vực hành chính ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Luật học.
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. Vũ Đình Dũng (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Bắc Kạn*, Luận án Tiến sĩ.

15. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Trường đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

16. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 1,2*, Trường Đại học Lao động - Xã hội, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội..

17. Nguyễn Văn Hòa (2019), *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo Tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ.

18. Học viện hành chính quốc gia (2005), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước*, Nhà xuất bản đại học Quốc gia, Hà Nội.

19. Vũ Trọng Hùng (2002), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Thống kê.

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

21. Phòng Nội vụ huyện Nam Sách, *Báo cáo thống kê số lượng công chức cấp xã (2019-2021).*

22. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức.*

23. 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.*

24. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, Trường Đại học Lao động - Xã hội, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
25. TCVN-net:b Trang web của tổng cục tiêu chuẩn đo lường chất lượng, Bộ Khoa học và Công nghệ: <https://tcvn.gov.vn>.
26. Từ điển bách khoa Việt Nam (2000), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
27. Ủy ban nhân dân huyện Nam Sách (2021), *Báo cáo tình hình và kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2021*.
28. Ủy ban nhân dân tỉnh (2020), Quyết định số 42/2020/QĐ-UBND ngày 21/07/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương về việc ban hành quy chế tuyển dụng công chức cấp xã.

PHỤ LỤC 1
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
(Công chức cấp xã tự đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên:Ngày sinh:...../...../.....

Giới tính: Nam/Nữ

Đơn vị công tác:.....

Chức vụ:.....

Trình độ văn hóa:.....

Trình độ chuyên môn:.....

Ngành nghề được đào tạo:.....

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào chỗ trống)

1. Ông bà hãy cho biết thâm niên công tác của mình?

- A. Dưới 1 năm
- B. Từ 1 đến 5 năm
- C. Từ 5 đến 10 năm
- D. Trên 10 năm

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

- A. Thi tuyển công chức
- B. Điều động, luân chuyển

C. Theo cơ chế bầu cử

D. Xét tuyển

3. Theo ông/bà có khoảng bao nhiêu phần trăm số lượng công chức ở xã nơi ông/bà làm việc đáp ứng được yêu cầu công việc?.....%

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)

5. Công việc hiện tại của ông/bà có những cơ hội gì?

A. Thu nhập ổn định

B. Công việc ổn định

C. Có cơ hội thăng tiến

D. Mở rộng quan hệ xã hội

6. Mức lương trung bình hàng tháng ông/bà nhận được là bao nhiêu? (Tính cả các khoản phụ cấp)

A. Dưới 2 triệu đồng

B. Từ 2 đến dưới 4 triệu đồng

C. Từ 4 đến dưới 5 triệu đồng

D. Từ 5 triệu đồng trở lên

7. 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

8. Ông, bà hãy đánh giá về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức cấp xã đối với các vị trí đang đảm nhận hiện nay qua các tiêu chí sau?

Tiêu chí đánh giá	Mức độ			
	Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp
Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức				
Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo				

9. Ông, bà hãy cho biết ở xã nơi ông, bà công tác có thực hiện đánh giá và phân loại đánh giá công chức không?

A. Không

B. Có

10. Ông/ bà hãy đánh giá công tác đào tạo và bồi dưỡng (nếu được tham gia) qua các tiêu chí sau?

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

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

PHỤ LỤC 2
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
(Công chức cấp huyện đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên	
Ngày sinh	
Giới tính	
Điện thoại	
Địa chỉ	
Cơ quan công tác	
Chức vụ công tác	

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào chỗ trống)

1. Ông, bà hãy đánh giá chung về chất lượng của công chức cấp xã huyện Nam Sách hiện nay?

- A.Đáp ứng yêu cầu công việc

C. Chưa đáp ứng yêu cầu công việc
- B.Đáp ứng một phần công việc

D. Khó đánh giá

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

Tiêu chí đánh giá	Mức độ			
	Tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Kém
Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước				
Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước				
Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước				
Chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước				

3. Ông, bà hãy đánh giá về khả năng hoàn thành nhiệm vụ của công chức cấp xã theo các tiêu chí sau:

Khả năng hoàn thành nhiệm vụ	Mức độ			
	1	2	3	4
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)				

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

PHỤ LỤC 3
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Công dân trong huyện đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nam Sách, tỉnh Hải Dương”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên:.....

Ngày sinh:.....

Địa chỉ:.....

Số điện thoại:.....

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà vui lòng trả lời những câu hỏi dưới đây bằng cách khoanh tròn vào phương án lựa chọn hoặc điền thông tin vào chỗ trống)

1. Theo Ông/bà để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, công chức cấp xã có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ không?

A.Có

B. Không

2.Ông, bà hãy đánh giá phẩm chất đạo đức của công chức cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

Các tiêu chí đánh giá	Mức độ			
	Tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Kém
Thái độ đón tiếp công dân				
Ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc				
Tác phong làm việc				
Cách giao tiếp, ứng xử				

3. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

Tiêu chí đánh giá	Mức độ			
	Tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Kém
Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước				
Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước				
Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước				

4. Ông, bà hãy cho biết tinh thần trách nhiệm của công chức cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết công việc như thế nào?

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

5. Ông, bà có nhận xét gì về kỹ năng giao tiếp của đội ngũ công chức cấp xã?

- A. Rất lịch sự, thân thiện, dễ gần
- B. Giao tiếp bình thường
- C. Giao tiếp bình thường nhưng thiếu thân thiện
- D. Thờ ơ, không thân thiện

6. Ông, bà có thấy công chức cấp xã có những biểu hiện của tham nhũng, tiêu cực trong quá trình giải quyết công việc hay không?

- A. Có B. Không

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

PHỤ LỤC 4

Bảng tổng hợp tự đánh giá của công chức cấp xã huyện Nam Sách

TT	Tiêu chí	Nội dung tổng hợp	Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp	Tổng
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực	Số phiếu	9	27	27	7	70
		Tỷ lệ %	12,9	38,6	38,6	9,9	100
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	Số phiếu	11	23	21	15	70
		Tỷ lệ %	15,7	32,9	30	21,4	100
			Phù hợp		Chưa phù hợp		Tổng
3	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	Số phiếu	59		11		70
		Tỷ lệ %	84,3		15,7		100
4	Nội dung, chương trình đào tạo	Số phiếu	56		14		70
		Tỷ lệ %	80		20		100
5	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	Số phiếu	53		17		70
		Tỷ lệ %	75,7		24,3		100
6	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	Số phiếu	61		9		70
		Tỷ lệ %	87,1		12,9		100
7	Thời gian, địa điểm	Số phiếu	63		7		70
		Tỷ lệ %	90		10		100
8	Kinh phí hỗ trợ	Số phiếu	58		12		70
		Tỷ lệ %	82,9		17,1		100

			Dưới 1 năm	1-5 năm	5-10 năm	Trên 10 năm	Tổng
9	Ông bà hãy cho biết thâm niên công tác của mình	Số phiếu	5	18	33	14	70
		Tỷ lệ %	7,1	25,7	47,1	20,1	100
			Thi tuyển	Xét tuyển	Điều động luân chuyển	Theo cơ chế bầu cử	Tổng
10	Ông/bà được tuyển dụng vào xã làm việc thông qua hình thức nào	Số phiếu	41	24	5	0	70
		Tỷ lệ %	58,6	34,3	7,1	0	100
			Thường xuyên		Thỉnh thoảng	Ít được tham gia	Tổng
11	Trong quá trình công tác ông/bà có được đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ không?	Số phiếu	25		41	4	70
		Tỷ lệ %	35,7		58,6	5,7	100
			Thu nhập ổn định	Công việc ổn định	Cơ hội thăng tiến	Mở rộng quan hệ xã hội	Tổng
12	Công việc hiện tại của ông bà có những cơ hội gì?	Số phiếu	11	34	14	11	70
		Tỷ lệ %	15,7	48,6	20	15,7	100

			Dưới 2 triệu	2-4 triệu	4-5 triệu	Trên 5 triệu	Tổng
13	Mức lương trung bình hàng tháng ông/bà nhận được là bao nhiêu (tính cả phụ cấp)	Số phiếu	0	3	36	31	70
		Tỷ lệ %	0	4,3	51,4	44,3	100
			Có		Không		Tổng
13	Ông/ bà hãy cho biết chính sách tiền lương đối với công chức cấp xã hiện nay phù hợp không?	Số phiếu	31		39		70
		Tỷ lệ %	44,3		55,7		100
14	Ông/bà hãy cho biết xã ông bà công tác có thực hiện đánh giá và phân loại công chức không?	Số phiếu	70		0		70
		Tỷ lệ %	100		0		100

PHỤ LỤC 5

Bảng tổng hợp kết quả đánh giá của công chức cấp huyện

TT	Các tiêu chí	Nội dung tổng hợp	1	2	3	4	Tổng
1	Khối lượng công việc được giao hoàn thành	Số phiếu	2	33	4	1	40
		Tỷ lệ %	5	82,5	10	2,5	100
2	Tiến độ hoàn thành công việc	Số phiếu	3	27	7	3	40
		Tỷ lệ %	7,5	67,5	17,5	7,5	100
3	Chất lượng công việc hoàn thành	Số phiếu	0	15	23	2	40
		Tỷ lệ %	0	37,5	57,5	5	100
			Tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Kém	Tổng
4	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	Số phiếu	9	18	8	5	40
		Tỷ lệ %	22,5	45	20	12,5	100
5	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	Số phiếu	11	19	7	3	40
		Tỷ lệ %	27,5	47,5	17,5	7,5	100
6	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	Số phiếu	21	15	3	1	40
		Tỷ lệ %	52,5	37,5	7,5	2,5	100

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.

PHỤ LỤC 6

Bảng tổng hợp kết quả điều tra đánh giá của công dân trong huyện

TT	Tiêu chí	Nội dung tổng hợp	Tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Kém	Tổng
1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	Số phiếu	35	47	12	6	100
		Tỷ lệ %	35	47	12	6	100
2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	Số phiếu	13	53	25	9	100
		Tỷ lệ %	13	53	25	9	100
3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước	Số phiếu	17	49	27	7	100
		Tỷ lệ %	17	49	27	7	100
4	Thái độ đón tiếp công dân	Số phiếu	21	43	27	9	100
		Tỷ lệ %	21	43	27	9	100
5	Ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc	Số phiếu	18	22	49	11	100
		Tỷ lệ %	18	22	49	11	100
6	Tác phong làm việc	Số phiếu	17	41	33	9	100
		Tỷ lệ %	17	41	33	9	100
7	Cách giao tiếp, ứng xử	Số phiếu	15	45	28	12	100
		Tỷ lệ %	15	45	28	12	100

			Có		Không		Tổng
8	Công chức cấp xã có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ không?	Số phiếu	88		12		100
		Tỷ lệ %	88		12		100
9	Ông/bà có thấy công chức cấp xã có biểu hiện tham nhũng, tiêu cực trong quá trình giải quyết công việc không	Số phiếu	11		89		100
		Tỷ lệ %	11		89		100
			Lịch sự, thân thiện, dễ gần	Giao tiếp bình thường	Thiếu thân thiện	Thờ ơ	Tổng
10	Kỹ năng giao tiếp của côngn chức cấp xã?	Số phiếu	22	57	14	7	100
		Tỷ lệ %	22	57	14	7	100