

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

NGUYỄN THỊ BAN MAI

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
CẤP XÃ CỦA THỊ XÃ TỪ SƠN, TỈNH BẮC NINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI- 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ BAN MAI

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
CẤP XÃ CỦA THỊ XÃ TỪ SƠN, TỈNH BẮC NINH**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. VŨ QUANG THỌ

HÀ NỘI- 2015

LỜI CAM ĐOAN

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

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

Tác giả

Nguyễn Thị Ban Mai

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	v
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vi
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Đóng góp mới của đề tài.....	6
7. Kết cấu luận văn.....	6
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ	7
1.1. Các khái niệm cơ bản	7
1.1.1. Khái niệm cán bộ, công chức và khái niệm CBCC cấp xã	7
1.1.2. Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	9
1.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	10
1.2. Đặc điểm đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	11
1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. 12	
1.3.1. Trình độ năng lực	12
1.3.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức.....	13
1.3.3. Khả năng hoàn thành nhiệm vụ.....	15
1.4. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	16
1.4.1. Nâng cao thể lực.....	16
1.4.2. Nâng cao trí lực	17
1.4.3. Nâng cao tâm lực.....	18

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	20
1.5.1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	20
1.5.2. Cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm và bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	21
1.5.3. Chính sách đãi ngộ, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	23
1.5.4. Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	24
1.5.5. Công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	25
1.5.6. Trang thiết bị và điều kiện làm việc.....	26
1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của một số địa phương	26
1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Hà Tĩnh và tỉnh Bắc Giang.....	26
1.6.2. Một số kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có thể áp dụng với thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh	30
Chương 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA THỊ XÃ TỪ SƠN, TỈNH BẮC NINH.....	32
2.1. Giới thiệu chung về thị xã Từ Sơn.....	32
2.1.1. Về điều kiện tự nhiên.....	32
2.1.2. Về điều kiện kinh tế- xã hội, văn hóa, truyền thống.....	32
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn.....	34
2.2.1. Về số lượng và cơ cấu	35
2.2.2. Trình độ văn hóa.....	37
2.2.3. Trình độ chuyên môn.....	37

2.2.4. Trình độ lý luận chính trị.....	39
2.2.5. Trình độ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ	40
2.2.6. Khả năng đáp ứng nhiệm vụ, yêu cầu trong thực hiện công việc.....	42
2.2.7. Về các kỹ năng thực thi công vụ.....	43
2.2.8. Về khả năng hoàn thành nhiệm vụ.....	44
2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã Từ Sơn	48
2.3.1. Thực trạng nâng cao thể lực.....	48
2.3.2. Thực trạng nâng cao trí lực.....	50
2.3.3. Thực trạng nâng cao tâm lực.....	59
2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, Bắc Ninh	63
2.4.1. Những ưu điểm.....	63
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế.....	64
Chương 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA THỊ XÃ TỪ SƠN, TỈNH BẮC NINH⁷⁰	
3.1. Mục tiêu và quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn.....	70
3.1.1. Mục tiêu	70
3.1.2. Quan điểm đề xuất giải pháp	71
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh	74
3.2.1. Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao thể lực đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	74
3.2.2. Từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	75
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	77
3.2.4. Hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã.....	80

3.2.5. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	81
3.2.6. Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	85
3.2.7. Tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức về làm việc tại xã, phường.....	87
3.2.8. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc	88
3.2.9. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	90
3.3. Một số khuyến nghị	92
KẾT LUẬN.....	95
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	97
PHẦN PHỤ LỤC.....	100

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CBCC	Cán bộ, công chức
CCB	Cựu chiến binh
CNH	Công nghiệp hóa
HĐH	Hiện đại hóa
HĐND	Hội đồng nhân dân
KT- XH	Kinh tế - xã hội
NĐ	Nghị định
QĐ	Quyết định
QPAN	Quốc phòng- An ninh
TT	Thông tư
TW	Trung ương
UBND	Ủy ban nhân dân
UBMTTQ	Ủy ban mặt trận tổ quốc

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Số lượng, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn.....	35
Bảng 2.2: Trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn đào tạo của cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn.	38
Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2011 – 2014.....	39
Bảng 2.4: Trình độ quản lý nhà nước và trình độ ngoại ngữ, tin học của cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2012 – 2014.	41
Bảng 2.5. Khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã trong thực hiện công việc.	42
Bảng 2.6: Kết quả tự đánh giá kỹ năng thực thi công vụ của CBCC.....	44
Bảng 2.7: Kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của CBCC cấp xã.....	45
Bảng 2.8: Kết quả đánh giá của công dân địa phương về thái độ, ý thức trong thực thi công vụ của CBCC cấp xã.....	47
Bảng 2.9: Kết quả khám sức khỏe định kỳ của đội ngũ CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn từ năm 2011-2014.....	48
Bảng 2.10: Đánh giá sự quan tâm của xã, phường đến nâng cao thể lực đội ngũ CBCC cấp xã.....	49
Bảng 2.11: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.....	50
Bảng 2.12. Ý kiến đánh giá của CBCC cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã của thị xã Từ Sơn.....	51
Bảng 2.13: Kết quả công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2010 – 2014.....	53
Bảng 2.14. Tổng hợp số lượng các chức danh CBCC cấp xã.....	58
Bảng 2.15. Kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã.....	60

Bảng 2.16: Kết quả kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn
giai đoạn 2012-2014..... 62

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Cán bộ là gốc của mọi công việc. Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém”. Thực hiện lời dạy của Người và trước yêu cầu thực tiễn của sự nghiệp đổi mới, cải cách hành chính đất nước hiện nay đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (gọi chung là cán bộ, công chức cấp xã) đáp ứng được về năng lực, trình độ, khả năng thích ứng với nhiệm vụ đảm nhiệm, ngày càng phải đạt tiêu chuẩn theo chức danh, chương trình.

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là lực lượng tiếp xúc trực tiếp, gần nhất với nhân dân, tiếp thu và phản ánh những tâm tư, nguyện vọng của nhân dân tới các cấp có thẩm quyền, là cầu nối giữa nhân dân địa phương với Đảng, Nhà nước. Chính vì vậy, những chính sách, chế độ của Đảng và Nhà nước có đến được tay nhân dân hay không đều dựa vào kết quả thực hiện công việc của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở này. Việc lựa chọn đúng người thật sự có tâm, có tài, có đủ tiêu chuẩn chính trị và việc bố trí, sắp xếp, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò, ý nghĩa hết sức quan trọng. Làm sao để cán bộ, công chức không chỉ phát huy được năng lực, sở trường của mình mà còn là tấm gương để người khác noi theo.

Từ Sơn là một thị xã trẻ của tỉnh Bắc Ninh, có 12 đơn vị xã, phường trên địa bàn với số lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã khá đông đảo (Hơn 200 người). Song, trên thực tế chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã vẫn còn tồn tại nhiều bất cập: trình độ, năng lực chuyên môn còn hạn chế, hầu hết chưa được đào tạo cơ bản, đúng chuyên ngành; ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong lề lối làm việc chưa chín chu; một bộ phận cán bộ, công chức còn vướng vào một số thói hư, tật xấu: uống rượu, đánh bạc, những đoạn, sách

nhiều, gây phiền hà cho nhân dân, ăn hối lộ, đút lót....

Tuy nhiên, CBCC cấp xã là đội ngũ hàng ngày phải giải quyết khối lượng lớn công việc liên quan đến mọi lĩnh vực của đời sống: chính trị, văn hóa- xã hội, kinh tế, an ninh- quốc phòng của địa phương. Chính vì vậy, nếu vì lý do nào đó mà sử dụng những cán bộ, công chức có chất lượng kém: năng lực, trình độ chuyên môn yếu, tư tưởng chính trị, đạo đức lệch lạc... sẽ dẫn tới những hậu quả trực tiếp, đáng tiếc, mà thiệt thòi nhất chính là quyền lợi của nhân dân địa phương. Đảng ủy- HĐND- UBND thị xã Từ Sơn đã và đang chỉ đạo, phối hợp với Đảng ủy- UBND các xã, phường thực hiện nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã nhằm đáp ứng những yêu cầu, nhiệm vụ mới trong giai đoạn cải cách các thủ tục hành chính diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

Nhận thấy càng ngày Đảng và Nhà nước ta càng quan tâm, chăm lo nhiều hơn đến mọi khía cạnh, lĩnh vực đời sống, cả về vật chất lẫn tinh thần của nhân dân. Do đó, việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức là liệu pháp quan trọng, hữu hiệu để ngăn ngừa sự suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong cán bộ, công chức, tìm ra những người biết lo cái lo của dân, hết mình vì đời sống nhân dân thị xã càng cấp thiết hơn lúc nào hết. Vì vậy, tác giả chọn đề tài : ***“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ sơn, tỉnh Bắc Ninh”*** làm đề tài cho luận văn tốt nghiệp.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Đã có nhiều đề tài, công trình nghiên cứu cấp Bộ, luận án tiến sỹ, các tác phẩm đăng trên tạp chí nghiên cứu về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã dưới nhiều góc độ khác nhau. Tác giả sẽ giới thiệu các công trình khoa học: Sách, đề tài khoa học cấp Bộ trở lên, luận án tiến sỹ, các bài báo có liên quan đến chủ đề, đồng thời chỉ ra khoảng trống về lý luận và thực tiễn mà luận văn này sẽ kế thừa và tiếp tục hoàn thiện. Có thể liệt kê một số tác phẩm như sau:

PGS.TS Nguyễn Phú Trọng và PGS.TS Trần Xuân Sầm chủ biên:

Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, năm 2003.

Trong cuốn sách này, hai tác giả đã nêu và phân tích các luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, tác phẩm viết ở tầm rộng: đội ngũ cán bộ Nhà nước nói chung, chứ chưa chuyên sâu về đội ngũ cán bộ cấp xã nói riêng.

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

Một số đề tài, công trình nghiên cứu đề cập trực tiếp đến vấn đề này và hoàn chỉnh:

TS Nguyễn Văn Sáu và GS Hồ Văn Thông chủ biên: *Thực hiện quy chế dân chủ và xây dựng chính quyền cấp xã ở nước ta hiện nay*, Học viện chính

trị quốc gia Hồ Chí Minh, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, năm 2003.

Thạc sỹ Nguyễn Huy Hoàng, Trường Đại học Chính trị, Bộ Quốc phòng: *"Vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn trong thời kỳ mới"*, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 10/2011.

Trong điều kiện cải cách hành chính nhà nước đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được đặc biệt quan tâm. Dưới góc độ khoa học, các công trình trên rất có giá trị đối với những người nghiên cứu vấn đề này. Tính đến nay, chưa có công trình, đề tài nào nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh. Chính vì vậy, tác giả chọn đề tài trên là thực sự cần thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục đích nghiên cứu:

Trên cơ sở những lý luận về cán bộ, công chức và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, luận văn tập trung làm rõ thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh và đề xuất giải pháp, một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn.

- Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Làm rõ cơ sở lý luận và sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở thị xã Từ Sơn trong giai đoạn hiện nay.

- Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã, từ đó phát hiện ra kết quả cũng như tồn tại, bất cập, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đó.

- Đưa ra một số giải pháp và đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Không gian: các xã, phường thuộc thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh.

+ Thời gian: Nguồn số liệu để phân tích thực trạng tác giả lấy trong khoảng thời gian 2010 – 2014. Giải pháp đề xuất và khuyến nghị cho giai đoạn 2015-2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích tổng hợp;

- Phương pháp thống kê; so sánh;

- Phương pháp thu thập số liệu:

+ Nguồn số liệu sơ cấp: Điều tra bằng bảng hỏi: phỏng vấn cán bộ, công chức cấp huyện, cấp xã và công dân địa phương ở 12 đơn vị xã, phường.

+ Nguồn số liệu thứ cấp: Thu thập số liệu từ các bài báo, các báo cáo, số liệu của Phòng Nội vụ thị xã.

- Phương pháp điều tra xã hội học:

+ Thu thập số liệu bằng bảng hỏi: dự kiến xây dựng 150 phiếu hỏi, với 3 mẫu phiếu, mỗi mẫu phiếu gồm một số câu hỏi với nội dung xoay quanh chủ đề nghiên cứu của luận văn (có phụ lục kèm theo). Trong đó:

+ Mẫu phiếu 1: Điều tra cán bộ, công chức cấp xã: 60 người (cán bộ 30 người, công chức 30 người).

+ Mẫu phiếu 2: Điều tra cán bộ, công chức cấp huyện: 30 người

+ Mẫu phiếu 3: Điều tra công dân địa phương: 60 người

Thông qua ý kiến nhận xét của ba đối tượng được phát phiếu bảng hỏi trên, chúng ta có thêm cơ sở để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã một cách khách quan nhất.

6. Đóng góp mới của đề tài

- Luận văn góp phần về lý luận và thực tiễn vấn đề chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói chung dựa trên những phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã cũng như đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã.

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

7. Kết cấu luận văn

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Chương 2: Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh.

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Các khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm cán bộ, công chức và khái niệm CBCC cấp xã

Năm 1998, Pháp lệnh Cán bộ, công chức ra đời, là văn bản pháp lý cao nhất của nước ta về cán bộ, công chức. Dưới Pháp lệnh là Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Nghị định đã cụ thể hóa khái niệm công chức “*là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công việc thường xuyên, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp; những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc quân đội nhân dân và công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp và công nhân quốc phòng*”.

Tuy nhiên, Pháp lệnh vẫn chưa phân biệt rạch ròi giữa khái niệm “cán bộ”, “công chức”. Phải đến khi Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, ngày 13 tháng 11 năm 2008 ra đời thì các khái niệm trên mới bước đầu phân biệt rõ ràng. Điều đó được quy định tại Điều 4 Luật Cán bộ Công chức 2008:

- *Cán bộ* là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- *Công chức* là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà

nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, 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 chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

- *Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã)* là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội.

- *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.

Theo Khoản 2,3,4 Điều 61 Luật Cán bộ Công chức 2008 quy định chức vụ, chức danh cán bộ công chức cấp xã bao gồm:

* *Cán bộ cấp xã có các chức vụ sau đây:*

- Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân;
- Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh;
- Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam;
- Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam;

- Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

* *Công chức cấp xã có các chức danh sau đây:*

- Trưởng Công an;

- Chỉ huy trưởng Quân sự;

- Văn phòng - thống kê;

- Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn)
hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã);

- Tài chính - kế toán;

- Tư pháp - hộ tịch;

- Văn hóa - xã hội.

1.1.2. Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Trong mỗi lĩnh vực khác nhau, với mục đích khác nhau lại có những quan điểm về chất lượng khác nhau.

Theo Tổ chức kiểm tra chất lượng Châu Âu: “Chất lượng là mức độ phù hợp với yêu cầu của người tiêu dùng”.

Theo tiêu chuẩn Pháp: “Chất lượng là tiềm năng của một sản phẩm hay dịch vụ nhằm thỏa mãn nhu cầu người sử dụng”.

Theo Từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học do nhà xuất bản Đà Nẵng xuất bản năm 2000 (tr.144): “Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc”.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức không hoàn toàn giống với chất lượng của các loại hàng hóa, dịch vụ, bởi con người là một thực thể phức tạp. Hơn nữa, mỗi cá nhân CBCC không thể tồn tại biệt lập mà phải được đặt trong mối quan hệ với cả tập thể.

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là: “tập hợp tất cả những đặc điểm, thuộc tính của từng cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu theo nhiệm vụ và chức năng của cơ quan, đơn vị, đồng

thời là tổng hợp những mối quan hệ giữa các cá nhân cán bộ, công chức cấp xã với nhau; sự phối kết hợp hoạt động trong thực thi nhiệm vụ chung nhằm đáp ứng yêu cầu, mục tiêu chung một thời điểm nhất định của địa phương”.

Nói đến chất lượng từng cán bộ, công chức cấp xã được biểu hiện cụ thể thông qua tình trạng sức khỏe để làm việc; tiếp đến là chất lượng lao động, khả năng triển khai, hoàn thành nhiệm vụ được giao; thái độ, tinh thần phục vụ nhân dân trong thực thi công việc; trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, chính trị; khả năng thích ứng với điều kiện cải cách hành chính đang diễn ra ngày càng sâu rộng như hiện nay không chỉ ở Việt Nam mà còn hội nhập quốc tế...Ngoài ra, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã còn được thể hiện ở mối quan hệ giữa cán bộ, công chức với nhau: sự phối kết hợp trong công tác, triển khai nhằm hoàn thành nhiệm vụ; giúp đỡ, ủng hộ nhau trong cả quá trình lao động.

1.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Dựa vào khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã, chúng ta có thể hiểu nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã: “ là tập hợp những giải pháp có tác động tích cực đến chất lượng của từng CBCC trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp xã cũng như mối quan hệ giữa các 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 ”.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã được thực hiện thông qua các hoạt động: tuyển dụng, quy hoạch, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, tạo động lực, đánh giá, xếp loại và kiểm tra giám sát đội ngũ CBCC cấp xã.

Đội ngũ CBCC cấp xã là lực lượng mang tính chất đặc thù, không giống với những lực lượng khác do vị trí và vai trò đặc biệt gần gũi trực tiếp

với nhân dân, chính vì vậy Đảng và nhà nước ta cũng hết sức quan tâm làm sao để chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ngày càng được nâng cao.

1.2. Đặc điểm đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Cán bộ, công chức cấp xã là một bộ phận trong đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, cũng được hình thành từ việc bầu cử và tuyển dụng nên cũng mang những đặc điểm giống với đội ngũ cán bộ, công chức nói chung. Tuy nhiên do xuất phát là lực lượng có đặc thù riêng nên đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cũng có nhiều điểm khác biệt. Đó là:

- Là đội ngũ có số lượng lớn, đóng vai trò quan trọng trong việc tổ chức, triển khai thực hiện thắng lợi các chủ trương, đường lối của Đảng, các chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Công chức cấp xã là những người được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Cán bộ công chức cấp xã do cấp huyện quản lý.

- Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chủ yếu là người dân địa phương, sinh sống, có họ hàng, gốc gác tại địa phương chính vì vậy, cán bộ công chức cấp xã là những người am hiểu, bị ảnh hưởng rất lớn bởi những phong tục, tập quán, văn hóa vùng miền, bản sắc truyền thống của địa phương, gia tộc. Do đó, trong cách thức xử lý công việc, giải quyết những mâu thuẫn trong nhân dân...một cách đúng mực và suôn sẻ hơn so với những cán bộ, công chức ở địa phương khác tới làm việc.

- Nguồn hình thành đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã rất đa dạng. Do cán bộ được bầu cử nên các tổ chức chính trị xã hội như: MTTQ, các tổ chức Đảng, đoàn thể là nơi cung cấp nguồn cho cán bộ xã. Nguồn tuyển dụng công chức cấp xã chủ yếu từ học sinh, sinh viên người địa phương sau khi tốt nghiệp các lớp đào tạo về tham gia thi tuyển.

- Cán bộ, công chức cấp xã thường xuyên biến động, thay đổi vị trí công tác do yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị tại địa phương.

- Trong thực tế, trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức cấp xã chưa đồng đều. Nguyên nhân là do cán bộ hình thành từ cơ chế bầu cử nên tiêu chuẩn chuyên môn cho từng vị trí, chức danh chưa được chú ý đúng mức. Các cán bộ Đảng, đoàn thể, các hội chưa có chuyên môn phù hợp, tuy nhiên do có được sự tín nhiệm cao nên giữ những trọng trách quan trọng mặc dù tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn có thể chưa cao. Từ thực tế đó, đòi hỏi các cơ quan cấp trên, có thẩm quyền cần phải nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn cũng như có kế hoạch cụ thể nhằm chuẩn hóa lực lượng cán bộ, công chức này.

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.3.1. Trình độ năng lực

Theo số liệu thống kê của Bộ Nội vụ về chất lượng cán bộ, công chức cấp xã tính đến tháng 6/2012, nước ta có 11.118 xã, phường, thị trấn với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã khoảng 256.607 người (*Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam*, số ngày 15/7/2012). Số cán bộ chuyên trách cấp xã có trình độ tương ứng: đại học 19,92%; cao đẳng 5,18%; trung cấp 39,62%; sơ cấp 7,33%; chưa qua đào tạo 30,95%; trình độ lý luận chính trị: cao cấp 4,75%; trung cấp 61,5%; sơ cấp 16,29%; chưa qua đào tạo 17,46%. Trình độ tương ứng của đội ngũ công chức cấp xã là: đại học 24,70%; cao đẳng 6,09%; trung cấp 58,49%; sơ cấp 3,09%; chưa qua đào tạo 7,63%. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp 0,73%; trung cấp 36,88%; sơ cấp 21,06%; chưa qua đào tạo 41,33%.

Để đánh giá đúng đắn chất lượng đội ngũ CBCC thì trình độ năng lực của CBCC đóng vai trò rất quan trọng. Trình độ năng lực phản ánh kỹ năng làm việc, khả năng hoàn thành công việc của mỗi người nói chung cũng như của mỗi CBCC cấp xã.

Thứ nhất, đối với người CB cấp xã phải kể đến năng lực lãnh đạo, quản

lý. Đa số CB cấp xã là những người lớn tuổi, chỉ có số ít là người trẻ tuổi nên khi nhận các chức danh lãnh đạo thì chủ yếu quản lý CBCC dựa trên thâm niên và kinh nghiệm công tác hoặc dựa vào các đợt tập huấn ngắn ngày, nên công tác quản lý, điều hành thiếu tính thuyết phục, thiếu khoa học, hiệu quả hoạt động không cao.

Thứ hai là về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ còn nhiều bất cập cũng như những bảo đảm cho việc hình thành “nguồn” công chức cấp xã đã và đang là những cản trở vô hình tới công cuộc cải cách hành chính ở cấp cơ sở nói riêng và cải cách hành chính nhà nước nói chung. Hạn chế về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn sẽ hạn chế về khả năng nhận thức và năng lực tổ chức thực hiện các văn bản của Đảng và Nhà nước, cản trở việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của người cán bộ, công chức. Vì vậy, việc nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã là cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới.

Thứ ba là về trình độ lý luận chính trị: lý luận chính trị là cơ sở xác định lập trường, quan điểm của cán bộ, công chức nhà nước nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói riêng. Hiện nay, tỷ lệ cán bộ, công chức chưa qua bồi dưỡng lý luận chính trị khá nhiều, những CBCC cấp xã đã qua đào tạo chủ yếu dừng lại ở trình độ trung cấp, điều này chưa đáp ứng 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 đơn vị hành chính cơ sở, 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...

1.3.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức

Phẩm chất chính trị là tiêu chuẩn, điều kiện quan trọng đối với mỗi CBCC. Nhất là trong bối cảnh hiện nay, sự suy thoái và xuống cấp về tư

tưởng, đạo đức, lối sống ở một bộ phận CBCC, đảng viên của Đảng đang ở mức báo động, đặc biệt là trong đội ngũ CBCC cấp xã, những người thường xuyên trực tiếp làm việc với nhân dân.

Phẩm chất chính trị thể hiện nhận thức, tư tưởng chính trị, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và sự kiên định với đường lối đổi mới của Đảng, mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, trung thành với Chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Chính vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng đạo đức cách mạng, Người viết: "Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân" [tr.252, 253].

Phẩm chất chính trị còn được thể hiện ở tinh thần đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; chống lại chủ nghĩa cơ hội, bè phái, các biểu hiện tiêu cực, các tư tưởng thù địch, chống phá Đảng và Nhà nước. Đồng thời tận tụy phục vụ nhân dân, phục vụ sự nghiệp cách mạng, giữ vững bản lĩnh chính trị trong mọi tình huống.

Đạo đức là tập hợp những quan điểm của một xã hội, của một tầng lớp xã hội, của một tập hợp người nhất định về thế giới, về cách sống. Nhờ đó con người điều chỉnh hành vi của mình sao cho phù hợp với lợi ích của cộng đồng xã hội. Chính vì vậy mà đạo đức là phẩm chất đáng quý, đáng trân trọng nhất của người CBCC.

Về phẩm chất đạo đức của CBCC, chúng ta cần nhắc đến đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp. Phẩm chất đạo đức của CBCC cấp xã được thể hiện thông qua lối sống, tác phong, lề lối làm việc. Đó là việc giữ gìn đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, giản dị, tiết kiệm, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và những biểu hiện tiêu cực khác; Tinh thần và thái độ phục

vụ nhân dân được xem là chìa khóa thành công của CBCC cấp xã. Muốn được nhân dân tin tưởng, tín nhiệm thì mỗi CBCC cấp xã cần phải tận tụy với công việc, không hách dịch, sách nhiễu, gây khó khăn cho tổ chức, cho công dân trong thực hiện nhiệm vụ. Nhất là nạn hối lộ, nhận “phong bì”, lợi dụng chức vụ, cửa quyền, gây phiền hà, đòi hỏi vật chất của nhân dân.

Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của CBCC được thể hiện thông qua ý thức tổ chức kỷ luật tại cơ quan, đơn vị và tinh thần trách nhiệm của CBCC trong thực thi nhiệm vụ như: chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, giữ gìn nếp sống văn hóa công sở, thời gian làm việc, chấp hành sự phân công của tổ chức, có ý thức giữ gìn đoàn kết nội bộ; Tinh thần phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ và thể hiện sự sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước những việc mình làm....

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

1.3.3. Khả năng hoàn thành nhiệm vụ

Là tiêu chí cơ bản để đánh giá đúng đắn nhất những gì mà mỗi CBCC cấp xã đã làm được trong thời gian nhất định. Khả năng 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 khả năng hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã có thể đánh giá được chất lượng hoạt động của đội ngũ đó

trong thực tiễn công tác. Một CBCC 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 CBCC đạt trình độ chuyên môn nhưng chỉ được đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ, người quản lý cần xem xét những khía cạnh khác của CBCC 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.

1.4. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.4.1. Nâng cao thể lực

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Sức khỏe là vốn quý của con người”, con người muốn tham gia vào bất kỳ hoạt động lao động nào để tạo ra của cải vật chất thì cũng cần phải có sức khỏe. Nhất là đội ngũ CBCC cấp xã hàng ngày phải tiếp xúc, giải quyết nhiều việc có liên quan trực tiếp đến quyền lợi nhân dân.

Thể lực được hiểu là trạng thái sức khỏe của con người biểu hiện ở sự phát triển sinh học, không có bệnh tật, có đủ sức khỏe để lao động trong hình thái lao động ngành nghề nào đó, có sức khỏe để học tập và lao động lâu dài. Đó là một cơ thể khỏe mạnh, dẻo dai không chỉ trong điều kiện làm việc bình thường mà còn có khả năng chịu đựng áp lực công việc, tập trung cao độ khi phải đối mặt với những yêu cầu cấp bách, bức xúc của công việc hay phải làm việc trong những điều kiện khắc nghiệt.

CBCC cấp xã muốn hoàn thành nhiệm vụ được giao rất cần một thể lực tốt, một sức khỏe dồi dào. Đó không chỉ là khỏe mạnh mà còn là lòng kiên trì, tinh thần, yếu tố tâm lý khi đứng trước sự việc mới phát sinh. Sức khỏe tốt giúp cho đội ngũ CBCC cấp xã có tâm hồn thoải mái, sáng khoái, có trí tuệ, tư duy minh mẫn, giúp họ sáng suốt, tinh táo trong công tác lãnh đạo, điều hành, tránh được stress trong công việc và có đủ bản lĩnh, sự bình tĩnh, khôn khéo

trong giải quyết khó khăn, đồng thời không bị dao động trước tư tưởng, thói quen xấu.

Nếu không có đủ sức khỏe thì dù có trí tuệ, yêu nghề thì đội ngũ CBCC cấp xã cũng khó lòng có thể làm việc, cống hiến cho công việc. Vì vậy, Đảng ủy- HDND- UBND các xã, phường cần chăm lo hơn nữa đến việc rèn luyện thể lực cho đội ngũ CBCC địa phương, không chỉ khi tuyển dụng đầu vào mà còn qua cả cuộc đời công tác của họ. Coi công tác thể dục, thể thao là một yếu tố quan trọng trong sự phát triển chung của địa phương. Địa phương nào có các phong trào rèn luyện thể lực mạnh thì địa phương đó sẽ làm tốt những công tác khác. Đội ngũ CBCC cấp xã phải là những người đầu tiên tham gia, thường xuyên phối hợp với các đơn vị trường học, thanh thiếu niên nhi đồng, người cao tuổi tổ chức thi đua thực hiện tốt các phong trào cũng như giao lưu với địa phương khác để nâng cao hơn nữa sự quan tâm, tham gia của mọi tầng lớp nhân dân.

1.4.2. Nâng cao trí lực

Trí lực là năng lực trí tuệ, tinh thần, là trình độ phát triển trí tuệ, là học vấn, chuyên môn kỹ thuật, là kỹ năng nghiệp vụ, tay nghề. Nó quyết định phần lớn khả năng sáng tạo của con người, nó càng có vai trò quyết định trong phát triển nguồn lực con người đặc biệt trong thời đại khoa học kỹ thuật phát triển như ngày nay. Hay nói cách khác, trí lực còn có nghĩa biểu thị kiến thức về nhiều mặt liên quan đến hoạt động quản lý, chuyên môn, vừa tổng hợp, vừa chuyên sâu.

Trí lực thể hiện qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý hành chính nhà nước, ngoại ngữ, tin học của đội ngũ cán bộ cơ sở. Đội ngũ CBCC cấp xã trước tiên phải nắm vững chuyên môn, nghiệp vụ của ngành làm việc, phải am hiểu về nghề, thực hiện đúng và đầy đủ những chính sách của Đảng và Nhà nước đối với nhân dân.

Có trình độ hiểu biết, kinh nghiệm thực tiễn sẽ tổ chức, thực hiện hiệu quả nhiệm vụ được phân công. Biết phát huy năng lực, sở trường công tác, có sáng kiến trong đề xuất chính sách, chủ trương công tác và nghiệp vụ chuyên môn.

Có cái nhìn tổng quát, năng lực trí tuệ trong việc tiếp nhận thông tin, khả năng tư duy, linh hoạt, sáng tạo để khái quát, phán đoán và xử lý tình huống có hiệu quả, thể hiện tính quyết đoán trong giải quyết công việc, không máy móc, nguyên tắc, cứng nhắc.

Để nâng cao trí lực đội ngũ CBCC cấp xã, trước hết bản thân mỗi CBCC phải không ngừng học tập nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ cần thiết nhằm phục vụ tốt nhất cho công việc đang đảm nhận. Thứ nữa là sự quan tâm chính quyền địa phương trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã, giúp CBCC cập nhật kịp thời những kiến thức liên quan lĩnh vực công tác một cách nhanh chóng, ngày càng củng cố vững chắc nền tảng chuyên môn.

Ngoài ra, để nâng cao trí lực đội ngũ CBCC cấp xã cần quan tâm cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, các chính sách đãi ngộ, tạo động lực và qua thực trạng bố trí công việc đúng người, đúng việc, CBCC cấp xã phát huy tối đa trí lực, sức sáng tạo của bản thân.

1.4.3. Nâng cao tâm lực

Tâm lực là sức mạnh tâm lý của con người. Tâm lực cao hay thấp thể hiện ở mức độ nhận thức, ý thức trách nhiệm về động cơ làm việc, ý chí phấn đấu, thái độ và tác phong làm việc, kỷ luật lao động, tính tự lập trong thực thi nhiệm vụ, tinh thần hợp tác tương trợ, khả năng làm việc tập thể và lòng trung thành với cơ quan, tổ chức. Tâm lực phản ánh nhân cách, thẩm mỹ, quan điểm sống, thể hiện nét văn hóa của người lao động là cơ sở tâm lý cho việc nâng cao năng lực sáng tạo của họ trong lao động.

Tâm lực là nội dung quan trọng trong nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Như người xưa đã đúc kết: có tâm thì làm việc gì cũng xong. Vậy tâm lực ở đây có nghĩa là tâm huyết, tận tâm, tận lực với tấm lòng trong sáng trong công việc, coi công việc là tất cả ý nghĩa cuộc sống, quên cả mệt mỏi. Đó cũng chính là ý thức trách nhiệm cao trong công việc của CBCC nói chung. Làm việc gì cũng phải có cái “tâm”, nếu CBCC cấp xã tâm huyết, yêu nghề, phục vụ nhân dân tận tụy như phục vụ người thân trong gia đình thì mỗi CBCC cấp xã sẽ càng thêm gắn bó và thấy vinh dự khi được đại diện cho Đảng, Nhà nước quan tâm, làm “công bộc” cho nhân dân.

Tâm lực là năng lực và ý chí, là sự ham muốn sử dụng sức lực của mình: sức mạnh của ý chí, tinh thần dồn hết vào công việc, để hoàn thành công việc. Vì vậy, nếu thiếu tâm lực sẽ dẫn đến sự thờ ơ trong công việc, không hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tâm lực còn được hiểu là lương tâm nghề nghiệp. Đó là ý thức, thái độ lương thiện, không lừa bịp, sách nhiễu công dân, không lợi dụng quyền hành để làm những việc trái lương tâm, pháp luật. Là người nắm và sử dụng quyền lực CBCC cấp xã phải là người có đức tính liêm khiết, minh bạch. Tâm lực còn thể hiện là lòng tự trọng, khiêm nhường, chân thành, biết cư xử lịch thiệp, giao tiếp với đồng nghiệp, với quần chúng.

Muốn nâng cao tâm lực đội ngũ CBCC cấp xã, cần phải chú trọng trong công tác đánh giá, xếp loại CBCC và công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC cấp xã. Vì thông qua các hoạt động khen thưởng, kỷ luật, sẽ khuyến khích CBCC làm việc tận tụy, hết sức phục vụ nhân dân, đồng thời ngăn chặn những sai phạm trong công việc cũng như đời sống CBCC cấp xã.

Như vậy, cần phải nâng cao hơn nữa tâm lực của CBCC cấp xã trong thực thi công việc vì chỉ cần có “tâm” thì dù công việc có nhiều khó khăn đi chăng nữa, mỗi CBCC cấp xã cũng sẽ cố gắng, có động lực để vượt qua.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.5.1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, nhất là trong giai đoạn hiện nay khi mà cải cách hành chính diễn ra mạnh mẽ, đội ngũ CBCC cấp xã ngày càng được trang bị những thiết bị làm việc hiện đại hơn: máy tính, máy in, máy photo, scan... hay vấn đề đơn giản là xử lý văn bản đi, đến cũng bằng hộp thư điện tử...trong khi đó, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lực lượng CBCC cơ sở nhìn chung chưa cao, còn nhiều hạn chế. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng quan niệm "cán bộ là cái gốc của mọi công việc". Người xác định "huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng" [tr.269]. Chính vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã nhất thiết phải được quan tâm hàng đầu, thường xuyên và liên tục.

Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học. Còn bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc. Nếu đào tạo là quá trình làm cho con người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định thì bồi dưỡng làm tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất đó. Mặc dù trình độ học vấn của CBCC cấp xã ngày nay đã được nâng lên nhưng những kiến thức, kỹ năng học tập được trong nhà trường còn tràn lan, có những thứ chưa thể áp dụng trong thực tiễn làm việc. Do đó, trong công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã đòi hỏi phải biết chọn lựa nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với chuyên ngành, với chức danh công việc cụ thể của mỗi CBCC. Đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã đạt về số lượng, tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng tràn lan, hình thức, đào tạo không phải để trang bị những kỹ năng cần thiết mà chỉ lấy chứng chỉ, bằng cấp bổ sung vào lý lịch

CBCC. Trong khi đó, người có nhu cầu thật sự không được cử đi, người không sử dụng kiến thức đó được đi học, gây lãng phí nguồn kinh phí đào tạo của Nhà nước. Nội dung đào tạo xuất phát từ sự cần thiết thực tế, yếu khâu nào đào tạo, bồi dưỡng khâu đó. Tuy nhiên, hiện nay, nội dung đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã vẫn mang nặng về lý luận chính trị, ít chuyên sâu vào khoa học hành chính, các kỹ năng, nghiệp vụ quản lý nhà nước cần thiết của CBCC.

Bên cạnh đó, bản thân CBCC cũng xem nhẹ việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, lý luận chính trị, các kỹ năng nghiệp vụ. CBCC coi như việc đó là bắt buộc, là phải đi học. Đến lớp, tham gia tập huấn thì một số ngồi dưới làm việc riêng, không chú ý. Hơn thế nữa, CBCC cấp xã lại thường thay đổi qua mỗi nhiệm kỳ, thay đổi công việc, chuyên môn công tác. Vì vậy, nếu không được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng mới, không có ý chí học tập nâng cao trình độ sẽ khó đáp ứng được với yêu cầu, nhiệm vụ thực thi công vụ, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Địa phương nào chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC thì địa phương đó sẽ xây dựng được nền tảng vững chắc của đội ngũ CBCC cấp cơ sở, hoàn thành những mục tiêu, nhiệm vụ mà cấp trên giao phó và Đảng bộ địa phương đặt ra.

1.5.2. Cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm và bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Tuyển dụng cán bộ, công chức là khâu đầu tiên có vai trò quyết định đến chất lượng đầu vào của đội ngũ cán bộ, công chức. Công tác tuyển dụng CBCC giúp bổ sung nhân lực vào đội ngũ CBCC cấp xã. Làm tốt khâu tuyển dụng có nghĩa là đã lựa chọn được những người phù hợp và đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc, đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức để làm việc

trong cơ quan Nhà nước, để phục nhân dân một cách tốt nhất. Ngược lại, nếu làm chưa tốt sẽ dẫn đến hình thành đội ngũ CBCC cấp xã yếu kém về năng lực, trình độ, hạn chế về phẩm chất chính trị, đạo đức, gây ra tình trạng trì trệ công việc và những tiêu cực trong giải quyết chính sách: những nhiễu, vôi tiền...cuối cùng là ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của nhân dân.

Tuy nhiên, việc tuyển dụng CBCC cấp xã được xem là rất phức tạp, nhất là các chức vụ lãnh đạo. Đối với đội ngũ cán bộ cấp xã nói chung trong thời gian qua vẫn thực hiện cơ chế đảng cử, dân bầu. Tuyển dụng các chức danh chuyên môn còn nặng cơ chế “xin- cho”, “nhất thân, nhì quen” vì chủ yếu những người được tuyển vào làm việc là “con ông cháu cha”... mà trình độ chuyên môn có thể chưa đáp ứng được tiêu chuẩn công việc. Đây còn là nguyên nhân gây ra hiện tượng bè phái, phe cánh trong nội bộ cơ sở, gây mất đoàn kết. Chính vì vậy phải chú trọng khâu tuyển dụng CBCC cấp xã để có một đội ngũ CBCC trong sạch, vững mạnh.

Sau khi tuyển chọn được đội ngũ CBCC đáp ứng đầy đủ yêu cầu cần thiết thì việc bố trí sử dụng CBCC cũng ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Nếu biết sắp xếp, phân công đúng người đúng việc thì kích thích đội ngũ CBCC cấp xã làm việc hết mình, hăng hái, nhiệt tình, thúc đẩy tinh thần ham học hỏi, có trách nhiệm với công việc. Đồng thời sẽ hoàn thành công việc trôi chảy hơn vì bản thân CBCC đủ tự tin vào năng lực bản thân trong lĩnh vực chuyên môn. Thực tế cũng cho thấy, nếu làm tốt công tác điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, làm đúng quy trình, không mang tính cá nhân sẽ tạo môi trường thuận lợi cho CBCC cấp xã phát huy được trình độ, năng lực, sở trường của mình. Như vậy, để phát huy hiệu quả sử dụng đội ngũ CBCC trong bộ máy chính quyền cấp xã cần tiếp tục đổi mới và hoàn thiện chính sách sử dụng CBCC cấp xã.

1.5.3. Chính sách đãi ngộ, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

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

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

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

thần bằng các hình thức khen thưởng, tôn vinh đối với những cán bộ, công chức làm việc hiệu quả cao.

Nếu các chính sách, chế độ của Nhà nước đối với CBCC cấp xã được đảm bảo, kịp thời, công bằng, minh bạch sẽ thu hút lượng lớn lao động, nhất là lao động trẻ tuổi, có nhiệt huyết, trình độ, năng lực về làm việc. CBCC trẻ với tư duy sáng tạo sẽ góp phần phát triển kinh tế, xã hội tại địa phương. Hơn nữa, nếu những chính sách, chế độ của Nhà nước tốt, tiền lương đáp ứng nhu cầu sinh hoạt sẽ hạn chế tham ô, hối lộ, tham nhũng, vơ vĩnh nhân dân... Các chế độ, chính sách Nhà nước chưa hợp lý: chính sách tiền lương, phụ cấp lương sẽ triệt tiêu động lực làm việc, CBCC cấp xã chưa tích cực học tập nâng cao trình độ, thiếu trách nhiệm trong công việc, phát sinh nhiều hiện tượng tiêu cực, ảnh hưởng đến phẩm chất đạo đức của người CBCC.

1.5.4. Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Đánh giá đúng cán bộ sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Thông qua hệ thống các chỉ tiêu đánh giá cán bộ, công chức do Nhà nước quy định, công tác đánh giá, xếp loại đưa ra kết luận xác đáng về đức và tài, về trình độ năng lực, khả năng phát triển của CBCC. Vì vậy, nếu khen đúng người, kỷ luật đúng tội, đánh giá đúng về CBCC cấp xã sẽ là động lực thúc đẩy tinh thần và trách nhiệm đối với công việc của họ. Ngược lại nếu đánh giá chưa đầy đủ, chưa chính xác về CBCC sẽ nảy sinh những bất mãn, ý nghĩ tiêu cực trong CBCC, ảnh hưởng đến kết quả làm việc.

Làm tốt công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CBCC cấp xã còn là căn cứ để tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, xác định nhu cầu và nội dung đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ: nâng lương trước thời hạn, xem xét ưu tiên, động viên CBCC tham dự các kỳ thi nâng ngạch, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo và hưởng thêm các chế độ khác.

Tuy nhiên trong thực tế, công tác này còn bị coi nhẹ, chỉ mang tính hình thức, đánh giá thiên về tình cảm, làm cho qua loa xong chuyện. Công tác đánh giá, xếp loại CBCC không chỉ giúp cơ quan quản lý cán bộ nắm và hiểu được cán bộ của mình mà đồng thời còn giúp cho bản thân người cán bộ công chức cấp xã hiểu đúng hơn về mình, nhằm phát huy ưu điểm, sửa chữa khuyết điểm (nếu có), góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới.

1.5.5. Công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Trong công tác kiểm tra, giám sát, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: "Khi có chính sách đúng thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích" và "có kiểm tra.... mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời" [tr.520]. Điều đó cho thấy những tác động mạnh mẽ của công tác kiểm tra giám sát đến chất lượng đội ngũ CBCC. Nó là căn cứ chính xác nhất để đánh giá, nhận xét về mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ CBCC cấp xã. Vì vậy cần nghiêm túc triển khai công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC cấp xã. Thông qua đó, nắm bắt được hệ thống những tư tưởng trong từng giai đoạn và thực trạng hoạt động của đội ngũ CBCC nhằm kịp thời ngăn chặn những tư tưởng tiêu cực, lệch lạc, hạn chế những khuyết điểm, thiếu sót, phát huy những mặt tích cực trong thực thi công vụ. Nếu địa phương nào làm tốt, chặt chẽ và thường xuyên công tác quản lý, kiểm tra, giám sát CBCC thì địa phương đó có đội ngũ CBCC cấp xã giàu tinh thần trách nhiệm với công việc, tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức của người CBCC được nâng cao.

Đây là công tác rất nhạy cảm, là nhiệm vụ khó khăn vì đôi khi ảnh hưởng đến quyền lợi của một bộ phận CBCC nên trong thực tế, việc thực hiện

chưa thật sự quyết liệt, mạnh tay, còn cả nể, kiêng dè... Đây cũng là nguyên nhân khiến cho hiệu quả giám sát, kiểm tra chưa cao, khiến cho CBCC cấp xã dễ tha hóa, biến chất, lạm dụng chức quyền. Chính vì vậy, công tác này có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, nhất là khía cạnh đạo đức. Để công tác quản lý, kiểm tra, giám sát được diễn ra công bằng thì phải cần sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng, sự phối hợp của Chính quyền; tinh thần chủ động, sáng tạo của Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể Chính trị- xã hội của mỗi địa phương.

1.5.6. Trang thiết bị và điều kiện làm việc

Trang thiết bị, cơ sở vật chất kỹ thuật bao gồm: bàn ghế, tủ tài liệu, máy tính, hệ thống mạng Internet, máy scan, máy in... là những điều kiện làm việc thiết yếu cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nhằm phục vụ tốt nhất cho công tác quản lý chỉ đạo, tìm hiểu thông tin. Cơ sở vật chất đầy đủ giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức đổi mới phương pháp làm việc; thúc đẩy và nâng cao chất lượng làm việc, đảm bảo giải quyết công việc nhanh chóng, chính xác, hiệu quả, giúp lưu trữ văn bản, báo cáo, thuận tiện cho những lần sử dụng tiếp theo.

Việc ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật, trang bị máy móc hiện đại sẽ đáp ứng tốt hơn các hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Bởi vậy, trang thiết bị và điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đối với cán bộ, công chức cấp xã nói riêng.

1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của một số địa phương

1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Hà Tĩnh và tỉnh Bắc Giang

*** Kinh nghiệm của tỉnh Hà Tĩnh**

Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, những năm vừa qua, Tỉnh ủy Hà Tĩnh đã chỉ đạo triển khai thực hiện nhiều giải pháp, chính sách mới, mang lại nhiều kết quả tốt. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, 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, phường, thị trấn; trong 3 năm (2011-2013), đã có 803 người về công tác tại các cơ sở.

Thứ hai, các huyện, thị xã, thành phố tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa CBCC cấp xã. Từ năm 2009 đến nay, toàn tỉnh đã cử đi đào tạo, chuẩn hóa 7.992 lượt CBCC cấp xã, từ trung cấp đến đại học; đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ khác cho 25.600 lượt CBCC; tỉnh cũng đã tổ chức chính huấn cho đội ngũ cán bộ chủ chốt đang công tác tại 262 xã, phường, thị trấn với 766 đồng chí tham gia.

Thứ ba, công tác luân chuyển, bổ nhiệm, chuyển đổi vị trí công tác của cán bộ cơ sở được thực hiện ngày càng tốt hơn, mạnh dạn hơn. Các huyện Đức Thọ, Kỳ Anh, Hương Sơn... đã luân chuyển 9 đồng chí cán bộ huyện về làm cán bộ chủ chốt ở xã. Đến nay, chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã tăng lên; trình độ, kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý từng bước được nâng lên.

Thứ tư, công tác tư tưởng, nâng cao trách nhiệm cũng như khả năng đi đầu của các Bí thư, Chủ tịch UBND xã, phường để làm gương cho những CBCC khác ở phong cách làm việc khoa học, nghiêm túc; trong cuộc sống đời thường, luôn chia sẻ thuận lợi, khó khăn với đồng chí, đồng nghiệp, với quần chúng nhân dân, luôn “nói đi đôi với làm”, và gương mẫu, hết lòng vì nhiệm vụ chung. Có như vậy mới phát huy được sức mạnh của cả hệ thống chính trị trong xây dựng nông thôn mới.

Thực tiễn cho thấy, đội ngũ CBCC cơ sở đã tích cực phát huy quyền làm chủ của nhân dân, cùng nhân dân tạo nên những thành tựu về đổi mới và

phát triển KT-XH, văn hóa, cải thiện dân sinh, tăng cường Quốc phòng an ninh, làm thay đổi rõ nét bộ mặt nông thôn, thành thị, góp phần thực hiện thắng lợi các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Nhiều cán bộ cơ sở nêu cao tinh thần trách nhiệm, sâu sát nhân dân, bám sát địa bàn dân cư, nhạy bén với thực tiễn, kịp thời phát hiện và xử lý có hiệu quả những vấn đề nảy sinh trong đời sống, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ. Đội ngũ CBCC xã, phường, thị trấn đóng góp rất quan trọng vào sự phát triển của tỉnh nhà trong những năm gần đây...

**** Kinh nghiệm của tỉnh Bắc Giang***

Nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh, thời kỳ qua, Các cấp ủy ở Bắc Giang luôn chú trọng công tác rèn luyện đội ngũ CBCC cơ sở với nhiều cách làm sáng tạo và cụ thể:

Một là, khắc phục những khâu yếu kém, nhất là về con người, nhằm tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, xây dựng nông thôn mới. Điển hình là Tân Yên, từ một huyện trung du nghèo, sau 4 năm có nhiều thay đổi lớn. Song hành cùng những thay đổi này có dấu ấn của đội ngũ CBCC cấp cơ sở. Năm 2010, trong số 262 cán bộ chuyên trách, chỉ có 20 người trình độ đại học, 120 người chưa qua đào tạo, chiếm gần 46%; trong 202 công chức, trình độ đại học có 47 người, 12 người chưa qua đào tạo. Sự bất cập này là căn nguyên khiến nhiều mục tiêu phát triển Kinh tế - xã hội đặt ra trước đó khó hoàn thành.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, để vẫn đội ngũ ấy mà tạo được chuyển biến, Đảng ủy- HĐND- UBND huyện Tân Yên đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, trước hết là bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCC, theo hướng yếu lĩnh vực nào, bồi dưỡng lĩnh vực đó. Huyện ủy có giải pháp mới, yêu cầu các xã, thị trấn cử CBCC tham gia bồi dưỡng ba tháng, mỗi tuần

học ba ngày tại các phòng, ban, cơ quan của huyện. Các ngày còn lại, CBCC về xã, thị trấn thực hành, ứng dụng ngay kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng theo phân công công tác. Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thực hiện chế độ nhận xét, đánh giá hàng tháng đối với cán bộ đến bồi dưỡng. Với chương trình này, đã có gần 200 cán bộ, công chức cấp xã được học việc. Thực tế khẳng định, hầu hết số cán bộ được tập huấn, bồi dưỡng đều áp dụng được các kiến thức, kỹ năng học vào công việc hằng ngày.

Hai là, cần hoàn thiện các kỹ năng của CBCC trong công tác chuyên môn: điểm yếu của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là khả năng nắm bắt, ra quyết định xử lý tình huống, các vấn đề mới nảy sinh trong tiến trình đô thị hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nhất là khi luân chuyển CBCC xã chuyển sang công tác mới sẽ gặp không ít lúng túng: kỹ năng thuyết trình, điều hành cuộc họp, đến xử lý văn bản... Thông qua các lớp bồi dưỡng theo chức danh do Huyện ủy tổ chức trong hai tuần học, thảo luận, thực hành trên lớp, cùng việc tự học hỏi, nghiên cứu, CBCC tự tin trên diễn đàn, trong giải quyết các tình huống ở cơ sở.

Ba là, cần hướng về cơ sở, giúp đào tạo đội ngũ CBCC tại chỗ, tăng cường kinh nghiệm thực tiễn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, hướng tới đội ngũ đạt chuẩn toàn diện. Tỉnh ủy Bắc Giang đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ từ cấp huyện về cơ sở và ngược lại. Thực tế cho thấy, trong số 43 cán bộ cấp huyện được luân chuyển về cơ sở giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đều đã tận dụng được lợi thế chuyên môn, vận dụng sáng tạo trong công việc, tạo sự gắn kết với cơ sở. Phần lớn cán bộ luân chuyển là người trẻ, năng động, có triển vọng, phát huy được khả năng tại cơ sở; góp phần tạo nguồn cán bộ trước mắt và lâu dài.

Cũng như nhiều địa phương khác, Bắc Giang còn nhiều việc phải bàn trong chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức; trong lựa chọn ngành học, bố trí,

sử dụng CBCC sau đào tạo; xây dựng chương trình bồi dưỡng sao cho thật sự hiệu quả, không hình thức, tránh lãng phí, từng bước phân đầu nâng tầm đội ngũ CBCC cơ sở, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

1.6.2. Một số kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có thể áp dụng với thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh

Qua những kinh nghiệm thành công của một số tỉnh bạn, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh có thể áp dụng một số kinh nghiệm rút ra 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 thị xã Từ Sơn nhằm thu hút được và ngày càng nhiều CBCC giỏi về làm việc trong các cơ quan nhà nước nói chung và CBCC xã nói riêng.

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

Thứ ba, tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ: nhằm từng bước khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ địa phương. Việc thực hiện điều động, luân chuyển lãnh đạo các phòng, ban của huyện về giữ các chức danh chủ chốt ở xã, phường có tình hình phức tạp, yếu kém để củng cố hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở; đồng thời luân chuyển cán bộ từ xã lên huyện nhằm kết hợp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xã dự nguồn các chức danh chủ chốt ở cơ sở.

Thứ tư là công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã phải được quan

tâm thường xuyên, đúng mực. Không chỉ trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị mà cả những kỹ năng cần thiết của CBCC trong thực thi công vụ: kỹ năng giao tiếp, tiếp đón công dân, sự tự tin, mạnh dạn trong các cuộc họp... Cử CBCC tham dự các khóa học dài hạn, tập trung ở các cơ sở đào tạo chuyên ngành. Thị xã phối hợp với Trung tâm Bồi dưỡng chính trị, Trường Trung học Kinh tế kỹ thuật, Trường chính trị Nguyễn Văn Cừ của tỉnh để mở các lớp liên kết đào tạo tại địa phương. Tuy nhiên, đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng vào nội dung, phương pháp đào tạo. Yếu kém khâu nào, đào tạo bồi dưỡng khâu đó.

Chương 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA THỊ XÃ TỪ SON, TỈNH BẮC NINH

2.1. Giới thiệu chung về thị xã Từ Sơn

2.1.1. Về điều kiện tự nhiên

Từ Sơn là một thị xã thuộc tỉnh Bắc Ninh được Thủ tướng Chính phủ ký quyết định thành lập ngày 24 tháng 9 năm 2008 trên cơ sở toàn bộ diện tích tự nhiên và dân số của huyện Từ Sơn cũ.

Vị trí địa lý: Từ Sơn, phía Bắc tiếp giáp với các huyện Yên Phong (Bắc Ninh), phía Đông Bắc và Đông tiếp giáp với huyện Tiên Du (Bắc Ninh), phía Nam và Tây Nam tiếp giáp với huyện Gia Lâm (Hà Nội), phía Tây giáp với huyện Đông Anh (Hà Nội). Từ Sơn là thị xã nằm giữa Hà Nội và thành phố Bắc Ninh và cũng là một trong hai trung tâm của trấn Kinh Bắc xưa.

Diện tích: 61,33 km².

Dân số: Tổng dân số Từ Sơn là 143.843 người (tính đến 31 tháng 12 năm 2011). Mật độ dân số là 2.494 người/km², gấp 2 lần mật độ dân số bình quân vùng đồng bằng sông Hồng, gấp 1,8 lần mật độ dân số của Hải Phòng, gấp 1,2 lần mật độ dân số của Hà Nội mới và là một trong những thị xã đông dân nhất.

Thị xã Từ Sơn gồm có 07 phường và 05 xã:

- Các phường gồm: Châu Khê, Đình Bảng, Đông Ngàn, Đồng Nguyên, Đông Ky, Trang Hạ, Tân Hồng.

- Các xã gồm: Hương Mạc, Phù Chấn, Phù Khê, Tam Sơn và Tương Giang.

2.1.2. Về điều kiện kinh tế- xã hội, văn hóa, truyền thống

Từ Sơn là thị xã cửa ngõ của tỉnh Bắc Ninh, là đô thị vệ tinh của Thủ đô Hà Nội và là một trong hai trung tâm kinh tế - văn hóa - giáo dục của tỉnh

Bắc Ninh. Tên huyện Từ Sơn có từ thời Trần. Năm 1961, các xã Liên Hà, Vân Hà, Dục Tú, Quang Trung (Yên Thường), Đông Hội, Mai Lâm, Tiên Phong (Yên Viên), Đình Xuyên, Dương Hà, Ninh Hiệp và thị trấn Yên Viên của huyện Từ Sơn được sáp nhập vào Hà Nội, nay là một phần các huyện Đông Anh, Gia Lâm.

Năm 1962, tỉnh Bắc Ninh hợp nhất với tỉnh Bắc Giang thành tỉnh Hà Bắc, huyện Từ Sơn cũng hợp nhất với huyện Tiên Du thành huyện Tiên Sơn. Năm 1999, ba năm sau khi tái lập tỉnh Bắc Ninh, huyện Từ Sơn cũng được tái lập, gồm 10 xã: Đồng Quang, Đồng Nguyên, Đình Bảng, Tân Hồng, Châu Khê, Tam Sơn, Tương Giang, Hương Mạc, Phù Khê, Phù Chân và thị trấn Từ Sơn. Năm 2008, huyện Từ Sơn được nâng cấp thành thị xã Từ Sơn.

Từ Sơn là cái nôi văn hóa, giáo dục của tỉnh Bắc Ninh với nhiều vị trạng nguyên từ xa xưa; nhiều danh nhân văn hóa từ thời Lý: Lý Thái Tổ, Lý Thái Tông...các anh hùng cách mạng: Ngô Gia Tự, Nguyễn Văn Cừ, Lê Quang Đạo...Là nơi tập trung các trường khá nổi tiếng trong tỉnh như: Trường THPT Lý Thái Tổ, Trường THPT Từ Sơn, Trường THPT Ngô Gia Tự....Có nhiều danh lam thắng cảnh, Đền chùa cổ kính được Nhà nước xếp hạng: Đền Đô; Đền Đầm, chùa Tiêu.....

Từ Sơn là một đô thị công nghiệp với nhiều khu công nghiệp lớn: KCN Tiên Sơn; KCN Yên Phong; KCN Tân Hồng- Hoàn Sơn; KCN Việt Nam-Singapore...; nhiều làng nghề truyền thống nổi tiếng như làng sắt thép Đa Hội, làng đồ gỗ thủ công mỹ nghệ Đồng Kỵ, Phù Khê, Hương Mạc, làng nghề dệt may Tương Giang ... và có nhiều trường Cao đẳng, Đại học: Đại học thể dục thể thao TW1 (nay là ĐH Thể dục thể thao Bắc Ninh), trường Cao đẳng Công nghệ Bắc Hà, trường Cao đẳng Thủy sản, trường Cao đẳng Quản lý kinh tế công nghiệp, trường Đại học Kinh doanh và công nghệ Hà Nội... thu hút nhiều lao động và học sinh sinh viên các tỉnh thành lân cận đến học tập và

làm việc trên địa bàn, góp phần thúc đẩy kinh tế thị xã phát triển.

- *Về giáo dục và đào tạo:* hiện nay thị xã có 17 trường Mầm non, 15 trường Tiểu học, 12 trường Trung học cơ sở, 04 trường Trung học phổ thông, 01 Trung tâm Giáo dục thường xuyên và 12 Trung tâm học tập cộng đồng của các xã, phường. Đội ngũ cán bộ, giáo viên 100% có trình độ đạt chuẩn. Trường học đều được xây dựng kiên cố và bán kiên cố, có 15/17 trường Mầm non, 15/15 trường Tiểu học và 12/12 trường Trung học cơ sở đạt chuẩn quốc gia, hàng năm số lượng học sinh đổ vào các trường Đại học, cao đẳng trên toàn quốc chiếm tỷ lệ khá cao. Sự chú trọng, quan tâm của thị xã đối với sự phát triển giáo dục đào tạo là điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC của Từ Sơn.

- *Về Y tế:* đến nay toàn thị xã có 01 bệnh viện đa khoa tuyến huyện, 01 trung tâm y tế, 12 trạm y tế xã, phường với tổng số là 152 giường bệnh. Số cán bộ y tế 194 người; trong đó có 47 bác sỹ, 135 y sỹ, 12 dược sỹ. Tính bình quân trong toàn thị xã khoảng 2.075 người dân có 01 bác sỹ; 100% xã, phường được công nhận chuẩn quốc gia về công tác y tế cơ sở. Công tác chăm lo sức khỏe nhân dân được đảm bảo.

Định hướng phát triển Kinh tế- xã hội trong tương lai: Từ Sơn đang ra sức phấn đấu trở thành một đô thị Công nghiệp- văn hoá- giáo dục quan trọng của tỉnh Bắc Ninh cũng như trở thành một đô thị vệ tinh quan trọng của Thủ đô Hà Nội, thêm nhiều trường Đại học, Cao đẳng mới và liên kết với các bệnh viện lớn.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn

Có nhiều tiêu chí khác nhau để đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Trong luận văn này, tác giả đánh giá thông qua một số tiêu chí, cụ thể:

2.2.1. Về số lượng và cơ cấu

Thị xã Từ Sơn có 12 đơn vị hành chính cấp xã (07 phường và 05 xã) với tổng số CBCC cấp xã là 206 người (tính đến 31/12/2014), trong đó số lượng cán bộ xã là 132 chiếm 64,08%. Số lượng công chức xã là 74 người, chiếm 34,92%.

Bảng 2.1: Số lượng, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2010 – 2014

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

Số TT	Cơ cấu	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014		Tỷ lệ bình quân
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	
1	Tổng số	236	100	208	100	207	100	204	100	206	100	100
1.1	Cán bộ	130	55,08	133	63,94	132	63,77	132	64,7	132	64,08	62,11
1.2	Công chức	106	44,92	75	36,06	75	36,23	72	35,3	74	35,92	37,89
2	Giới tính	236	100	208	100	207	100	204	100	206	100	100
2.1	Nam	201	85,17	179	86,06	176	85,02	181	88,73	173	83,98	85,77
2.2	Nữ	35	14,83	29	13,94	31	14,98	23	11,27	33	16,02	14,23
3	Độ tuổi	236	100	208	100	207	100	204	100	206	100	100
3.1	Dưới 30 tuổi	8	3,39	6	2,88	5	2,42	4	1,96	5	2,43	2,64
3.2	Từ 30 - 50	124	52,54	109	52,4	112	54,11	104	50,98	103	50	52,03
3.3	Trên 50 tuổi	104	44,07	93	44,72	90	43,47	96	47,06	98	47,57	45,33

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, (2010 - 2014)”

* Về số lượng

Số liệu bảng 2.1 cho thấy số lượng CBCC cấp xã của thị xã Từ Sơn từ năm 2011 đến năm 2014 tương đối ổn định (năm 2011 là 208 người; năm 2012 là 207 người; năm 2013 là 204 người; năm 2014 là 206 người); Năm

2010, số lượng CBCC cấp xã Từ Sơn là 236 người, lớn nhất trong các năm do thừa một số vị trí chức danh công chức, nhất là chức danh Địa chính- xây dựng. Từ năm 2011 số lượng CBCC cấp xã được điều chỉnh và dần dần ổn định về số lượng.

Từ năm 2010 - 2014, số lượng cán bộ cấp xã được bố trí đủ theo quy định và hàng năm ít thay đổi, từ 130 đến 133 người, trung bình chiếm 62,11% trong tổng số CBCC cấp xã thị xã.

Số lượng công chức có sự biến động đáng kể từ năm 2010 đến năm 2011 (từ 106 người năm 2010 sang năm 2011 còn là 75 người), nguyên nhân là do điều chỉnh lại số lượng công chức ở một số chức danh. Từ 2011 đến 2014, số lượng công chức xã lại tăng giảm 1- 3 người, ổn định từ 72 đến 75 người, trung bình chiếm 37,89% tổng số CBCC cấp xã thị xã.

** Cơ cấu cán bộ, công chức xã theo giới tính*

Số lượng CBCC nam giai đoạn 2010 - 2014 dao động từ 173 đến 201 người, trung bình chiếm 85,77%, một tỷ lệ rất cao. Trong khi đó, số lượng CBCC nữ là từ 23 đến 35 người, chiếm tỷ lệ trung bình là 14,23%. Kết quả này cho thấy sự chênh lệch khá lớn về giới tính trong đội ngũ CBCC cấp xã của Từ Sơn và điều tra thực tế nhận thấy cán bộ, công chức nữ tham gia công tác tại các xã chủ yếu ở các chức danh Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội nông dân và Văn phòng - Thống kê, Tài chính- kế toán. Như vậy, cơ cấu CBCC cấp xã của Từ Sơn chưa hợp lý, cần tăng tỷ lệ CBCC là nữ giới cho phù hợp.

** Cơ cấu cán bộ, công chức xã theo độ tuổi*

Số liệu bảng 2.1 cho thấy số lượng CBCC cấp xã của Từ Sơn chủ yếu nằm trong độ tuổi từ 30- 50 tuổi và độ tuổi trên 50, chiếm tỷ lệ trung bình lần lượt là 52,03% và 45,33%. Sở dĩ như vậy một phần là do cơ chế Đảng cử, dân bầu ở cấp xã, CBCC muốn được nhân dân tin tưởng, bỏ phiếu bầu thì phải là những người có nhiều kinh nghiệm trong công tác. Ngoài ra, một số chức

đanh cán bộ xã lại ưu tiên những người đã về hưu tham gia công tác, ví dụ như chức danh Chủ tịch Hội CCB...

CBCC cấp xã trẻ, dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ rất thấp, trung bình mỗi năm chỉ có 4-8 người, chiếm tỷ lệ bình quân chỉ 2,64%. Điều này cho thấy sự quan tâm và thu hút CBCC trẻ tuổi của Từ Sơn còn hạn chế. Hy vọng trong những năm tới, số lượng CBCC dưới 30 tuổi sẽ tăng lên để tăng cường đội ngũ CBCC trẻ, được đào tạo bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ cộng với nhiệt huyết tuổi trẻ sẽ đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của công việc.

2.2.2. Trình độ văn hóa

Trình độ văn hóa là mức độ đạt được trong hệ thống trình độ kiến thức phổ thông. Trình độ văn hóa của cán bộ, công chức cấp xã của thị xã được phản ánh rõ nét qua bảng số liệu 2.2. Từ năm 2011 đến năm 2014 số lượng cán bộ, công chức có trình độ văn hóa là THPT chiếm tỷ lệ cao (từ 193 người năm 2011 đến 197 người năm 2014, chiếm tỷ lệ bình quân 94,42 % trong tổng số CBCC cấp xã) và có xu hướng tăng lên qua các năm. Tuy nhiên vẫn còn một số lượng đáng kể cán bộ, công chức chỉ mới tốt nghiệp THCS, chiếm trung bình 5,58%. Đối tượng tốt nghiệp THCS tồn tại chủ yếu ở một số CBCC trên 50 tuổi, thường gắn với các chức danh cán bộ như Hội Nông dân và Hội Cựu chiến binh.

2.2.3. Trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn là mức độ đạt được về một chuyên môn, một ngành nghề nhất định, là kiến thức trực tiếp phục vụ cho công việc chuyên môn của cán bộ, công chức.

Nhìn chung qua bảng 2.2 ta thấy, trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã của Từ Sơn đạt mức trung bình. Từ 2011 đến 2014 số CBCC có trình độ đại học đã liên tục tăng qua các năm, chiếm tỷ lệ khá cao, bình quân là 33,69% (*thấp nhất năm 2011 là 40 người; cao nhất năm 2014 là 98 người,*

tăng 58 người); Điều này có ý nghĩa rất lớn tới việc cải thiện chất lượng CBCC cấp xã hiện nay.

Bảng 2.2: Trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn đào tạo của cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn

DVT: người

TT	Trình độ đào tạo	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	So sánh (2014 - 2011)	Tỷ lệ bình quân (%)
1	Trình độ văn hóa	208	207	204	206	-02	100
1.1	THCS	15	12	10	09	-06	5,58
1.2	THPT	193	195	194	197	+04	94,42
2	Trình độ chuyên môn	208	207	204	206	-02	100
2.1	Chưa qua đào tạo	29	26	25	26	-03	12,85
2.2	Sơ cấp	08	09	16	07	-01	4,85
2.3	Trung cấp	125	120	71	71	-54	46,91
2.4	Cao đẳng	06	02	02	04	-02	1,70
2.5	Đại học	40	50	90	98	+58	33,69
2.6	Sau đại học	0	0	0	0	0	0

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, (2011 - 2014)”

Số lượng CBCC có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ thấp nhất, trung bình chỉ 1,7%. Chiếm tỷ lệ chủ yếu là trình độ trung cấp, bình quân đạt 46,91% (thấp nhất năm 2014 là 71 người, cao nhất là năm 2010 là 125 người) và số lượng CBCC cấp xã có trình độ trung cấp có xu hướng giảm đi, nguyên nhân là do nhiều CBCC đã tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn lên mức đại học; lực lượng chưa qua đào tạo vẫn chiếm tỷ lệ trung bình là 12,85% và

có xu hướng ngày càng giảm, song mức giảm không đáng kể. Đối tượng chủ yếu chưa qua đào tạo là ở các chức danh cán bộ xã. Cuối cùng là trình độ sơ cấp chiếm bình quân 4,85%.

2.2.4. Trình độ lý luận chính trị

Bên cạnh sự phát triển về số lượng thì trình độ văn hóa; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCCC cấp xã thị xã Từ Sơn cũng ngày càng được nâng lên.

Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2011 – 2014

DVT: người

T	T	Trình độ đào tạo	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Tỷ lệ bình quân (%)
1		Chưa qua đào tạo	21	16	16	15	8,24
2		Sơ cấp	41	38	33	16	15,52
3		Trung cấp	145	152	153	173	75,52
4		Cao cấp	01	0	01	01	0,36
5		Cử nhân	0	01	01	01	0,36
		Tổng số	208	207	204	206	100

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, (2011 - 2014)”

Số liệu bảng 2.3 cho thấy, từ 2011 đến 2014 đội ngũ cán bộ, công chức xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị chiếm tỷ lệ cao nhất, bình quân 75,52% và liên tục tăng qua các năm (*từ 145 người năm 2011 lên 173 người năm 2014, tăng 28 người với tỷ lệ tăng 19,31% so với năm 2011*) và chủ yếu tăng ở đội ngũ cán bộ chủ chốt và một số công chức trong độ tuổi quy định; nguyên nhân là do sự quan tâm của các cơ quan đơn vị, sự tạo điều kiện của

cấp trên đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Chiếm tỷ lệ cao thứ hai với mức trung bình 15,52% là trình độ sơ cấp lý luận chính trị (thấp nhất năm 2014 là 16 người). Số người qua sơ cấp lý luận chính trị và số người chưa qua đào tạo lý luận chính trị có xu hướng giảm dần qua các năm. Tuy nhiên, tỷ lệ đối tượng chưa qua đào tạo vẫn còn khá đông, chiếm bình quân 8,24%, tập trung ở các chức danh CBCC xã mới được tuyển dụng, bổ nhiệm. Số lượng đạt trình độ cử nhân và cao cấp lý luận chính trị của CBCC cấp xã rất hiếm, mỗi năm chỉ đạt từ 1-2 người, chủ yếu là cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo: Bí thư, Chủ tịch xã...

2.2.5. Trình độ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ

** Trình độ quản lý nhà nước*

Trình độ quản lý nhà nước chia thành các cấp: chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên, cán sự. Số liệu Bảng 2.4 cho thấy chất lượng CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn phân theo trình độ quản lý nhà nước giai đoạn 2012 – 2014 nhìn chung còn thấp, số lượng CBCC chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao, bình quân là 67,09%, cao nhất là năm 2012 (tất cả 207 CBCC cấp xã thì có 30 người trình độ chuyên viên, chiếm tỷ lệ 14,5%; có 22 người trình độ cán sự, chiếm 10,63%; có 155 người chưa qua đào tạo quản lý nhà nước, chiếm tỷ lệ cao nhất 74,87%).

Tuy nhiên, trình độ quản lý nhà nước của CBCC cấp xã đang thay đổi theo hướng tích cực: số lượng người có trình độ chuyên viên và cán sự đang tăng dần qua các năm, chiếm tỷ trọng trung bình lần lượt là 21,4% và 11,51%; Song mức tăng chậm, chưa rõ rệt. Số lượng người chưa qua đào tạo liên tục giảm dần, nhưng chưa có CBCC cấp xã nào đạt trình độ chuyên viên chính.

** Trình độ tin học*

Theo số liệu tổng hợp ở bảng 2.4 từ năm 2012 đến năm 2014, số CBCC cấp xã có chứng chỉ tin học lần lượt là 76, 94, và 103 người, chiếm tỷ lệ

36,71%, 46,08% đến năm 2014 đạt 50%. Số còn lại chưa đào tạo vẫn chiếm tỷ lệ trung bình cao 55,75%. Lực lượng CBCC chưa qua đào tạo cũng có xu hướng giảm dần theo từng năm, tỷ lệ giảm chưa rõ rệt.

Bảng 2.4: Trình độ quản lý nhà nước và trình độ ngoại ngữ, tin học của cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2012 – 2014

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

Số TT	Trình độ đào tạo	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014		Tỷ lệ bình quân (%)
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	
1	Trình độ QLNN	207	100	204	100	206	100	100
1.1	Chuyên viên chính	0	0	0	0	0	0	0
1.2	Chuyên viên	30	14,50	43	21,08	59	28,64	21,40
1.3	Cán sự	22	10,63	24	11,76	25	12,14	11,51
1.4	Chưa qua đào tạo	155	74,87	137	67,16	122	59,22	67,09
2	Trình độ tin học	207	100	204	100	206	100	100
2.1	Cử nhân	0	0	0	0	0	0	0
2.2	Có chứng chỉ	76	36,71	94	46,08	103	50,00	44,25
2.3	Chưa có chứng chỉ	131	63,29	110	53,92	103	50,00	55,75
3	Trình độ ngoại ngữ	207	100	204	100	206	100	100
3.1	Cử nhân	0	0	0	0	0	0	0
3.2	Có chứng chỉ	100	48,31	104	50,98	106	51,46	50,24
3.3	Chưa có chứng chỉ	107	51,69	100	49,02	100	48,54	49,76

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, (2012 - 2014)”

** Trình độ ngoại ngữ*

Năm 2014 là năm có số lượng CBCC có chứng chỉ ngoại ngữ cao nhất, (106 người), đạt 51,46%, số người chưa qua đào tạo còn 100 người, chiếm tỷ

lệ 48,54%. Mặc dù tỷ lệ người có chứng chỉ ngoại ngữ cao nhưng khả năng thật sự về ngoại ngữ của CBCC cấp xã còn nhiều hạn chế, nhất là nghe, nói.

Như vậy, nhìn chung trình độ tin học, ngoại ngữ và quản lý nhà nước của cán bộ, công chức cấp xã hiện nay của Từ Sơn vẫn còn ở mức trung bình, hơn nửa số người chưa được qua đào tạo, bồi dưỡng, vì vậy sẽ rất khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Hạn chế ở trình độ ngoại ngữ, tin học lại tập trung ở những CBCC đã lớn tuổi, làm việc lâu năm tại xã, phường, thường ở các chức danh CB xã: MTTQ, Cựu chiến binh, Hội nông dân.....

2.2.6. Khả năng đáp ứng nhiệm vụ, yêu cầu trong thực hiện công việc

Để đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thực hiện công việc của đội ngũ CBCC cấp xã, chúng ta đánh giá dựa trên 3 tiêu chí cơ bản: sức khỏe, trình độ và kinh nghiệm. Tác giả tiến hành phát phiếu hỏi. Số phiếu phát ra tổng cộng là 60 phiếu (mẫu phụ lục 1) phát cho CBCC cấp xã tự đánh giá. Kết quả thu được tại bảng 2.5 như sau:

Bảng 2.5. Khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã trong thực hiện công việc

T T	Các tiêu chí đánh giá	Số phiếu trả lời	Mức độ					
			Đáp ứng đầy đủ		Đáp ứng một phần		Chưa đáp ứng được	
			Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Sức khỏe	59	19	32,21	35	59,32	5	8,47
2	Trình độ chuyên môn	60	22	36,67	31	51,67	7	11,66
3	Kinh nghiệm	57	25	43,86	28	49,12	4	7,02
	Tổng số	176	66	37,5	94	53,41	16	9,09

“Nguồn: Số liệu tổng hợp qua điều tra năm 2015”

Đa số CBCC cấp xã tự nhận bản thân mới đáp ứng được một phần yêu

cầu, nhiệm vụ của công việc (trung bình là 53,41%); chỉ có 37,5% số người tự đánh giá là đã đáp ứng được yêu cầu công việc và còn lại tới 9,09% CBCC tự đánh giá là chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Đây là một tỷ lệ khá cao, chứng tỏ khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc của CBCC cấp xã còn nhiều mặt hạn chế. Trong đó chiếm tỷ lệ cao nhất chưa đáp ứng được là tiêu chí về trình độ chuyên môn (11,66% chưa đáp ứng nhu cầu); vấn đề sức khỏe của CBCC cấp xã cũng là tiêu chí đáng được quan tâm, do CBCC thường xuyên ngồi lâu, dễ dẫn đến một số bệnh nguy hiểm.

2.2.7. Về các kỹ năng thực thi công vụ

Bên cạnh kiến thức chuyên môn, chuyên ngành phục vụ cho công việc thì đòi hỏi đội ngũ CBCC cấp xã nhất thiết phải có những kỹ năng cơ bản trong quá trình thực thi công vụ. Để đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã theo các kỹ năng, tác giả tiến hành lấy ý kiến tự đánh giá của CBCC cấp xã qua 60 phiếu hỏi (mẫu phụ lục 1). Kết quả thu được tại bảng 2.6 như sau:

Qua kết quả điều tra với 9 kỹ năng cơ bản của CBCC cấp xã cho thấy: Đa số CBCC cấp xã tự đánh giá các kỹ năng của mình ở mức khá và trung bình, tỷ lệ người nhận mức tốt rất thấp và có một bộ phận tự nhận bản thân còn yếu, trong đó kém nhất là kỹ năng viết và tổng hợp báo cáo (còn 11,8%), kỹ năng triển khai thực hiện chính sách (11,7%)...

Như vậy, theo kết quả trên thì đội ngũ CBCC cấp xã được đánh giá vẫn còn nhiều hạn chế về kỹ năng thực thi công vụ. Điều này sẽ ảnh hưởng lớn đến hiệu quả làm việc, nhất là trong giai đoạn cải cách hành chính, mở cửa hội nhập của nền kinh tế diễn ra mạnh mẽ như hiện nay.

Bảng 2.6: Kết quả tự đánh giá kỹ năng thực thi công vụ của CBCC cấp xã của thị xã Từ Sơn

DVT: Phiếu/ %

T T	Các kỹ năng	Số phiếu trả lời	Mức độ							
			Tốt		Khá		Trung bình		Kém	
			Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Kỹ năng ra quyết định	60	7	11,7	26	43,3	23	38,4	4	6,6
2	Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin.	58	12	20,6	30	51,8	15	25,9	1	1,7
3	Kỹ năng tổ chức cuộc họp	59	6	10,2	24	40,7	25	42,3	4	6,8
4	Kỹ năng lãnh đạo	58	5	8,6	23	39,7	27	46,5	3	5,2
5	Kỹ năng soạn thảo văn bản	60	13	21,6	19	31,7	26	43,3	2	3,4
6	Kỹ năng viết báo cáo, tổng hợp báo cáo.	59	6	10,2	24	40,7	22	37,3	7	11,8
7	Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin	57	9	15,7	22	38,6	20	35,1	6	10,5
8	Kỹ năng triển khai các chính sách của NN	60	14	23,3	18	30,0	21	35,0	7	11,7
9	Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân	59	8	13,5	29	49,1	16	27,2	6	10,2

“Nguồn: Số liệu tổng hợp qua điều tra năm 2015”

2.2.8. Về khả năng hoàn thành nhiệm vụ

Để đánh giá về khả năng hoàn thành nhiệm vụ của CBCC cấp xã, chúng ta xem xét kết quả thu được từ 30 phiếu điều tra lấy ý kiến (Mẫu phụ lục 2) tác giả phát cho CBCC 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 2.7: Kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của CBCC cấp xã

DVT: Phiếu / %

T T	Các tiêu chí đánh giá	Số phiếu trả lời	Mức độ							
			1		2		3		4	
			Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Khối lượng công việc được giao hoàn thành	30	1	3,3	25	83,4	3	10	1	3,3
2	Tiến độ hoàn thành công việc	29	3	10,4	17	58,6	7	24,1	2	6,9
3	Chất lượng công việc hoàn thành	30	0	0	13	43,3	16	45,3	1	3,3

“Nguồn: Số liệu tổng hợp qua điều tra năm 2015”

Tổng hợp số liệu bảng 2.7 cho thấy: kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về mức độ hoàn thành công việc của CBCC cấp xã là đúng tiến độ, chiếm 58,6%; khối lượng công việc hoàn thành đúng định mức đạt 83,4%; chất lượng công việc hoàn thành chủ yếu là đạt yêu cầu (45,3%) và hoàn thành tốt công việc đạt (43,3%).

Tuy nhiên, cũng có ý kiến cho rằng vẫn còn một bộ phận CBCC 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. Để nâng cao mức độ hoàn thành công việc của CBCC cấp xã, đòi hỏi cần phải nâng cao trình độ chuyên môn cũng như những kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ và nhất là các CBCC phải biết phối hợp cùng nhau làm việc.

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

Ngoài các kỹ năng thực hiện nhiệm vụ, người CBCC 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. Để đánh giá về thái độ, ý thức của CBCC cấp xã trong thực thi công vụ thì ý kiến của công dân địa phương, những người trực tiếp làm việc với CBCC là chính xác nhất. Vì vậy, tác giả tiến hành điều tra 60 công dân trên địa bàn thị xã (Mẫu phụ lục 3) theo 4 mức độ đánh giá: tốt, tương đối tốt, bình thường, kém và thu được kết quả sau:

- Về thái độ đón tiếp công dân của một bộ phận CBCC cấp xã được công dân đánh giá ở mức tương đối, với tỷ lệ 53,33% số phiếu được hỏi; có 28,33% được cho là có thái độ tiếp công dân tốt; 13,34% mức trung bình. Tuy nhiên còn một bộ phận chiếm 5% bị đánh giá mức kém: còn thiếu lịch sự, chưa nhiệt tình hướng dẫn, giải đáp cho nhân dân.

- Về tác phong làm việc của CBCC cấp xã được công dân đánh giá khá cao. Tỷ lệ người đánh giá mức tốt và mức tương đối cao: lần lượt là 33,33% và 48,33%, mức trung bình và kém là 11,67% và 6,67%. Nguyên nhân tác phong làm việc của CBCC cấp xã được đánh giá 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 nhân dân trong ngày, bắt buộc CBCC cấp xã phải có tác phong làm việc nhanh nhẹn, chín chu, dứt điểm nếu không sẽ gây tổn động công việc.

- Về cách giao tiếp, ứng xử của CBCC cấp xã đối với nhân dân được

nhân dân đánh giá tương đối và trung bình là chủ yếu: tỷ lệ 40% và 41,67%. Tuy nhiên, số câu trả lời đánh giá kém còn cao, qua đó cho thấy cách giao tiếp, ứng xử của CBCC chưa tốt, hiện tượng hách dịch, của quyền, gây phiền hà, bức xúc trong nhân dân vẫn còn.

- Cuối cùng là ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc chỉ được nhân dân đánh giá ở mức trung bình là 45%, mức tương đối là 33,3 %. Tỷ lệ mức kém là 5% cho thấy ý thức làm việc của một bộ phận CBCC cấp xã còn thấp, đùn đẩy trách nhiệm cho nhau, tinh thần phối hợp với nhau trong thực hiện nhiệm vụ chung chưa cao.

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá của công dân địa phương về thái độ, ý thức trong thực thi công vụ của CBCC cấp xã

DVT: Phiếu / %

T T	Các tiêu chí đánh giá	Số phiếu trả lời	Mức độ							
			Tốt		Tương đối tốt		Bình thường		Kém	
			Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Thái độ đón tiếp công dân	60	17	28,33	32	53,33	8	13,34	3	5,00
2	Tác phong làm việc	60	20	33,33	29	48,33	7	11,67	4	6,67
3	Cách giao tiếp, ứng xử	60	5	8,3	24	40,00	25	41,67	6	10,0
4	Ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc	60	10	16,67	20	33,33	27	45,00	3	5,00
	Tổng số	240	52	21,67	105	43,75	67	27,93	16	6,67

“Nguồn: Số liệu tổng hợp qua điều tra năm 2015”

Nhìn chung, thái độ và ý thức của CBCC cấp xã trong thực thi công vụ được công dân địa phương đánh giá khá cao dù vẫn còn một số hạn chế. Qua đó, công dân địa phương cũng nêu ý kiến: cần đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức, năng lực và thái độ thực thi công vụ của CBCC cấp xã, đồng thời tăng

cường sự giám sát của các ban ngành, đoàn thể và cả nhân dân đối với CBCC cấp xã.

2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã Từ Sơn

2.3.1. Thực trạng nâng cao thể lực

Để có thể lực tốt nhất phục vụ cho công việc, thực hiện Quyết định số 1613/BYT- QĐ ngày 15/08/1997 về việc ban hành tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động, hàng năm CBCC cấp xã thị xã đều được khám sức khỏe định kỳ với những nội dung khám và xét nghiệm cụ thể: đo các chỉ số thể lực, khám lâm sàng chuyên khoa(nội, ngoại, da liễu, mắt, tai mũi họng,...), xét nghiệm máu (HIV, men gan, xét nghiệm huyết học, axit uric...), xét nghiệm nước tiểu, chụp Xquang, siêu âm, điện tim đồ... để đánh giá tổng thể sức khỏe người lao động cũng như phát hiện sớm một số bệnh để kịp thời chữa trị, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.9: Kết quả khám sức khỏe định kỳ của đội ngũ CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn từ năm 2011-2014

Số TT	Xếp loại sức khỏe	Năm 2011 (%)	Năm 2012 (%)	Năm 2013 (%)	Năm 2014 (%)
1	Loại I	2,4	3,1	1,2	2,9
2	Loại II	60,1	63,3	52,8	57,6
3	Loại III	29,2	26,4	35,7	31,8
4	Loại IV	8,3	7,2	10,3	7,7
	Tổng cộng	100	100	100	100

“Nguồn: Bệnh viện Đa khoa Từ Sơn 2015”

Trong đó: Loại I: Sức khỏe tốt; Loại II: Khỏe, đủ sức khỏe để làm việc, học tập; Loại 3: Sức khỏe bình thường; Loại 4: Sức khỏe chưa tốt.

Qua bảng 2.9 cho thấy: thể lực của CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn đa số

khỏe (loại II), có đủ sức khỏe để làm việc và học tập, cao nhất 63,3% năm 2012, thấp nhất 52,8% năm 2013. Số lượng CBCC cấp xã sức khỏe xếp loại 4 (sức khỏe chưa tốt) vẫn còn, chiếm tỷ lệ 7,2% đến 10,3%, do vậy cần phải củng cố và nâng cao hơn nữa sức khỏe của CBCC cấp xã.

Bảng 2.10: Đánh giá sự quan tâm của xã, phường đến nâng cao thể lực đội ngũ CBCC cấp xã

Số TT	Nội dung đánh giá	Số phiếu trả lời (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Rất quan tâm	22	36,7
2	Quan tâm	28	46,7
3	Bình thường	9	15,0
4	Ít quan tâm	1	1,6
	Tổng cộng	60	100

“Nguồn: Số liệu tổng hợp qua điều tra năm 2015”

Số liệu thu được qua 60 phiếu (Mẫu phụ lục 1) do CBCC cấp xã tự đánh giá về sự quan tâm của Đảng ủy-UBND các xã, phường đến nâng cao thể lực CBCC như bảng 2.10, cụ thể:

Có 36,7% số CBCC cấp xã được hỏi cho rằng lãnh đạo xã, phường rất quan tâm đến sức khỏe và rèn luyện thể lực cho CBCC; 46,7% cho rằng ở mức quan tâm; tỷ lệ CBCC cấp xã đánh giá chính quyền ít quan tâm chỉ 1,6%. Qua đó cho thấy, Đảng ủy- UBND các xã, phường đã thực hiện nhiều giải pháp nhằm cải thiện và tăng cường sức khỏe cho CBCC cấp xã: tổ chức các giải thi đấu thể dục, thể thao, văn hóa, văn nghệ nhằm nâng cao thể lực, hỗ trợ tiền ăn trưa đối với CBCC cấp xã tại cơ quan, tạo điều kiện cho CBCC đi khám, chữa bệnh, nghỉ dưỡng sức, nghỉ chế độ, Công đoàn xã thường xuyên thăm hỏi, động viên các CBCC có sức khỏe chưa tốt yên tâm chữa bệnh...

2.3.2. Thực trạng nâng cao trí lực

2.3.2.1. Qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Ngày 02/3/2015 UBND tỉnh Bắc Ninh ban hành Quyết định số 161/QĐ-UBND về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2015. Với tổng kinh phí đào tạo hơn 2 tỷ đồng, số lượt người được đào tạo, bồi dưỡng là 5.908 người. Trong đó, riêng đối với CBCC cấp xã: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng công nghệ thông tin, công tác viết tin, biên tập, phát ngôn cho báo chí; ứng dụng tin học tài chính, quản lý ngân sách, quản lý xây dựng, phát triển đô thị, công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại. Đối với CBCC cấp xã sẽ tổ chức 7 lớp với 642 học viên tham gia; kinh phí thực hiện gần 844 triệu đồng. Mục đích của kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã là đạt được các mục tiêu nhằm trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành, thực thi công vụ và trình độ lý luận, đạo đức cách mạng của công chức, từng bước đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị.

Bảng 2.11: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn năm 2014

Số TT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng (Người)			
		2010	2011	2012	2013
1	Trung cấp Lý luận chính trị	57	61	64	62
2	Quản lý nhà nước	12	11	14	34
3	Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ	77	86	307(ĐB HĐND)	101
	Tổng cộng	146	158	385	197

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, 2014”

Trong những năm qua, được sự quan tâm của tỉnh, thị xã đã khai giảng các lớp đào tạo, bồi dưỡng cho CBCC cấp xã và thu hút lượng lớn người tham gia: Quản lý nhà nước; chuyên môn, nghiệp vụ; tin học, lý luận chính trị...

Qua số liệu bảng 2.11 ta thấy, từ năm 2010 đến năm 2013, hàng năm thị xã Từ Sơn đã tổ chức được nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ BCC cấp xã, nhất là năm 2013 thu hút 385 lượt CBCC cấp xã tham gia, trong đó bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ được cho 307 đại biểu HĐND các xã, phường.

Bảng 2.12. Ý kiến đánh giá của CBCC cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã của thị xã Từ Sơn

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

S T T	Chỉ tiêu đánh giá	Số phiếu trả lời	Phù hợp		Chưa phù hợp	
			Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1.	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	60	49	81,6	11	18,4
2	Nội dung, chương trình đào tạo	60	46	76,7	14	23,3
3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	60	43	71,6	17	28,4
4	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	60	51	85,0	9	15,0
5	Thời gian, địa điểm	60	53	88,3	7	11,7
6	Kinh phí hỗ trợ	60	48	80,0	12	20,0

“Nguồn: Số liệu tổng hợp qua điều tra năm 2015”

Theo kết quả điều tra bằng bảng hỏi (Mẫu phụ lục 1) với số lượng 60 phiếu phát cho CBCC cấp xã thì có 21,5% số người được hỏi trả lời là thường xuyên (1- 3 năm) được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; 67,09% trả lời là thỉnh thoảng (3- 5 năm); còn

lại 11,41% trả lời là ít được tham gia (trên 5 năm). Tác giả cũng đã lấy ý kiến của những CBCC cấp xã trên về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã, những người đã được tham gia các lớp học trên. Kết quả thu được qua bảng 2.12 như sau:

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

2.3.2.2. *Qua cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức cấp xã*

Thực hiện Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về Công chức xã, phường, thị trấn; Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội Vụ Hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08/4/2013 của Chính phủ về Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và sự chỉ đạo của tỉnh, thị xã Từ Sơn đã tập trung rà soát thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã nhằm xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bổ sung CBCC cho các chức danh còn thiếu theo quy định của tỉnh. Đối với cán bộ cấp xã thực hiện tuyển dụng theo chế độ bầu cử theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Người được bầu cử phải là người có đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, kinh nghiệm, trình độ và quan trọng

nhất là nhận được sự tín nhiệm của cử tri. Còn đối với các chức danh công chức cấp xã thực hiện tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định của Chính phủ, của tỉnh Bắc Ninh.

Bảng 2.13: Kết quả công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2010 – 2014

Số TT	Năm tuyển dụng	Cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn	
		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	2010	5	23,81
2	2011	3	14,29
3	2012	2	9,52
4	2013	7	33,33
5	2014	4	19,05
Tổng		21	100

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, (2010 - 2014)”

Từ năm 2010 đến năm 2014, thông qua các hình thức tuyển dụng, bổ nhiệm, số lượng CBCC thị xã Từ Sơn được tuyển dụng, bổ nhiệm như bảng 2.13. Tuy số lượng CBCC cấp xã được tuyển dụng, bổ nhiệm và luân chuyển về các xã, phường làm việc tương đối ổn định, mỗi năm 2 đến 7 người nhưng đa số CBCC cấp xã này có trình độ chuyên môn cao (trình độ Đại học là chủ yếu, không tuyển dụng CBCC có bằng trung cấp). Điều này góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Tuy nhiên, một số địa phương vẫn tồn tại cơ chế “xin- cho”, dựa vào các mối quan hệ để chạy việc, xin việc, làm giảm uy tín của nhân dân đối với công tác tuyển dụng.

2.3.2.3. *Chính sách đãi ngộ, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã*

** Chính sách tiền lương đối với CBCC cấp xã*

Theo quy định tại Điều 5 Nghị định 92/NĐ- CP về xếp lương CBCC cấp xã như sau:

+ *Đối với cán bộ cấp xã:*

- Cán bộ cấp xã có trình độ sơ cấp hoặc chưa đào tạo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thực hiện xếp lương chức vụ, cụ thể:

+ Bí thư Đảng ủy: bậc 1 (2,35), bậc 2 (2,85).

+ Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND: bậc 1 (2,15), bậc 2 (2,65).

+ Chủ tịch Ủy ban MTTQ, Phó Chủ tịch HĐND, Phó Chủ tịch UBND: bậc 1 (1,95), bậc 2 (2,45).

+ Bí thư Đoàn TNCSHCM, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội CCB: bậc 1 (1,75), bậc 2 (2,25).

- Cán bộ cấp xã đã tốt nghiệp trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên thực hiện xếp lương như công chức hành chính quy định tại bảng lương số 2 ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ. Ngoài ra, còn được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo so với mức lương tối thiểu chung như sau:

+ Bí thư đảng ủy: 0,30

+ Phó Bí thư đảng ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND: 0,25

+ Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân: 0,20

+ Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh: 0,15.

- Cán bộ cấp xã là người đang hưởng chế độ hưu trí hoặc trợ cấp mất

sức lao động, ngoài lương hưu hoặc trợ cấp mất sức lao động hiện hưởng, hàng tháng được hưởng 90% mức lương bậc 1 của chức danh hiện đảm nhiệm.

+ *Đối với công chức cấp xã:*

- Công chức cấp xã tốt nghiệp trình độ đào tạo từ sơ cấp trở lên phù hợp với chuyên môn của chức danh đảm nhiệm, thực hiện xếp lương như công chức hành chính quy định ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP; Những người hiện đang đảm nhiệm chức danh công chức cấp xã chưa tốt nghiệp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định thì được hưởng lương bằng 1,18 so với mức lương tối thiểu chung.

Bên cạnh đó, CBCC cấp xã tùy loại còn được hưởng các loại phụ cấp nhất định: thâm niên vượt khung, phụ cấp theo loại xã (xã loại 1 là 10%; xã loại 2 là 5%), phụ cấp kiêm nhiệm chức danh...

* *Chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế*

Cán bộ cấp xã trong thời gian đảm nhiệm chức vụ, chức danh thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định của pháp luật; Trường hợp cán bộ, công chức cấp xã khi nghỉ việc đã hết tuổi lao động, có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, chưa nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần, có nhu cầu tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện thì được đóng tiếp theo quy định tại Nghị định số 190/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ đến khi đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội thì được hưởng lương hưu hàng tháng.

* *Chế độ đào tạo, bồi dưỡng*

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

từ cơ quan đến nơi học tập.

Các chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBCC cấp xã đã và đang dần được cải thiện, tuy nhiên do nhiều nguyên nhân mà tiền lương CBCC cấp xã nhìn chung còn thấp, chưa đảm bảo đời sống. Theo thống kê qua phiếu điều tra (Mẫu phụ lục 1): trong số 60 CBCC cấp xã được hỏi không có ý kiến nào cho rằng tiền lương CBCC hiện nay cao; 2,3 % ý kiến cho rằng tạm đủ sống; 92,6% cho rằng không đủ sống; còn lại 5,1% cho rằng rất chật vật. Lý do họ đưa ra là vì chính sách tiền lương đối với CBCC cấp xã chưa phù hợp, còn mang tính bình quân, phụ thuộc vào hệ số bằng cấp, thâm niên, chưa trả lương theo vị trí, chức danh công việc đảm nhận; thấp hơn nhiều so với khu vực ngoài nhà nước; mức tăng của tiền lương cơ sở thấp; lương và phụ cấp chưa tính hết những khó khăn, đặc thù công việc... Từ ngày 01/01/2015 đã thực hiện điều chỉnh tăng 8% đối với lương hưu, trợ cấp ưu đãi người có công và tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang có thu nhập thấp (hệ số lương từ 2,34 trở xuống) được quy định tại Nghị quyết 78/2014/QH13 ngày 10/11/2014 của Quốc hội về dự toán ngân sách nhà nước năm 2015.

Hy vọng trong những năm tiếp theo, nhờ sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, chính sách tiền lương của đội ngũ CBCC nói chung, CBCC cấp xã nói riêng sẽ có thay đổi tích cực, phù hợp ngân sách đồng thời đảm bảo đời sống cả vật chất lẫn tinh thần, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

2.3.2.4. Thực trạng bố trí cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn

Theo phương án bố trí sử dụng CBCC cấp xã được thực hiện theo đúng quy định về định mức biên chế các chức danh CBCC cấp xã tại Nghị định 92/2009/NĐ-CP ban hành ngày 22/10/2009 và tại Quyết định số 99/2010/QĐ-UBND ngày 09/8/2010 của UBND tỉnh Bắc Ninh về Quy định số lượng, chức danh CBCC cấp xã tỉnh Bắc Ninh thì số lượng CBCC của 12 xã, phường thị

xã Từ Sơn hiện nay (không tính đến CB hợp đồng) như bảng 2.14:

Nhìn chung, các vị trí đều đã bố trí đủ số lượng người: mỗi chức danh cán bộ cấp xã được bố trí 01 biên chế, chỉ có chức danh Phó chủ tịch UBND thì mỗi xã, phường có 02 người; chức danh Chủ tịch HĐND chỉ có phường Đình Bảng có 01 người chuyên trách, nguyên nhân do chức danh Chủ tịch HĐND các xã, phường thường do Bí thư hoặc Phó bí thư kiêm nhiệm, nhưng qua thực tiễn thị xã, hiện nay không bố trí kiêm nhiệm nữa; Chức danh Chủ tịch Hội nông dân có 11 người, xã Phù Chẩn hiện tại chưa có.

Đối với các chức danh công chức cấp xã cũng bố trí mỗi chức danh có 01 biên chế nhưng qua bảng số liệu thì có 02 chức danh chưa bố trí đủ: Tài chính – Kế toán mới có 10 người và Văn hóa- Xã hội mới có 11 người. Ngoài ra, tùy vào mức độ công việc và tình hình tài chính của từng địa phương, có một số vị trí người lao động được tuyển dụng theo phương thức ký kết hợp đồng lao động theo chính sách của xã, huyện. Số lượng lao động hợp đồng làm việc tại các xã, phường năm 2014 của thị xã là 57 người, chiếm tới 21,67%.

**Bảng 2.14. Tổng hợp số lượng các chức danh CBCC cấp xã
của thị xã Từ Sơn năm 2014**

Số TT	Chức danh	Số lượng đã bố trí
I	Cán bộ	132
1	Bí thư Đảng ủy	12
2	Phó bí thư Đảng ủy	12
3	Chủ tịch HĐND	1
4	Phó chủ tịch HĐND	12
5	Chủ tịch UBND	12
6	Phó chủ tịch UBND	24
7	Chủ tịch UBMTTQ	12
8	Bí thư Đoàn TNCSHCM	12
9	Chủ tịch Hội LHPN	12
10	Chủ tịch Hội nông dân	11
11	Chủ tịch Hội CCB	12
II	Công chức	74
1	Chỉ huy trưởng Quân sự	12
2	Trưởng công an (xã)	5
3	Văn phòng – Thống kê	12
4	Tư pháp- Hộ tịch	12
5	Tài chính- Kế toán	10
6	Địa chính- NN- Xây dựng&MT	12
7	Văn hóa- Xã hội	11
Tổng		206

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, 2014”

2.3.3. Thực trạng nâng cao tâm lực

2.3.3.1. Qua công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã

Đánh giá CBCC là việc làm hết sức cần thiết nhằm phân loại CBCC hàng năm và là cơ sở để tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật CBCC cấp xã. Nội dung đánh giá CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng được quy định rõ trong Luật CBCC và Luật viên chức năm 2010. Cụ thể:

* *Đối với cán bộ*: thực hiện theo 5 nội dung được quy định tại Khoản 1 Điều 28 Luật Cán bộ, công chức:

- 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 lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm trong công tác;
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

* *Đối với công chức*: thực hiện theo 6 nội dung được quy định tại Khoản 1 Điều 56 Luật Cán bộ, công chức:

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, 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.

* *Đối với công chức lãnh đạo, quản lý*: đánh giá thêm 03 nội dung được quy định tại Khoản 2 Điều 56 Luật Cán bộ, công chức:

- Kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý;

- Năng lực lãnh đạo, quản lý;
- Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

Định kỳ hàng năm các xã, phường phải tiến hành đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã (thường thực hiện vào cuối năm) theo 4 loại: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Bảng 2.15. Kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, giai đoạn 2012- 2014

DVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

T T	Mức độ đánh giá, xếp loại CBCC	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014		Tỷ lệ BQ
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	
1	Hoàn thành xuất sắc NV	44	21,26	60	29,41	55	26,7	25,76
2	Hoàn thành tốt NV	153	73,91	133	65,2	148	71,85	70,34
3	Hoàn thành NV nhưng hạn chế về năng lực	09	4,35	11	5,39	03	1,45	3,73
4	Không hoàn thành NV	01	0,48	0	0	0	0	0,17
	Tổng số	207	100	204	100	206	100	100

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, (2012 - 2014)”

Qua bảng 2.15, số liệu tổng hợp việc đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã từ năm 2012 đến năm 2014 thị xã Từ Sơn cho thấy: số CBCC xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ dao động từ 44 đến 60 người, chiếm tỷ lệ bình quân 25,76 %); số CBCC xếp loại hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao (bình quân là 70,34%); tỷ lệ CBCC cấp xã xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ thấp (tỷ lệ trung bình chỉ 0,17%, có 1 người duy nhất năm 2012), đối tượng chủ yếu là

cán bộ, công chức xã có vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ bị xử lý kỷ luật; vẫn còn một bộ phận CBCC cấp xã xếp loại hoàn thành nhiệm vụ nhưng hạn chế về năng lực (chiếm bình quân 3,73%).

Trong những năm qua, công tác đánh giá CBCC cấp xã ở thị xã Từ Sơn dần đi vào nề nếp, nhìn chung đã làm đúng quy trình và thủ tục đánh giá. Tuy nhiên, việc đánh giá CBCC vẫn còn hạn chế chưa được khắc phục: đánh giá vẫn còn hình thức, cảm tính và thiếu tinh thần phê và tự phê.

2.3.3.2. Qua công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Nâng cao tâm lực đội ngũ CBCC cấp xã phần lớn thể hiện qua công tác kiểm tra, giám sát. Nếu công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC cấp xã diễn ra chặt chẽ, thường xuyên thì buộc CBCC phải có trách nhiệm với công việc, tận tâm tận lực vì công việc, từ đó nâng cao năng lực và tâm trí thực thi công vụ của CBCC. Ngược lại, nếu công tác quản lý, kiểm tra, giám sát thực hiện không tốt sẽ tạo ra những kẽ hở cho CBCC, chưa nghiêm túc, thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc.

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

Thông qua các hình thức kiểm tra: định kỳ, đột xuất, kiểm tra theo dấu hiệu vi phạm....và sự giám sát thường xuyên của HĐND cấp xã, hàng năm, Phòng Nội vụ thị xã kết hợp với các ngành tiến hành kiểm tra 3 xã, phường

bất kỳ, kết quả thu được như bảng sau:

Bảng 2.16: Kết quả kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn giai đoạn 2012-2014

DVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

TT	Các hình thức kỷ luật	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Khiển trách	4	1,9	2	0,98	5	2,4
2	Cảnh cáo	1	0,5	2	0,98	2	0,9
3	Cách chức, cho thôi việc	0	0	0	0	0	0
	Tổng số	5	2,4	4	1,96	7	3,3

“Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, (2012 - 2014)”

Qua số liệu bảng 2.16, từ năm 2012 đến 2014, qua kiểm tra 09 đơn vị xã, phường phát hiện tổng số 16 CBCC có dấu hiệu vi phạm, chiếm tỷ lệ cao nhất năm 2014 là 3,3%, thấp nhất năm 2013 chiếm 1,96%, trong đó chủ yếu vi phạm về chính sách dân số, có cả vi phạm thuộc công tác quản lý, không có lỗi vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Đồng thời, đã thi hành kỷ luật CBCC cấp xã sau 3 năm cộng dồn với các hình thức: khiển trách: 11 đồng chí; cảnh cáo 05 đồng chí; không có CBCC nào vi cách chức. Tỷ lệ CBCC cấp xã bị kỷ luật ở thị xã Từ Sơn như vậy là khá cao, rất may là không có vi phạm trong thực hiện công việc chuyên môn.

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

Tuy nhiên trong quá trình thực hiện công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC còn bộc lộ những mặt hạn chế đó là: khi nào CBCC có vấn đề mới tiến hành kiểm tra; công tác giám sát còn lúng túng; quy trình kiểm tra, lập và lưu trữ hồ sơ các cuộc kiểm tra, giám sát chưa đầy đủ; chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với công tác thanh tra nhà nước, thanh tra nhân dân, công tác kiểm tra của các đoàn thể chính trị-xã hội và nhân dân.

2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, Bắc Ninh

2.4.1. Những ưu điểm

Trong những năm qua, nhìn chung đội ngũ CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn 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 cơ bản, đến nay đội ngũ CBCC cấp xã ngày càng được tiêu chuẩn hóa cả về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ và dần thay đổi theo xu hướng tích cực hơn, nâng cao hơn. Năng lực của đội ngũ CBCC cấp xã, nhất là những CBCC trẻ được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ ngày càng tăng, từng bước đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ hiện nay.

Đội ngũ CBCC cấp xã không ngừng được củng cố, đa số được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn trong quá trình công tác, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt bất chấp những tác động tiêu cực từ mặt trái của cơ chế thị trường, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm, gắn bó mật thiết với nhân dân góp phần nắm bắt, phản ánh tâm tư, nguyện

vọng của nhân dân đến các cấp có thẩm quyền, tích cực tuyên truyền, vận động giải thích cho quần chúng nhân dân hiểu và làm theo chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Nhiều CBCC cơ sở 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.

Để có được thành công trên là nhờ sự quan tâm của các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương đã tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ cho đội ngũ CBCC cấp xã cũng như làm tốt công tác cán bộ: tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch, đào tạo, sử dụng, đánh giá, kiểm tra, quản lý CBCC cấp xã. Mặt khác, cũng do sự nỗ lực của đội ngũ CBCC 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.

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn cũng vẫn bộc lộ những hạn chế, yếu kém 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 nan giải đặt ra đối với các xã, phường, hiện nay là vừa thừa, lại vừa thiếu CBCC, đặc biệt là những CBCC có trình độ, năng lực chuyên môn, khả năng làm việc tốt. Đây thực sự là bài toán khó cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBCC này.

- *Về cơ cấu giới tính*: CBCC cấp xã là nữ hiện chiếm tỷ lệ thấp (bình quân là 14.23%) dẫn đến khó khăn trong nhiều công tác, nhất là công tác

tuyên truyền vận động tại địa phương, thực hiện bình đẳng giới...

- *Về cơ cấu độ tuổi*: Đội ngũ CBCC cấp xã ở độ tuổi dưới 30 rất ít mà chủ yếu là những CBCC từ trên 30 đến 50 tuổi, mặc dù nhiều kinh nghiệm nhưng sẽ yếu hơn về trình độ chuyên môn cũng như nhiệt huyết của tuổi trẻ và cả khả năng tư duy sáng tạo trong thực thi công vụ.

- *Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị; trình độ tin học, ngoại ngữ, quản lý NN*: tuy đã được nâng lên song vẫn ở mức trung bình so với mặt bằng chung đội ngũ CBCC cấp xã toàn tỉnh, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Số liệu thống kê năm 2011- 2014, trình độ chuyên môn chủ yếu là trung cấp (chiếm bình quân 46,91%), tỷ lệ chưa qua đào tạo còn 12,85%; trình độ chuyên môn đại học tuy ngày càng tăng nhưng hầu hết việc học tập chủ yếu thông qua các hình thức đào tạo tại chức hoặc từ xa, vừa học vừa làm, kiến thức chắp vá, chất lượng đào tạo không cao; tỷ lệ CBCC cấp xã qua đào tạo chính quy thấp, tập trung ở đội ngũ CBCC trẻ song số lượng quá ít.

Tỷ lệ CBCC chưa qua bồi dưỡng lý luận chính trị còn mỏng (trung bình chiếm 8,24%). Thực tế cho thấy, việc chuẩn hóa đội ngũ CBCC cấp xã vừa qua mới chỉ tập trung vào chuẩn hóa bằng cấp. Không ít CBCC đương nhiệm phải “chạy xô” học hành, thi cử lấy bằng cấp để đáp ứng yêu cầu “chuẩn hóa”. Chính vì vậy, việc nắm bắt đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước vào thực tế còn nhiều hạn chế, quan điểm làm việc của CBCC còn mang nặng tính cá nhân: bảo thủ, gia trưởng, ưu tiên người thân quen, họ hàng...

- *Kỹ năng, năng lực của một bộ phận CBCC còn nhiều hạn chế*: nhất là kỹ năng hành chính (thể hiện qua việc tham mưu, soạn thảo, ban hành văn bản...); kỹ năng thuyết trình, giao tiếp; khả năng vận động quần chúng nhân dân, khả năng sáng tạo chưa cao, làm việc theo lối mòn định sẵn, kỹ năng

lãnh đạo, quản lý...ảnh hưởng đến quá trình tổ chức, triển khai thực hiện công việc.

- *Về mức độ hoàn thành nhiệm vụ:* Đa số CBCC cấp xã đều hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng vẫn còn nhiều trường hợp chỉ hoàn thành một phần công việc hoặc không đảm bảo tiến độ công việc, liên tục bị cấp trên nhắc nhở, phản ánh... Tinh thần, ý thức trách nhiệm với công việc của một số CBCC cấp xã không cao, chưa thật sự tâm huyết, ý lại dựa dẫm vào người khác. Tinh thần phối kết hợp trong công việc với đồng nghiệp, với các ban ngành, đoàn thể liên quan còn thấp, đùn đẩy nhau, gây ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chung của toàn cơ quan, đơn vị và của cả địa phương.

- *Về ý thức, thái độ, phẩm chất chính trị, đạo đức trong thực thi công vụ:* Bên cạnh những CBCC cấp xã được đánh giá là có thái độ, phẩm chất đạo đức tốt, vẫn còn tồn tại những CBCC có ý thức công vụ kém: thái độ tiếp đón công dân thiếu nhiệt tình, thiếu lịch sự, chưa đúng mực. Nhiều CBCC có quan điểm chính trị chưa vững vàng, dễ bị tiêu cực bên ngoài tác động, ngày càng có biểu hiện xa dân, quan liêu, tham nhũng, cửa quyền, hách dịch, vi phạm quyền làm chủ của nhân dân. Sự xuống cấp về đạo đức của CBCC gần đây cũng gây nên nhiều tranh cãi, CBCC vướng vào nhiều 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 CBCC, với chính quyền địa phương.

- CBCC 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, lễ lối làm việc của CBCC cấp xã thiếu chín chu, tình trạng CBCC “đi muộn về sớm” diễn ra phổ biến, nhất là CBCC cấp xã làm việc gần nhà, có CBCC chỉ có mặt ở cơ quan khi cần thiết...

*** Nguyên nhân của những hạn chế**

Những hạn chế nêu trên về chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã do nhiều nguyên nhân gây lên, có thể kể đến những nguyên nhân chính sau:

Thứ nhất là nguyên nhân do lịch sử để lại: Một số CBCC 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 học sinh, sinh viên và lực lượng đáng kể thanh niên ở cơ sở không thoát ly được, tự phấn đấu trưởng thành nên cơ cấu chưa đồng bộ, tuy có nhiều kinh nghiệm nhưng không được đào tạo bài bản, lại chịu ảnh hưởng của tâm lý tiểu nông, sản xuất nhỏ trong thực thi công vụ: tư tưởng bảo thủ, áp đặt, giải quyết công việc theo cảm tính, thiếu chuyên nghiệp...

Thứ hai là do bản thân đội ngũ CBCC 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 việc chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, chưa kịp thời cập nhật nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ dẫn đến những 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 CBCC cấp xã chưa được quan tâm đúng mức cũng ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Các hình thức tuyển dụng tuy đã được đa dạng hóa nhưng vẫn chưa xóa bỏ hoàn toàn cơ chế “xin- cho”, “chạy điểm”, 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.

Hơn nữa, trên địa bàn thị xã có rất nhiều khu công nghiệp, thu hút một lượng lớn học sinh, sinh viên địa phương sau khi tốt nghiệp vào làm việc nên khó khăn trong việc tạo nguồn, quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức cho các xã.

Thứ tư là các chế độ, chính sách đãi ngộ của Nhà nước đối với CBCC còn nhiều bất hợp lý, chưa đảm bảo yên tâm công tác, cống hiến, làm giảm chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã trong thực thi nhiệm vụ. Chính sách tiền lương mang yếu tố bình quân, người làm ít cũng như người làm nhiều, miễn là cùng bậc lương. Vì hưởng lương theo ngân sách nên hệ số lương còn thấp, khoảng cách giữa các bậc lương ngắn, thời gian nâng bậc lương lâu (3 năm/bậc), chưa mang tính khuyến khích cao, chưa gắn nghĩa vụ với lợi ích, chưa tạo được động lực thỏa đáng cho CBCC công tác tốt, không thu hút được nguồn CBCC có năng lực tham gia công tác tại xã, đó chưa kể lượng CBCC cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng xong lại xin công tác ở nơi khác, hiện tượng CBCC cấp xã bỏ việc Nhà nước ra bên ngoài làm cũng khá phổ biến hoặc kết hợp, vừa làm công việc của xã vừa tham gia sản xuất tại địa phương, ảnh hưởng đến công việc. Tiền lương của CBCC cấp xã thấp cũng là nguyên nhân chủ yếu của vấn nạn tham nhũng.

Thứ năm là trong công tác bố trí, sắp xếp, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm CBCC còn nhiều bất cập dẫn tới chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã bị hạn chế. Việc bố trí CBCC 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 CBCC 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 hơn nữa đội ngũ CBCC 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.

Thứ sáu là công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã tuy đã

được quan tâm nhưng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng còn thấp do hạn chế về trang thiết bị, phương pháp dạy học và trình độ của giảng viên, thiếu nguồn kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng, nội dung và chương trình đào tạo chưa sát với thực tiễn đổi mới liên tục, chưa tập trung đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu các kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn. CBCC nói chung chưa ý thức được mức độ quan trọng của các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn, một số khác còn ngại học tập nâng cao trình độ do tuổi cao mà chỉ tham gia vì hợp thức hóa bằng cấp, chứng chỉ vì mục đích tăng lương, phụ cấp chứ không chú tâm đến kiến thức, kỹ năng thu được phục vụ cho vị trí công việc.

Thứ bảy là công tác đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã chưa chặt chẽ, chính xác nên chưa có cơ sở đúng đắn để đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Các tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa sát, chưa có tiêu chuẩn đối với từng chức danh CBCC. Vì vậy chưa thể đánh giá đúng năng lực và mức độ hoàn thành công việc thực tế của đội ngũ CBCC cấp xã. Đây là công tác khó, nhận xét, đánh giá có lúc, có nơi còn nể nang, không thực chất. Kết quả đánh giá vì vậy chưa có tính kích thích, tạo sự thi đua về thực lực trong CBCC trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện kỹ năng, phẩm chất, tinh thần trách nhiệm trong công việc đảm nhận mà thay vào đó làm tăng thói xu nịnh, xây dựng các mối quan hệ với cấp trên để phát triển.

Cuối cùng là công tác quản lý, kiểm tra cán bộ, công chức chưa được chú trọng và còn nhiều lệch lạc. Công tác kiểm tra mới chỉ dừng lại ở tính hình thức chưa kiểm tra sâu sắc, triệt để CBCC về chấp hành kỷ luật, nội quy, quy chế làm việc và nhất là hiệu quả thực tế của nhiệm vụ được giao. Việc thanh kiểm tra công vụ diễn ra chưa thường xuyên và chưa hiệu quả, chưa thực sự coi trọng vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội và của quần chúng nhân dân trong việc tham gia quản lý, giám sát đội ngũ CBCC xã. Các hình thức xử lý CBCC vi phạm còn nhẹ, chưa có tính răn đe, làm gương.

Chương 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA THỊ XÃ TỪ SON, TỈNH BẮC NINH

3.1. Mục tiêu và quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn

3.1.1. Mục tiêu

Trước đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn phải liên tục phát triển cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Xác định rõ tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, ngay từ đầu nhiệm kỳ, Thị ủy Từ Sơn đã đề ra mục tiêu:

- Xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có đủ về số lượng và chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, từng bước trẻ hóa đội ngũ và tăng cường CBCC nữ về công tác tại xã, phường.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đạt chuẩn về chất lượng, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, đầy đủ các kỹ năng thực thi nhiệm vụ, có năng lực và phẩm chất chính trị, đạo đức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện nay và trong những năm tiếp theo.

- *Định hướng đến năm 2020*: phấn đấu 100% cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn về văn hóa, chuyên môn và chính trị, chú trọng đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, Đại học chuyên môn. 100% Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND được đào tạo, bồi dưỡng trang bị những kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước, phương pháp, kỹ năng quản lý điều hành; 100% công chức cấp xã được đào tạo, biết sử dụng và sử dụng thành thạo tin học văn phòng. 30% CBCC có độ tuổi dưới 35 và 15% cán bộ, công chức là nữ; Trước khi cán bộ được bổ nhiệm, phải thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn ngày càng phát

triển đảm bảo về cơ cấu; giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ; có trình độ, năng lực ngang tầm với trình độ chung của cán bộ, công chức cấp xã tỉnh Bắc Ninh, đáp ứng được yêu cầu sự nghiệp đẩy mạnh CNH- HĐH quê hương, đất nước.

Như vậy, việc xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở trong sạch, vững mạnh; có số lượng hợp lý, chuyên nghiệp hiện đại, đủ phẩm chất và năng lực thi hành công vụ; thực hiện có hiệu quả quản lý nhà nước, tận tụy phục vụ sự nghiệp cách mạng và nhân dân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một yêu cầu quan trọng, là mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước nói chung và cán bộ công chức cấp cơ sở nói riêng của thị xã Từ Sơn cũng như của cả nước.

3.1.2. Quan điểm đề xuất giải pháp

Xuất phát từ yêu cầu và thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, Đảng ủy- UBND thị xã Từ Sơn quán triệt quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của thị xã như sau:

**Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã phải phù hợp với quan điểm, đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước trong từng giai đoạn.*

Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, thông qua việc ban hành nhiều chủ trương, các văn bản quy phạm pháp luật nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Nghị quyết số 17-NQ/TW, Hội nghị Trung ương 5 khóa IX, ngày 18-3-2002, “Về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn” đã chỉ ra những mục tiêu cơ bản là: Xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng; trẻ hóa đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở... Quan điểm, chủ trương này đặt cơ sở cho việc xác định các chức danh cán bộ, công chức

và chuẩn hóa đội ngũ CBCC cấp xã.

Sự lãnh đạo của các cấp ủy và tổ chức Đảng là nhân tố quyết định sự thành công của công tác cán bộ. Từ quan điểm đến phương pháp đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, công tác bầu cử, tuyển dụng, bố trí sử dụng cán bộ phụ thuộc vào vai trò cấp ủy và các tổ chức Đảng. Đảng thường xuyên kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ của các ngành, các cấp, các địa phương, coi đó là một trong những công việc quan trọng bậc nhất của Đảng. Điều này đã tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nêu cao tinh thần trách nhiệm, phấn đấu học tập, bồi dưỡng nhằm hoàn thiện trình độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đưa đời sống người dân nông thôn phát triển từng bước.

Nguyên tắc trên đồng thời cũng là quan điểm chủ đạo xuyên suốt quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn nói riêng.

**Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, nhằm đáp ứng quá trình CNH, HĐH và xây dựng nông thôn mới hiện nay.*

Trong bối cảnh đất nước tiếp tục đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế, thực hiện chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay đặt ra yêu cầu ngày càng cao về quản lý, điều hành phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn xã, đòi hỏi cán bộ, công chức cấp xã phải có trình độ về tin học, khả năng nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ vào thực tiễn hoạt động, đội ngũ này tại nhiều địa phương đã bộc lộ những hạn chế, yếu kém. Cần đặc biệt quan tâm đào tạo, đề bạt cán bộ trẻ có trình độ, có bản lĩnh, có ý thức học hỏi và năng động, mạnh dạn giao nhiệm vụ cho họ để thử thách và tạo điều kiện để họ phấn đấu vươn lên.

Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cơ sở phải theo hướng toàn diện, cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực công tác, đổi mới tác phong làm việc theo hướng chuyên nghiệp, thái độ ứng xử đúng mực, văn minh, thực sự là những “công bộc” của dân, vì nhân dân phục vụ. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay phải đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và quản lý chính quyền đô thị, xây dựng nông thôn mới.

** Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải chú ý đến tính đồng bộ, toàn diện, đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm.*

Phải đảm bảo về tính đồng bộ trước hết là đồng bộ chất lượng cán bộ, công chức: giữa cán bộ chủ chốt với đội ngũ cán bộ, công chức chuyên môn. Cán bộ, công chức phải có kiến thức toàn diện về chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa,...đồng bộ giữa các mặt, các khâu của công tác cán bộ: từ việc quy hoạch, bố trí, sử dụng, chính sách đãi ngộ...Đồng thời, trên cơ sở phân loại, phân tích đánh giá thực trạng năng lực của từng loại cán bộ, công chức, mặt nào còn yếu, kiến thức nào cần được bổ sung để tập trung đào tạo, bồi dưỡng nội dung đó.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay cần đặt trọng điểm, trọng tâm vào việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực tổ chức thực tiễn. Sự "chưa ngang tầm", sự yếu kém của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cũng biểu hiện khá rõ trong hai vấn đề này. Trong công tác cán bộ, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cần tập trung trọng điểm vào khâu lựa chọn và đào tạo, bồi dưỡng, quản lý kiểm tra và chính sách cán bộ.

Cụ thể hóa quan điểm trên, đòi hỏi các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp thị xã Từ Sơn cần tăng cường hơn nữa công tác cán bộ đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã; đầu tư nhiều hơn nguồn lực cho công tác đào tạo,

bồi dưỡng, khuyến khích cán bộ, công chức đi học tập nâng cao trình độ. Tỉnh cần ban hành chế độ, chính sách theo hướng ưu tiên đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nhất là những người có năng lực trình độ về công tác ở cơ sở. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra chặt chẽ và kịp thời uốn nắn, xử lý đối với những cán bộ có biểu hiện suy thoái, tha hóa.

** Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải gắn liền với tổ chức và hoạt động của chính quyền cấp xã, yêu cầu của các chức danh công việc.*

Tổ chức và hoạt động của chính quyền cấp xã quyết định sự phát triển và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, tạo điều kiện để mỗi cán bộ, công chức phát huy sáng tạo, bộc lộ khả năng của bản thân. Đồng thời, đội ngũ CBCC có trình độ, năng lực sẽ tạo ra bộ máy hành chính- công vụ thích hợp, điều hành và hoạt động có hiệu quả. Vì vậy, chất lượng đội ngũ CBCC và tổ chức hoạt động của chính quyền cấp xã là hai vấn đề gắn bó chặt chẽ với nhau, quan hệ và tác động lẫn nhau. Phải căn cứ vào yêu cầu về tổ chức và hoạt động của chính quyền cấp xã và yêu cầu của từng vị trí, chức danh công việc mà đặt ra tiêu chuẩn của mỗi cán bộ, công chức, bố trí sử dụng công chức, phù hợp cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Nếu chức năng của bộ máy chính quyền cấp xã chồng chéo, chồng chéo là nguyên nhân làm giảm vai trò và tác dụng của CBCC, làm cho CBCC không phát huy được tính năng động, sáng tạo.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh

3.2.1. Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao thể lực đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Để đội ngũ CBCC cấp xã của thị xã có đủ sức khỏe và tinh thần hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao thì vấn đề nâng cao thể chất, thể lực cho CBCC

cần được hết sức quan tâm. Muốn làm tốt điều này, Thị ủy- HĐND- UBND thị xã cần đẩy mạnh hơn nữa cuộc vận động “ Toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại” trong CBCC các cấp gắn với phong trào toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa mới ở cơ sở.

Hàng năm, giao cho trung tâm Văn hóa- thể thao thị xã tổ chức các giải thi đấu thể thao giữa CBCC cơ sở các địa phương trong thị xã giúp tinh thần thể thao được nâng cao, tăng cường sức khỏe cũng như sự giao lưu giữa các đơn vị xã, phường với nhau. Ví dụ như giải cầu lông thường niên; giải bóng chuyền hơi cho nữ nhân dịp 8/3...Ngoài ra, để kỷ niệm những ngày lễ ý nghĩa, Đoàn thanh niên cũng phối hợp với các cơ quan, ban ngành tổ chức các giải đi bộ, hay tổ chức đạp xe vòng quanh thị xã, vừa hưởng ứng tinh thần các ngày lễ, vừa rèn luyện sức khỏe: hưởng ứng ngày nước sạch thế giới, ngày môi trường thế giới, ngày hội Hiến máu nhân đạo...

Tổ chức định kỳ khám sức khỏe cho đội ngũ CBCC cấp xã tại những cơ sở khám chữa uy tín trong thị xã để kịp thời phát hiện và ngăn chặn những bệnh nguy hiểm, đe dọa sức khỏe và ảnh hưởng đến khả năng cũng như tâm lý, tinh thần làm việc.

Nhờ được sự quan tâm chỉ đạo của lãnh đạo thị xã mà phong trào thể dục thể thao, các ngày hội tinh thần của đội ngũ CBCC cấp cơ sở được nâng lên rõ rệt, đảm bảo sức khỏe để làm việc, cống hiến, hạn chế số lượng CBCC cấp xã phải nghỉ việc trước thời hạn do những vấn đề về sức khỏe.

3.2.2. Từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Qua số liệu thống kê bảng 2.2, chương 2 luận văn về chất lượng đội ngũ CBCC cấp cơ sở, ta thấy số lượng CBCC chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn của thị xã còn cao so với mặt bằng chung của toàn tỉnh. Những tiêu chuẩn chức danh cụ thể này được quy định rất rõ tại Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ. Tại điều 3 của quy định

kèm theo quyết định này nêu rõ những tiêu chuẩn chung của người CBCC cấp xã như sau:

“ - Có tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; có năng lực tổ chức vận động nhân dân thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước ở địa phương.

- Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, công tâm thạo việc, tận tụy với dân. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức kỷ luật trong công tác.

Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

- Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ học vấn, chuyên môn, năng lực, sức khoẻ để làm việc hiệu quả đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.”

Ngoài ra, đối với từng chức danh CBCC cấp xã đều có những quy định về tiêu chuẩn rất cụ thể. Xây dựng được bản tiêu chuẩn chức danh công việc này và đối chiếu với tình hình thực tế tại mỗi địa phương, các lãnh đạo có thể đánh giá được chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của mình như thế nào, đã và chưa đạt được tiêu chuẩn gì để có hướng khắc phục và phát triển phù hợp.

Tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ, công chức cấp xã chính là căn cứ để các địa phương thực hiện các quy hoạch, kế hoạch bầu cử, tuyển dụng, bố trí và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, xếp lương, nâng bậc lương và các chế độ, chính sách khác. Đồng thời cũng là căn cứ xác định những yêu cầu cần thiết về phẩm chất chính trị, đạo đức, và năng lực của CBCC cấp xã; là cơ sở để đội ngũ CBCC ý thức được tinh thần học tập, nâng cao kiến thức, hoàn thiện các kỹ năng và điều chỉnh lại bản thân trong thực hiện công việc.

Muốn như vậy, trong thời gian tới cần phải tiến hành nhiều biện pháp cụ thể để chuẩn hóa và nâng cao chất lượng CBCC cấp cơ sở : tiến hành đào tạo đối với CBCC trẻ có khả năng phát triển nhằm đạt trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng được yêu cầu công việc; Sắp xếp cho thôi việc đối với CBCC chưa đạt chuẩn đối với các địa phương có nguồn thay thế tốt hơn...

3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

**** Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm CBCC cấp xã***

Những năm qua, việc tuyển dụng CBCC cấp xã thị xã Từ Sơn thực hiện theo quy định tại Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ, Thông tư số 03/2004/TT-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ và Quyết định số 26/2005/QĐ-UBND ngày 06/4/2005 của UBND tỉnh Bắc Ninh. Tuy nhiên, công tác tuyển dụng còn tồn tại nhiều bất cập: nội dung thi tuyển nặng về kiến thức quản lý hành chính nhà nước, không kiến thức chuyên môn nghiệp vụ của từng ngành nghề; Cơ chế “xin-cho” vẫn tồn tại, tuyển dụng phụ thuộc ý chí chủ quan của người đứng đầu địa phương và các mối quan hệ .

+ Việc tuyển dụng căn cứ vào chỉ tiêu biên chế và nhu cầu về vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn vị nhằm đảm bảo bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, yêu cầu công việc.

+ Về nội dung và hình thức thi tuyển CBCC cấp xã: cần được thực hiện dưới hình thức thi viết và thi trắc nghiệm và cả thi thực hành nhằm tăng cường các kỹ năng nghề nghiệp, khả năng nắm chắc các văn bản pháp luật trong từng lĩnh vực chuyên môn nhất định. Ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức cấp xã nhằm đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh công bằng, có sự kiểm soát lẫn nhau, chống được tiêu cực trong thi cử, đảm bảo chất lượng đầu vào của CBCC.

- Tiếp tục nghiên cứu, thí điểm bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau khi

qua các khâu thi trên máy tính, thi viết. Chúng ta biết rằng hoạt động công vụ của CBCC cấp xã bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp. Vì vậy, qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử phù hợp giữa công chức với công chức, giữa công chức với nhân dân nhất cho vị trí việc làm này.

* Phòng Nội vụ thị xã có trách nhiệm tham mưu với Chủ tịch UBND thị xã nhằm chuẩn bị những điều kiện tốt nhất cho thi tuyển công chức cấp xã:

+ Ra Kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã và niêm yết công khai, rộng rãi tại trụ Sở UBND thị xã, gửi Kế hoạch về UBND các xã, phường nhằm tuyên truyền, phổ biến đến nhân dân.

+ Dựa vào bản đăng ký các chức danh cần tuyển dụng của UBND các xã, phường sẽ quy định cụ thể tiêu chuẩn chuyên môn, điều kiện tuyển dụng đối với từng chức danh cụ thể.

+ Thông báo thủ tục hồ sơ và nhận hồ sơ trực tiếp tại Phòng trong thời hạn quy định.

- Tiếp tục thực hiện chính sách thu hút nhân tài của tỉnh Bắc Ninh về làm việc tại cơ sở thông qua xét tuyển hồ sơ thuộc diện ưu tiên, không qua thi tuyển đối với thạc sỹ, người tốt nghiệp ĐH loại giỏi trong nước, loại khá ở nước ngoài. Đây là một trong những phương pháp tuyển dụng có hiệu quả nhằm tuyển chọn được đội ngũ CBCC cấp xã chất lượng đầu vào cao nếu làm đúng theo quy định của tỉnh.

- Thực hiện tốt quy trình, quy chế bầu cử, bổ nhiệm cán bộ cấp xã. Công tác bầu cử phải đảm bảo tính dân chủ, không gian lận, bè phái, phát huy được hết tinh thần tập thể. Người cán bộ tham gia ứng cử hoặc được đề cử vào các chức danh của chính quyền xã cần có trình độ chuyên môn, trình độ quản lý và có sự tín nhiệm cao trong quần chúng nhân dân, xứng đáng được nhân dân “chọn mặt, gửi vàng”.

** Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã:*

Nếu như công tác tuyển dụng giúp chúng ta tìm ra được những CBCC đủ tài và đức để thực hiện công việc thì bố trí, sắp xếp, sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã lại chính là cách thức giúp CBCC cấp xã thể hiện được mình trong quá trình làm việc. Bởi vì, nếu bố trí, sắp xếp CBCC vào vị trí công việc thích hợp sẽ kích thích CBCC phát huy được sở trường, hạn chế sở đoản. Ngược lại bố trí, sử dụng chưa hợp lý sẽ hạn chế năng lực CBCC cấp xã, gây lãng phí nhân tài. Để làm tốt công tác bố trí, sắp xếp CBCC cấp xã cần:

- Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức xuất phát từ nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí chức danh công việc cần bố trí.

- Bố trí, sử dụng CBCC cấp xã theo ngành nghề chuyên môn đã được đào tạo: đây là vấn đề có tính nguyên tắc. Việc sử dụng CBCC có trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu của chức danh công việc sẽ rất thuận lợi cho việc tiếp nhận vị trí công tác mới vì bản thân CBCC cấp xã đó đã được đào tạo bài bản, kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực này đã nắm rõ. Do đó, khi thi hành công vụ khắc phục được tình trạng lúng túng.

- Việc bố trí, sử dụng CBCC phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường, tránh bố trí thiếu căn cứ, theo cảm tính. Trước khi đề bạt CBCC cần xem xét năng lực thực hiện, mức độ hoàn thành công việc và tinh thần, thái độ làm việc của CBCC qua những hoạt động thường ngày để đưa ra quyết định có nên đề bạt hay không.

- Việc bố trí, sắp xếp CBCC cấp xã xuất phát từ công tác quy hoạch và căn cứ vào mức độ phấn đấu, rèn luyện của CBCC, đặc biệt quan tâm đến CBCC nữ, CBCC trẻ. Tránh sắp xếp thoát ly hoàn toàn quy hoạch, gây ra bố trí tùy tiện, chủ quan, lãng phí công sức đào tạo, bồi dưỡng trong quy hoạch CBCC.

- Cuối cùng, bố trí CBCC cấp xã phải căn cứ vào cơ cấu nhân sự của

chính quyền địa phương, nếu không gây tình trạng mất cân đối về cơ cấu, chức danh công việc nào thừa vẫn thừa CBCC mà chức danh thiếu vẫn thiếu nhiều. Hoặc là có chức danh chỉ toàn CBCC là nữ hoặc toàn những người đã cao tuổi, ảnh hưởng đến khả năng kế thừa và phát triển đội ngũ CBCC cấp xã.

3.2.4. Hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã

Hội nghị Trung ương 3 (khóa VIII) đã xác định: "Quy hoạch cán bộ là nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài". Thực hiện tốt công tác quy hoạch CBCC giúp đảm bảo tính kế thừa và phát triển liên tục trong đội ngũ CBCC cấp xã và đảm bảo cho Đảng nắm chắc cán bộ, có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo bồi dưỡng CBCC nguồn một cách chủ động. Đây là giải pháp có tính cơ bản, lâu dài, bởi nguồn bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường cơ bản vẫn phải lấy từ cơ sở, nguồn tại chỗ là chính

Trong quy hoạch cần chú ý 4 vấn đề sau: thứ nhất là tiêu chuẩn cán bộ; thứ hai là các phương án bố trí, sắp xếp cán bộ; thứ ba là quyết tâm chính trị sau khi quy hoạch chuẩn, cuối cùng là kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh quy hoạch.

- Quy hoạch cán bộ, công chức căn cứ vào tình hình phát triển kinh tế - xã hội và nhiệm vụ chính trị của địa phương để có quy hoạch cho phù hợp không chỉ trong thời gian trước mắt, mà cho cả những năm tiếp theo, đảm bảo việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có chất lượng kế cận.

- Công tác quy hoạch cần quan tâm đội ngũ cán bộ trẻ, ưu tiên cán bộ là nữ, đảm bảo cơ cấu cán bộ trẻ và cán bộ nữ hợp lý (không dưới 15%). Căn cứ vào thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã hiện có và mục tiêu, tiêu chuẩn, cơ cấu của đội ngũ CBCC trong thời kỳ mới, mỗi chức danh cán bộ, công chức đều có thể lựa chọn những CBCC cấp xã có đủ năng lực, trình độ chuyên môn,

nghiệp vụ trong thực thi công vụ để sẵn sàng thay thế và tiếp tục kế thừa.

- Thực hiện công khai quy hoạch: để đối tượng thuộc diện được quy hoạch có tinh thần phấn đấu, rèn luyện, học tập nhằm hoàn thiện trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, đạo đức lối sống đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm vào chức danh quy hoạch sau này. Đồng thời, còn tạo điều kiện để những CBCC khác cùng đơn vị, các cấp có thẩm quyền và quần chúng nhân dân theo dõi, giám sát, giúp đỡ cán bộ, công chức diện quy hoạch trong quá trình công tác, học tập, rèn luyện.

- Thường xuyên kiểm tra, tổng kết nâng cao chất lượng công tác quy hoạch CBCC: để điều chỉnh kịp thời những thay đổi, biến động nếu có, khắc phục sự chủ quan, thỏa mãn của những CBCC đã được bố trí quy hoạch. Sau mỗi nhiệm kỳ cần kiểm điểm việc thực hiện các nội dung quy hoạch để có biện pháp điều chỉnh, bổ sung phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của địa phương.

3.2.5. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Chế độ, chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong quản lý xã hội và là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng CBCC các cấp. Việc ban hành các chính sách, chế độ hợp lý sẽ thúc đẩy tính sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi CBCC, nhưng chưa hợp lý có thể sẽ kìm hãm hoạt động con người, làm họ thui chột tài năng và không có động lực làm việc.

Một số chế độ, chính sách của CBCC cấp xã được quy định cụ thể và dần hoàn thiện trong Nghị định 121/2003/NĐ-CP ngày 21/10/2003 và Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ. Trong xã hội công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngày nay, tình trạng “chảy máu chất xám” trong khu vực hành chính Nhà nước đang có xu thế tăng lên mà một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiện tượng trên là do các chế độ, chính sách

của Nhà nước đối với CBCC chưa thỏa đáng. Một số giải pháp được đưa ra như sau:

**Thực hiện cải cách chính sách tiền lương cho CBCC cấp xã:*

Tiền lương CBCC là chính sách quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Tiền lương phải tương xứng với trình độ, năng lực thực tế, khả năng đóng góp của CBCC đối với xã hội. Thực tế cho thấy mức lương và phụ cấp của đội ngũ CBCC nói chung còn thấp, không đảm bảo mức sống trung bình của CBCC. Để CBCC thực sự chuyên tâm vào công việc, có điều kiện phát triển cần thực hiện cải cách cơ bản chế độ tiền lương cho cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng, để tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính đáng, chủ yếu, đảm bảo cuộc sống cho họ, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ, đủ tái sản xuất sức lao động và là một giải pháp hạn chế những hành vi tiêu cực, tham nhũng trong đội ngũ CBCC.

Ngoài ra, xây dựng các loại phụ cấp, hỗ trợ phù hợp với vị trí, chức danh công việc của CBCC cấp xã để khuyến khích CBCC làm việc, cống hiến hết sức mình cho lao động, phục vụ nhân dân.

**Đổi mới chính sách thi đua, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức cấp xã:*

Chính sách thi đua khen thưởng và kỷ luật cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Thông qua các chính sách này, các tấm gương điển hình tiên tiến, tấm gương tiêu biểu...được tôn vinh, khen thưởng đã khích lệ, cổ vũ tinh thần thi đua, tinh thần làm việc, cống hiến sôi nổi trong CBCC. Đồng thời những cá nhân mắc khuyết điểm phải chịu những hình thức kỷ luật xứng đáng, thúc đẩy CBCC thi đua làm nhiều việc tốt, hạn chế những điều chưa tốt. Để các chính sách này ngày càng đi vào nề nếp cần :

- Thực sự quan tâm nâng cao chất lượng các chính sách thi đua, khen thưởng: xây dựng và ban hành các cơ chế, chính sách để động viên, khen thưởng kịp thời, nhất là những CBCC có thành tích xuất sắc, sáng kiến, công trình khoa học mang lại hiệu quả lớn về Kinh tế - xã hội.

- Việc khen thưởng phải đảm bảo nguyên tắc: thành tích đến đâu khen thưởng đến đó; nơi nào có nhiều thành tích thì khen nhiều và ngược lại; tránh tình trạng cào bằng, dàn đều; tránh khen thưởng “luân phiên”, mỗi năm một vài người và quay vòng.

- Trong thi đua, khen thưởng phải lấy hiệu quả làm việc của CBCC làm tiêu chí cơ bản để đánh giá, khen thưởng. Các hình thức khen thưởng còn mang tính phong trào, dễ dãi; khen thưởng CBCC trực tiếp giải quyết các công việc, chính sách còn ít mà khen thưởng cán bộ có chức vụ thì nhiều và chạy theo “bệnh thành tích” nên phần nào làm giảm ý nghĩa của việc khen thưởng.

- Tăng cường công tác kiểm tra, kịp thời sơ, tổng kết rút kinh nghiệm các phong trào thi đua, ở địa phương, cơ quan mình. Qua đó rút ra cách làm hay, kinh nghiệm tốt để nhân rộng; kịp thời nêu gương người tốt, việc tốt, các điển hình tiên tiến nhằm tạo sức lan tỏa và động lực mới để thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của địa phương

- Đi đôi với công tác khen thưởng cũng cần xử lý kỷ luật nghiêm minh, kịp thời những CBCC vi phạm chính sách pháp luật, vi phạm đạo đức trong thực thi công vụ; tránh tình trạng xử lý nội bộ gây nên bệnh “nhờn”, không sợ kỷ luật của một bộ phận CBCC.

** Thực hiện tốt chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy về công tác tại xã, phường:*

Ngày 21/02/2012, Ủy Ban Nhân Dân tỉnh Bắc Ninh đã ra quyết định số 09 /2012/QĐ-UBND về việc ban hành “Đề án thu hút sinh viên tốt nghiệp đại

học về công tác tại xã, phường, thị trấn”; Quyết định số 33/2012/QĐ-UBND ngày 8-6-2012 của UBND tỉnh Bắc Ninh về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh nhằm mục đích xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có năng lực tổ chức, ngày càng được trẻ hóa và từng bước chuẩn hóa đội ngũ CBCC cơ sở.

Đề án tập trung vào các chính sách thu hút, phương án và quy trình tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã như: tuyển thẳng vào công chức, viên chức các đối tượng gồm: Tiến sỹ, thạc sỹ, sinh viên tốt nghiệp đại học công lập hệ chính quy loại xuất sắc, giỏi với các điều kiện như sau:

- + Có cam kết phục vụ lâu dài tại tỉnh Bắc Ninh từ 10 năm trở lên;
- + Có chuyên ngành đào tạo phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ của vị trí việc làm cần tuyển;
- + Đối với thí sinh tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc: Phải tốt nghiệp trường đại học công lập hệ chính quy (trừ hệ liên thông);
- + Đối với tiến sỹ, thạc sỹ: Trước khi đi học sau đại học phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy (trừ hệ liên thông); chuyên ngành đào tạo sau đại học phải phù hợp với chuyên ngành đào tạo ở bậc đại học hoặc phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm cần tuyển dụng;
- + Về độ tuổi: Không quá 30 tuổi đối với sinh viên tốt nghiệp đại học công lập chính quy; không quá 35 tuổi đối với thạc sỹ; không quá 40 tuổi với tiến sỹ.

Sinh viên tốt nghiệp đại học mới được tuyển dụng sẽ được trợ cấp một lần bằng 5 triệu đồng, được hưởng các chế độ, chính sách như tiền lương, phụ cấp (nếu có), bảo hiểm xã hội, y tế, khen thưởng, kỷ luật...và các chế độ, chính sách của công chức cấp xã do pháp luật qui định. Riêng tiền lương được hưởng 100 % lương bậc 1 ngạch chuyên viên hành chính do pháp luật qui định ngay sau khi được tuyển dụng.

Để thực hiện tốt chính sách thu hút nhân tài về xã, phường trên địa bàn thị xã Từ Sơn tác giả đề xuất một số ý kiến sau:

- Kịp thời triển khai các nội dung Đề án thông qua tuyên truyền rộng rãi đến nhân dân địa phương, nhất là các sinh viên thuộc đối tượng thu hút của đề án, giúp họ nắm bắt những thông tin cần thiết liên quan để tham gia ứng tuyển.

- Trên cơ sở kết quả đánh giá đội ngũ công chức hiện có, UBND các xã, phường tiến hành rà soát, xem xét lĩnh vực công tác chuyên môn nào còn hạn chế, yếu kém, nội dung công việc nào nhiều, phức tạp cần phải bổ sung công chức theo chính sách thu hút để tăng cường.

- Giải quyết đầy đủ chế độ, chính sách quy định trong Đề án và chuẩn bị các điều kiện tốt nhất phục vụ cho công tác của đối tượng được thu hút để họ an tâm làm việc và cống hiến. Trong quy hoạch cán bộ, các địa phương cần quan tâm và xác định đội ngũ CBCC này chính là nguồn cán bộ trẻ chủ chốt, chất lượng của địa phương trong thời gian tới.

Như vậy, nếu làm tốt chính sách thu hút nhân tài trên thì mỗi năm, thị xã Từ Sơn sẽ tuyển chọn được những CBCC cấp xã có đủ trình độ chuyên môn, năng lực và sự sáng tạo của tuổi trẻ, góp phần rất lớn nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của thị xã cũng như của tỉnh.

3.2.6. Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Thực hiện Quyết định số 1374/2011/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015, UBND tỉnh Bắc Ninh đã ban hành Quyết định số 1472/QĐ-UBND ngày 21/11/2011 về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015 của tỉnh và xuất phát từ mục tiêu, quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, Thị ủy Từ Sơn

xác định phải đổi mới toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã, thường xuyên quán triệt và nâng cao nhận thức, thấy rõ trách nhiệm về tinh thần học tập, tự học tập suốt đời đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt, làm gương cho các thế hệ tiếp nối. Các đơn vị chủ động xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chức danh với từng vị trí công việc, làm căn cứ lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng dài hạn.

+ Hàng năm, giao Phòng Nội vụ thị xã tiến hành gửi văn bản rà soát, đăng ký tới UBND các xã, phường nhằm xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cụ thể của mỗi đơn vị. Thông qua đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần thiết.

+ Giao Trung tâm bồi dưỡng thị xã hàng năm tiến hành mở các lớp bồi dưỡng chính trị cho cán bộ, công chức (bao gồm cả cán bộ, công chức cấp xã) theo hình thức đăng ký, cử cán bộ, công chức tham gia.

+ Tiếp tục duy trì các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đã có như đào tạo tập trung, tại chức, từ xa cho cán bộ, công chức cấp xã tại các cơ sở đào tạo của thị xã, tỉnh (Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ của tỉnh, Trung tâm bồi dưỡng chính trị, Trung tâm giáo dục thường xuyên của thị xã...).

+ Hàng năm, ngoài chương trình đào tạo dài hạn chính quy tập trung, cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng những kiến thức tối thiểu về chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, quản lý chuyên ngành; văn hóa công sở và kỹ năng giao tiếp.

+ Cần tập trung làm tốt và huy động sự tham gia tích cực người học, nhất là quan tâm đến đội ngũ CBCC cấp xã ở một số địa phương có làng nghề phát triển nhưng trình độ dân trí thấp hơn: Châu Khê, Đông Ky...

Đồng thời cần nâng cao trình độ của giảng viên, đầu tư kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo nhằm truyền đạt tốt nhất những kiến

thức, kỹ năng đến CBCC tham gia đào tạo, bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã thông qua công tác này.

Cuối cùng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã cần được các cấp ủy Đảng gắn với quy hoạch, sử dụng, luân chuyển và đánh giá chất lượng cán bộ, công chức hàng năm.

3.2.7. Tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức về làm việc tại xã, phường

Thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị (khóa IX) về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý; Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ về chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức; Quyết định số 97/2012/QĐ-UBND ngày 08/11/2012 của UBND tỉnh Bắc Ninh về điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý và chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức và Kế hoạch số 29-KH/TU ngày 06/12/2012 của ban thường vụ Tỉnh ủy về Kế hoạch luân chuyển cán bộ đến năm 2015 và những năm tiếp theo, với các mục tiêu: luân chuyển từ huyện xuống cơ sở: từ 16 - 20 người; luân chuyển từ cơ sở lên: từ 8 - 10 người; luân chuyển từ xã này sang xã khác: từ năm 2013 - 2015 mỗi huyện, thị xã, thành phố từ 2 - 3 xã, phường, thị trấn; từ năm 2016 trở đi mỗi năm từ 20% - 30% số xã, phường, thị trấn, Đảng ủy-HĐND- UBND thị xã Từ Sơn đã tiến hành luân chuyển và bước đầu đạt được những kết quả nhất định, góp phần bổ sung, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

Công tác luân chuyển CBCC tạo cơ hội rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ, nhất là cán bộ trẻ để trưởng thành nhanh, toàn diện về mọi mặt, đồng thời xóa bỏ khuynh hướng cục bộ, khép kín trong từng địa phương, đơn vị; việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCC là biện pháp chủ động nhằm phòng ngừa tham nhũng trong các cơ quan, đơn vị của Nhà nước.

Để công tác luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Từ Sơn đạt hiệu quả cần:

- Phải gắn kết chặt chẽ và đồng bộ công tác luân chuyển cán bộ với các nội dung khác của công tác cán bộ: từ đánh giá, quy hoạch đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng CBCC.

- Việc điều động, luân chuyển cán bộ phải được tiến hành thường xuyên vừa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác, vừa bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức; chống biểu hiện bè phái, trù dập, luân chuyển CBCC vì mục đích, tư thù cá nhân.

- Đảm bảo các chế độ, chính sách và thời hạn luân chuyển của cán bộ, công chức để họ yên tâm tiếp nhận vị trí mới: giữ nguyên bậc lương và phụ cấp đang hưởng; được bố trí ở nhà công vụ nếu không có nhà riêng tại nơi công tác mới (khi địa phương có nhà công vụ). Đồng thời, được bảo lưu chế độ điện thoại di động, điện thoại cố định đang hưởng trong suốt thời gian luân chuyển. Khi hết thời gian luân chuyển, cán bộ, công chức, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được khen thưởng thì được ưu tiên xét nâng bậc lương trước thời hạn và được tạo điều kiện thuận lợi nhằm bố trí, phân công nhiệm vụ mới phù hợp nhất.

Như vậy, cấp ủy các cấp cần hết sức quan tâm, lãnh đạo toàn diện công tác luân chuyển CBCC cấp xã đồng thời ngăn ngừa những hạn chế trong công tác này, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã trong Đảng bộ.

3.2.8. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc

Đánh giá đúng cán bộ, 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 cán bộ. Nếu đánh giá không đúng cán bộ 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 CBCC 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 CBCC; 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 CBCC được đánh giá.

Để việc đánh giá, nhận xét cán bộ, công chức được chính xác, hạn chế sai lệch, từ đó phát hiện, sử dụng đúng người có đức, có tài, đồng thời ngăn ngừa những phần tử cơ hội, bất tài, tác giả đưa ra một số giải pháp:

+ UBND các xã, phường tiến hành định kỳ hàng năm họp cơ quan, chi bộ nhằm đánh giá, phân loại hiệu quả công tác của CBCC cấp xã theo 4 tiêu chí: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ.

+ Tổng hợp kết quả đánh giá ở xã, phường gửi phòng Nội vụ thị xã và lấy đó làm cơ sở cho công tác thi đua khen thưởng.

Thông qua đó, bản thân mỗi CBCC cấp xã tự kiểm điểm, nhìn nhận lại những ưu, nhược điểm của mình trong một năm làm việc để năm tiếp theo ghi nhận, sửa đổi.

- Khi đánh giá cán bộ đòi hỏi phải công tâm, vô tư, khách quan, kiên quyết khắc phục hiện tượng nể nang, hình thức, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá.

- Công tác đánh giá phải được thực hiện theo định kỳ hàng năm; đánh giá người đảm nhiệm chức vụ do bầu cử trước khi hết nhiệm kỳ và đánh giá CBCC trước khi bổ nhiệm, ứng cử, luân chuyển công tác, xét khen thưởng, kỷ luật.

- Cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã theo từng vị trí, chức danh công việc với những mô tả chi tiết công việc, yêu cầu, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm, mức độ hoàn thành công việc như thế nào... Nếu

không căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn cụ thể rất dễ dẫn đến đánh giá theo cảm tính, thiếu khách quan và thậm chí có thể đánh giá sai cán bộ, hậu quả là lãng phí nhân lực, gây mất đoàn kết nội bộ trong tổ chức.

- Cần đổi mới quan điểm và phương pháp đánh giá CBCC cấp xã : Kết hợp các phương pháp đánh giá của quản trị nhân lực hiện đại vào đánh giá CBCC cấp xã. Trong công tác đánh giá CBCC hiện vẫn còn biểu hiện hình thức, chủ quan, tình cảm, nể nang, cục bộ địa phương hoặc cũng có tình trạng lợi dụng phê bình để hạ bệ, bôi nhọ, công kích nhau bằng những thông tin thiếu chính xác.

- Quan tâm xây dựng đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ, những người tham mưu cho lãnh đạo đánh giá, sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ: đội ngũ đủ năng lực, trình độ chuyên môn, phải hiểu biết về con người, vô tư trong sáng, phải có tư chất của người làm công tác cán bộ...

3.2.9. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Công tác quản lý, giám sát đội ngũ CBCC là khâu cuối cùng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng CBCC cấp xã. Thực tiễn những năm qua cho thấy đội ngũ công chức cấp xã đông nhưng chưa mạnh, vẫn tồn tại nhiều sai phạm. Nếu không được kiểm tra, uốn nắn kịp thời sẽ đẩy CBCC mắc sai lầm lớn hơn, dẫn đến mất lòng tin trong nhân dân, uy tín của Đảng, Nhà nước đối với nhân dân bị giảm sút đáng kể. Để thực hiện có hiệu quả công tác quản lý, kiểm tra, giám sát CBCC cấp xã cần thực hiện một số nội dung sau:

- Cần quán triệt và thực hiện nghiêm túc Quy định số 58-QĐ/TW ngày 07/5/2007 của Ban Chấp hành Trung ương ban hành Quy chế về chế độ kiểm tra, giám sát cán bộ, nhằm kịp thời nêu gương những CBCC tốt, đồng thời ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc của CBCC và kịp thời xử lý những vi phạm.

- Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát CBCC cấp xã phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, không chờ khi có CBCC vi phạm nghiêm trọng các quy định, chính sách Nhà nước mới kiểm tra xử lý kỷ luật.

- Cần tập trung chỉ đạo kiểm tra, giám sát việc CBCC cấp xã đảm nhiệm các chức danh, vị trí để phát sinh các hiện tượng tiêu cực như: địa chính nhà đất, tài nguyên môi trường, bộ phận thực hiện chi trả chế độ bảo trợ xã hội cho các đối tượng chính sách, cán bộ thu chi các loại quỹ, thuế, phí, lệ phí, cấp các loại giấy phép, chứng thực nhận hồ sơ tài liệu, văn bằng chứng chỉ, lập thủ tục thẩm định các hồ sơ công dân vay vốn. Giám sát việc cấp thẻ bảo hiểm y tế cho hộ nghèo, cận nghèo; giám sát công tác tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại tố cáo của công dân ...

- Tăng cường sự thống nhất về nhận thức và hành động của hệ thống chính trị ở cơ sở, sự phối hợp của Chính quyền; tinh thần chủ động, sáng tạo của Mặt trận và đoàn thể chính trị xã hội tại địa phương trong công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC cấp xã, không nên xem nhẹ chức năng giám sát của Mặt trận. Một số cán bộ giám sát còn e dè, ngại va chạm, chưa mạnh dạn góp ý, kiến nghị khi phát hiện sai phạm, còn nể nang, sợ mất lòng, nhất là đối với cán bộ công chức giữ các vị trí lãnh đạo của Đảng, Chính quyền. Vì đây là nhiệm vụ khó khăn, mới, ảnh hưởng đến quyền lợi của một bộ phận cán bộ công chức nên thực hiện chưa thật sự quyết liệt, mạnh tay.

- Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền hoạt động kiểm tra, giám sát trong cán bộ và nhân dân nhằm thực hiện chế độ nhân dân tham gia xây dựng và giám sát, kiểm tra hoạt động của chính quyền cấp xã theo tinh thần của quy chế dân chủ cơ sở. Nhân dân chính là “tai mắt” quan trọng nhất trong đánh giá hiệu quả làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã và ý kiến, nhận xét của quần chúng là cơ sở thiết thực đối với hoạt động kiểm tra, giám sát đội ngũ CBCC.

3.3. Một số khuyến nghị

+ *Đối với Đảng và Nhà nước:*

- Vấn đề nổi cộm hiện nay đối với chất lượng CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng chính là chính sách tiền lương còn nhiều bất cập. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước cần nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung chính sách tiền lương cho CBCC: hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương hành chính Nhà nước, tiến tới trả lương và phụ cấp theo vị trí, chức danh công việc đảm nhiệm; xác định mức tiền lương cơ sở đảm bảo mức sống trung bình của CBCC 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 CBCC sống được bằng lương và cũng là biện pháp phòng chống tham nhũng.

- Tăng cường chính sách đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ đối với đội ngũ CBCC cấp xã, đa dạng hóa các loại hình và chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã nhằm tạo mọi điều kiện thuận lợi để đội ngũ này được học tập nâng cao trình độ về mọi mặt và đi sâu vào chuyên môn nghiệp vụ được đảm nhận. TW hỗ trợ và đảm bảo nguồn kinh phí cho các địa phương thực hiện tốt nhất công tác đào tạo- bồi dưỡng.

- Đảng và Nhà nước quản lý chặt chẽ các chỉ tiêu biên chế cụ thể nhằm hạn chế số lượng CBCC cấp xã “sáng cấp ô đi, chiều cấp ô về”, làm việc không có hiệu quả. Tinh giản bộ máy, số lượng cán bộ, công chức cấp xã theo hướng chỉ có cán bộ chuyên trách và cán bộ chuyên môn, những công việc của đội ngũ cán bộ không chuyên trách cấp xã do CBCC cấp xã kiêm nhiệm. Đối với cán bộ chuyên trách không tái cử, hoặc không được bầu vào chức danh mới thì cho nghỉ, đóng bảo hiểm tự nguyện hoặc hưởng trợ cấp một lần để giảm gánh nặng chi ngân sách, phát huy vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

Bố trí, sắp xếp đủ số lượng, cơ cấu CBCC, vừa hoàn thành nhiệm vụ được giao, vừa tiết kiệm ngân sách Nhà nước. Tùy vào điều kiện, ngân sách địa phương mà có thể bổ sung cán bộ hợp đồng cho những vị trí quá nhiều việc.

- CBCC cấp xã là nữ giới chiếm tỷ lệ rất thấp, đặt ra yêu cầu trong những năm tới đây cần quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ CBCC nữ thích hợp, thực hiện tốt mục tiêu “vì sự tiến bộ của phụ nữ” do Chính phủ quy định.

+ *Đối với thị xã:*

- Cần quan tâm hơn nữa đến vấn đề thể lực của CBCC cấp xã thông qua công tác khám sức khỏe định kỳ. Đầu tư cơ sở vật chất để phục vụ nhu cầu rèn luyện thể lực của CBCC cấp xã: sân bãi, nhà thi đấu, dụng cụ thể thao để CBCC cấp xã sau mỗi ngày làm việc vất vả có đủ điều kiện tham gia nâng cao thể lực tại cơ quan.

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

- Cơ hội phát triển của CBCC cấp xã còn hạn chế. Trong thực tế, dường như chưa có sự liên thông giữa CBCC cấp xã và các cấp chính quyền cấp trên trong công tác cán bộ. Do đó, nhiều cán bộ chủ chốt ở cấp xã khi hết nhiệm kỳ công tác không còn đủ điều kiện để tiếp tục đảm nhận các chức danh ở cấp xã thường phải nghỉ việc, ít có cơ hội để trở thành CBCC cấp trên. Điều này tác động không tốt tới động lực làm việc của CBCC cấp xã.

- Tiếp tục mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, các lớp đào tạo đại học dưới nhiều hình thức khác nhau: đào tạo tại chức, từ xa... để đội ngũ CBCC cấp xã có điều kiện tham gia công tác, vừa tham gia học tập.

- Thực hiện nghiêm túc, công khai, minh bạch quy chế tuyển dụng CBCC cấp xã, xóa bỏ hoàn toàn cơ chế “xin- cho”, “chạy chọt”, “con ông cháu cha” trong tuyển dụng CBCC cấp xã, lấy lại niềm tin của nhân dân vào trình độ và năng lực của đội ngũ CBCC này.

KẾT LUẬN

Trong giai đoạn cải cách bộ máy nhà nước, cải cách nền hành chính quốc gia diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, phẩm chất, năng lực và trình độ của đội ngũ CBCC nói chung và đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng là nhân tố mang ý nghĩa quyết định. Thực tế những năm qua cho thấy, đội ngũ CBCC cấp xã với vai trò quan trọng của mình trong việc triển khai các chủ trương, đường lối của Đảng và các chính sách, pháp luật của Nhà nước đến nhân dân địa phương đã góp phần không nhỏ vào việc phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo chính trị, an ninh- quốc phòng tại địa phương. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã là một yêu cầu bức thiết trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

Để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn thị xã Từ Sơn, luận văn với kết cấu 3 chương đã phân tích làm rõ một số vấn đề sau:

Luận văn đã nêu ra cơ sở lý luận quan trọng về chất lượng CBCC cấp xã: về khái niệm, đặc điểm đội ngũ CBCC cấp xã, nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ CBCC cấp xã, đồng thời chỉ các tiêu chí đánh giá cũng như nội dung nâng cao, những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, nêu ra những kinh nghiệm hay trong nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã ở hai tỉnh Hà Tĩnh và Bắc Giang, qua đó rút ra được những bài học và vận dụng vào nâng cao chất lượng đội ngũ này ở thị xã Từ Sơn.

Trên cơ sở lý luận đó, luận văn cơ bản đã đánh giá thực trạng chất lượng, thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đội ngũ CBCC cấp xã thị xã và chỉ ra những tích cực và hạn chế : Đội ngũ CBCC cấp xã còn mất cân đối về mặt cơ cấu độ tuổi, giới tính: số lượng CBCC trẻ và CBCC là nữ chiếm tỷ lệ thấp,

chủ yếu là CBCC nam và có độ tuổi từ 35 trở lên; trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý Nhà nước... còn ở mức trung bình so với mặt bằng chung của toàn tỉnh; các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ còn hạn chế, chỉ ở mức có chứng chỉ: kỹ năng tin học, kỹ năng ngoại ngữ, soạn thảo văn bản... phẩm chất chính trị, đạo đức của đội ngũ CBCC cấp xã chưa vững vàng, tinh thần làm việc, thái độ tiếp công dân chưa đúng mực, còn bắt gặp nhiều hiện tượng tiêu cực: hối lộ, tham nhũng, gây phiền hà cho nhân dân...

Trong những năm qua, mặc dù các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp đã quan tâm, chỉ đạo kịp thời nhưng nhìn chung đội ngũ CBCC cấp xã vẫn còn những bất cập. Luận văn cũng đã chỉ ra một số nguyên nhân cơ bản của tình trạng trên và đưa ra được 09 giải pháp cơ bản và một số khuyến nghị nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn thị xã Từ Sơn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong thời kỳ mới hiện nay.

Đại hội Đảng lần thứ XI đã tổng kết, xác định phải đào tạo, xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng “Vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có tri thức, kiến thức và năng lực công tác thực tiễn”. Để thực hiện mục tiêu trên đòi hỏi phải có thời gian và sự phối hợp của các ngành, các cấp từ Trung ương đến địa phương. Do thời gian và kiến thức cá nhân có hạn nên luận văn không tránh khỏi những hạn chế, tác giả xin được đóng góp một phần nhỏ và hy vọng với những giải pháp, kiến nghị trên đây sẽ là tài liệu tham khảo, tham mưu cho lãnh đạo thị xã nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2005), *Văn kiện Đại hội đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh (2010), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII*.
4. Hồ Chí Minh (2009), *Toàn tập, tập 5*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.252, 253, 520.
5. Từ điển tiếng Việt (2000), Viện Ngôn ngữ học, Nxb. Đà Nẵng, tr.144.
6. ThS. Nguyễn Huy Hoàng (2011), Trường Đại học Chính trị, Bộ Quốc phòng: "*Vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn trong thời kỳ mới*", Tạp chí Tổ chức nhà nước số 10/2011.
7. ThS. Lưu Hải Đăng (2012), Học viện Hành chính: "*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2020*", Tạp chí Tổ chức nhà nước số 4/2012.
8. ThS. Thạch Thọ Mộc (2014): "*Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng và đánh giá đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay*", Tạp chí tổ chức nhà nước ngày 21/04/2014.
9. TS. Dương Trung Ý (2013): "*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn*", Trang thông tin điện tử NXB Chính trị quốc gia-sự thật đăng ngày 17/07/2013.
10. Phạm Tiến Dũng (2014), "*Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Hòa Bình*" Luận văn thạc sỹ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động- xã hội.
11. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ,*

công chức.

12. Chính phủ (2009), Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã..
13. Chính phủ (2003), Nghị định số 121/2003/NĐ-CP ngày 21 tháng 10 năm 2003 về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn.
14. Chính phủ (2011), Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2011 về công chức xã, phường, thị trấn.
15. Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
16. UBND tỉnh Bắc Ninh (2008), Quyết định số 11/2008/QĐ-UBND ngày 02/4/2008 Quy định về cơ chế, chính sách hỗ trợ luân chuyển và thu hút cán bộ.
17. Bộ Nội vụ (2012), Thông tư 06/2012/TT- BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.
18. Bộ Chính trị (2007), Quyết định số 58-QĐ/TW ngày 07 tháng 5 năm 2007 ban hành quy chế về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ.
19. Tỉnh ủy Bắc Ninh (2012), Kế hoạch số 29-KH/TU ngày 06 tháng 12 năm 2012 về luân chuyển cán bộ đến năm 2015 và những năm tiếp theo.
20. UBND tỉnh Bắc Ninh (2011), Quyết định số 1472/QĐ-UBND ngày 21 tháng 11 năm 2011 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011-2015.
21. UBND tỉnh Bắc Ninh(2012), Quyết định số 09/2012/QĐ-UBND ngày 21 tháng 02 năm 2012 về việc ban hành Đề án thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy về công tác tại xã, phường, thị trấn.

22. UBND tỉnh Bắc Ninh (2012), Quyết định số 33/2012/QĐ-UBND, ngày 08 tháng 6 năm 2012 về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.
23. Chi cục Thống kê thị xã Từ Sơn, *Niên giám thống kê Từ Sơn (2011-2014)*.
24. Phòng Nội vụ thị xã Từ Sơn, *Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã (2011-2014)*.
25. UBND thị xã Từ Sơn (2014), *Báo cáo tình hình và kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2014*.
26. Sở Nội vụ Bắc Ninh, địa chỉ: <http://www.bacninh.gov.vn>.

PHẦN PHỤ LỤC

Phụ lục 1
ÁP DỤNG CHO CBCC CẤP XÃ

Để giúp các đồng chí thực hiện tốt nhất công việc của một CBCC cấp xã, xin đồng chí vui lòng đánh (X) vào những số thông tin mà đồng chí đồng ý. Những thông tin của đồng chí được sử dụng với mục đích khoa học

Rất mong nhận được sự hợp tác của đồng chí!

I. Thông tin chung

1. Họ và tên:..... Tuổi (Ghi rõ năm sinh):.....

Giới tính: Nam Nữ

2. Chức danh hiện nay:.....

3. Đơn vị công tác:

4. Số năm công tác:.....

Thâm niên giữ chức vụ hiện tại:.....

5. Trình độ văn hoá:

THCS THPT

6. Trình độ chuyên môn cao nhất

Trung cấp Cao đẳng

Đại học Sau đại học

7. Hình thức đào tạo:

Chính quy Không chính quy

8. Trình độ chính trị cao nhất:

Cao cấp Trung cấp

Sơ cấp Chưa qua đào tạo

9. Trình độ đào tạo quản lý nhà nước cao nhất:

Chuyên viên chính Chuyên viên

Cán sự Chưa qua đào tạo

II. Nội dung

Câu 1: Xin đồng chí cho biết công việc hiện nay có đúng với chuyên môn được đào tạo không? Có **£** Không **£**

Câu 2: Theo đồng chí, số lượng CBCC hiện nay đang làm việc ở cơ quan, đơn vị của đồng chí như thế nào?

1. Thừa nhiều **£**

3. Đủ người **£**

2. Thừa **£**

4. Thiếu **£**

Câu 3: Việc sử dụng, bố trí, sắp xếp CBCC theo các chức danh theo quy định của Nhà nước ở xã, phường đồng chí đã phù hợp chưa?

Phù hợp **£**

Chưa phù hợp **£**

Câu 4: Đồng chí được tuyển dụng vào chức danh công việc thông qua hình thức nào?

1. Thi tuyển công chức **£**

3. Điều động, luân chuyển **£**

2. Chính sách thu hút nhân tài **£**

4. Hình thức khác **£**

Câu 5: Theo đồng chí, chính sách tuyển dụng CBCC cấp xã hiện nay có phù hợp không? Phù hợp **£** Không phù hợp **£**

- Nếu phù hợp, chưa phù hợp tại sao?

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

Câu 6: Đồng chí cho biết nhận định của mình về vấn đề nâng cao thể lực đội ngũ CBCC cấp xã ở địa phương như thế nào?

1. Rất quan tâm **£**

3. Bình thường **£**

2. Quan tâm **£**

4. Ít quan tâm **£**

Câu 7: Mức lương trung bình một tháng hiện nay của đồng chí là bao nhiêu (bao gồm cả các khoản phụ cấp)?.....

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

Theo đồng chí, với mức thu nhập đó thì đáp ứng như thế nào so với mức sống bình quân của xã hội hiện nay?

1. Cao £ 3. Không đủ sống £
2. Tạm đủ sống £ 4. Rất chật vật £

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

Hợp lý £ Chưa hợp lý £

Nếu chưa hợp lý thì vì sao?.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

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

Thường xuyên £ Thỉnh thoảng £ Rất ít £

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

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

Câu 10: Đồng chí tự đánh giá thế nào về các kỹ năng làm việc của mình(theo các mức độ cho sẵn)?

Diễn giải	Mức độ			
	Tốt	Khá	Trung bình	Kém
1. Kỹ năng ra quyết định				
2. Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin ở cơ sở.				
3. Kỹ năng tổ chức hội họp				
4. Kỹ năng lãnh đạo				
5. Kỹ năng soạn thảo văn bản				
6. Kỹ năng viết báo cáo, tổng hợp báo cáo.				
7. Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin				
8. Kỹ năng triển khai thực hiện các chính sách của NN				
9. Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân				

Câu 11. Đồng chí tự nhận xét gì về khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thực thi công vụ của mình?

Tốt £ Khá £ Trung bình £ Chưa đáp ứng được £

Cụ thể qua từng tiêu chí sau đây:

-Về sức khỏe :

Đáp ứng đầy đủ £ Đáp ứng một phần £ Chưa đáp ứng được £

-Về trình độ chuyên môn:

Đáp ứng đầy đủ £ Đáp ứng một phần £ Chưa đáp ứng được £

- Về kinh nghiệm làm việc:

Đáp ứng đầy đủ £ Đáp ứng một phần £ Chưa đáp ứng được £

Câu 12: Hàng năm ở xã , phường của đồng chí có tổ chức đánh giá, phân loại cán bộ, công chức không?

Có

Không

- Theo đồng chí cách đánh giá cán bộ, công chức như hiện nay đã phù hợp chưa?

Phù hợp

Chưa phù hợp

- Nếu chưa phù hợp thì nên dùng phương pháp nào khác?

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

Câu 13: Trong 5 năm gần đây đồng chí đã được khen thưởng bao nhiêu lần?...

Trong 5 năm gần đây đồng chí đã bị kỷ luật từ khiển trách trở lên không ?

Có

Không

Câu 14. Đồng chí có nguyện vọng chuyển sang làm công tác khác không?

Có

Không

Xin chân thành cảm ơn!

Từ Sơn, ngàythángnăm 2015

Phụ lục 2
LẤY Ý KIẾN CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN
VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ.

I: Thông tin chung

1. Họ và tên:.....Tuổi (Ghi rõ năm sinh):.....

Giới tính: Nam Nữ Điện thoại:.....

2. Chức danh hiện nay:.....

3. Đơn vị công tác:

II: Nội dung

Câu 1: Đánh giá chung của đồng chí về chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của thị xã Từ Sơn hiện nay? (Vui lòng đánh dấu x vào các ô lựa chọn)

Đã đáp ứng yêu cầu công việc Chưa đáp ứng yêu cầu công việc

Đáp ứng một phần công việc Khó đánh giá

Nguyên nhân chủ yếu của đánh giá trên :

Do trình độ chuyên môn kém

Do hạn chế về năng lực thực thi công vụ

Do thái độ, ý thức CBCC cấp xã chưa cao

Nguyên nhân khác:

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

Câu 2: Đồng chí có đánh giá như thế nào về khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ CBCC cơ sở qua các tiêu chí và mức độ sau:

Khối lượng công việc được giao hoàn thành

Tiến độ hoàn thành công việc

Chất lượng công việc hoàn thành

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

Câu 3: Đồng chí có đánh giá thế nào về các kỹ năng làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã?

Diễn giải	Mức độ			
	Tốt	Khá	Trung bình	Kém
1. Kỹ năng ra quyết định				
2. Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin .				
3. Kỹ năng tổ chức hội họp				
4. Kỹ năng lãnh đạo				
5. Kỹ năng soạn thảo văn bản				
6. Kỹ năng viết báo cáo, tổng hợp báo cáo.				
7. Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin				
8. Kỹ năng triển khai các chính sách của nhà				
9. Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân				

Những ý kiến nhận xét, đánh giá khác:.....

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

Xin chân thành cảm ơn!

Từ Sơn, ngàythángnăm 2015

Phụ lục 3
DÙNG CHO CÔNG DÂN ĐỊA PHƯƠNG ĐÁNH GIÁ

I: Thông tin chung

1. Họ và tên:..... Tuổi:.....

Giới tính: Nam Nữ Điện thoại:.....

2. Địa chỉ:.....

3. Nghề nghiệp:.....

4. Trong gia đình Ông (Bà) có ai là CBCC không? Có Không

II: Nội dung

Câu 1. Ông(Bà) cho biết đánh giá chung của mình về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo thang điểm:

Yếu: 1 điểm; Bình thường: 2 điểm; Khá: 3 điểm; Tốt: 4 điểm

Trình độ, năng lực của cán bộ, công chức

Đạo đức, lối sống

Mối quan hệ với nhân dân

Bố trí phù hợp chuyên môn

Khả năng đáp ứng yêu cầu công tác hiện nay

Câu 2: Ông/ bà đánh giá về thái độ, ý thức của CBCC cấp xã trong thực thi công vụ theo các mức độ:

Diễn giải	Rất tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Khó đánh giá
1. Thái độ đón tiếp công dân				
2. Tác phong làm việc				
3. Cách giao tiếp, ứng xử				
4. Tinh thần trách nhiệm trong công việc				

