

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

**NGUYỄN THỊ THẢO**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ,  
HUYỆN YÊN ĐỊNH, TỈNH THANH HÓA**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**HÀ NỘI - 2014**

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

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**NGUYỄN THỊ THẢO**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ,  
HUYỆN YÊN ĐỊNH, TỈNH THANH HÓA**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 603440404

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. HOÀNG BÍCH HỒNG

HÀ NỘI - 2014

## **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 Thảo**

## MỤC LỤC

MỤC LỤC .....	I
DANH MỤC KÝ HIỆU VÀ CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....	IV
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU .....	V
PHẦN MỞ ĐẦU .....	1
1. Tính cấp thiết của Đề tài .....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu .....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn .....	6
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn .....	6
5. Phương pháp nghiên cứu của luận văn .....	7
6. Những đóng góp về khoa học, ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn ...	8
7. Kết cấu luận văn .....	8
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ .....	9
<b>1.1. Khái niệm, đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp xã ....</b>	<b>9</b>
1.1.1. Khái niệm công chức và công chức cấp xã .....	9
1.1.2. Đặc điểm của công chức xã .....	13
1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp xã .....	14
<b>1.2. Chất lượng, các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã .....</b>	<b>18</b>
1.2.1 Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã .....	18
1.2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã .....	20
1.2.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã .....	22
<b>1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã .....</b>	<b>31</b>
1.3.1. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức .....	31
1.3.2. Công tác tuyển dụng đội ngũ công chức .....	33

1.3.3. Công tác sử dụng công chức .....	34
1.3.4. Công tác đánh giá đội ngũ công chức .....	37
1.3.5. Công tác kiểm tra, giám sát công chức trong thi hành công vụ .....	39
<b>1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ....</b>	<b>40</b>
1.4.1. Các nhân tố khách quan .....	40
1.4.2. Các nhân tố chủ quan .....	43
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN YÊN ĐỊNH, TỈNH THANH HOÁ .....</b>	<b>44</b>
<b>2.1. Khái quát điều kiện kinh tế - xã hội huyện Yên Định .....</b>	<b>44</b>
2.1.1. Điều kiện tự nhiên .....	44
2.1.2. Đặc điểm về kinh tế - xã hội .....	44
<b>2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã (Từ năm 2010 đến 2014) .....</b>	<b>46</b>
2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định .....	47
2.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định .....	49
2.2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định .....	57
2.2.4. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ công chức xã huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa .....	65
<b>CHƯƠNG 3. CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN YÊN ĐỊNH, TỈNH THANH HÓA HIỆN NAY .....</b>	<b>79</b>
<b>3.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã .....</b>	<b>79</b>
3.1.1. Mục tiêu chung .....	79
3.1.2. Mục tiêu cụ thể .....	79
<b>3.2. Các giải pháp cụ thể .....</b>	<b>80</b>

3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức .....	80
3.2.2. Đổi mới công tác tuyển dụng công chức .....	84
3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá công chức .....	86
3.2.4. Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật công chức .....	92
3.2.5. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của công chức .....	93
3.2.6. Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với công chức .....	96
3.2.7. Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng công chức .....	97
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ .....	99
<b>1. Kết luận .....</b>	<b>99</b>
<b>2. Kiến nghị .....</b>	<b>100</b>
TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	101
PHỤ LỤC .....	104

**DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

CA	- Công an
CT	- Chỉ thị
CNXH	- Chủ nghĩa xã hội
CN, XD	- Công nghiệp, xây dựng
CNH, HĐH	- Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CP	- Chính phủ
HĐND	- Hội đồng nhân dân
NN - XD – MT	- Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường
NQ	- Nghị quyết
NĐ	- Nghị định
QĐ	- Quyết định
THCS	- Trung học cơ sở
THPT	- Trung học phổ thông
T.Kê	- Thống kê
TTg	- Thủ tướng
TW	- Trung ương
UBND	- Ủy ban nhân dân
VP – TK	- Văn phòng - Thống kê
XHCN	- Xã hội chủ nghĩa
KT-XH	- Kinh tế - Xã hội

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2010 - 2014 .....	47
Bảng 2.2. Số lượng và cơ cấu công chức theo giới tính năm 2014.....	48
Bảng 2.3. Thực trạng công chức chuyên môn phân theo độ tuổi năm 2014 .....	49
Bảng 2.4. Thực trạng công chức theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ năm 2010 đến năm 2014 .....	50
Bảng 2.5. Thực trạng công chức đạt chuẩn theo trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học từ năm 2010 - 2014.....	52
Bảng 2.6. Thực trạng công chức là đảng viên năm 2014 .....	53
Bảng 2.7. Kết quả đánh giá, phân loại công chức từ năm 2012-2014 .	55
Bảng 2.8. Đánh giá của nhân dân về uy tín trong công tác và năng lực tổ chức quản lý công việc của đội ngũ công chức cấp xã.....	55
Bảng 2.9. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn 2011 – 2014 .....	588
Bảng 2.10. Đánh giá của cán bộ quản lý cấp xã về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận.....	61
Bảng 2.11. Đánh giá của cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng bản thân .....	63



## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của Đề tài

Cấp xã luôn có vị trí rất quan trọng trong bộ máy chính quyền của nước ta và được ghi trong điều 118 hiến pháp nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam. Chính quyền xã có chức năng: bảo đảm việc chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quyết định của Nhà nước Chính quyền cấp trên; Quyết định và đảm bảo thực hiện các chủ trương, biện pháp để phát huy mọi khả năng và tiềm năng của địa phương về các mặt chính trị, kinh tế, văn hóa – xã hội, an ninh, quốc phòng, không ngừng cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân trong xã và làm tròn nghĩa vụ của địa phương với Nhà nước.

Nhiệm vụ của chính quyền cấp xã được quy định trong Hiến pháp và Luật tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân các cấp. Sự vững mạnh của chính quyền cấp xã là nền tảng cho sự vững mạnh của hệ thống chính quyền trong cả nước và ngược lại.

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ công chức cấp xã có một vai trò rất quan trọng, bởi đội ngũ cán bộ công chức xã là lực lượng nòng cốt, điều hành hoạt động của bộ máy tổ chức chính quyền cấp xã. Vì vậy, đội ngũ cán bộ công chức của hệ thống chính trị cấp xã là một trong những nhân tố có ý nghĩa chiến lược, quyết định sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Mục tiêu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ta thành nước công nghiệp, có cơ sở vật chất, kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiên bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, đời sống vật chất và tinh thần nâng cao, quốc phòng an ninh vững chắc, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh. Phân đầu đến năm 2020 nước

ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

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

Yên Định là một huyện đi đầu trong phong trào xây dựng nông thôn mới ở tỉnh Thanh Hóa. Mặc dù trong những năm qua nhìn chung cấp ủy và chính quyền huyện Yên Định đã quan tâm tới công tác phát triển nhân sự của huyện, nhưng trên thực tế chưa đạt được chất lượng như mong muốn, năng lực quản lý nhà nước của đội ngũ công chức đang còn thấp, đặc biệt là năng lực của đội ngũ công chức cấp xã, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của huyện: đang còn yếu về chất lượng, cơ cấu chưa hợp lý, tư tưởng bảo thủ, ỷ lại, kém năng động và sáng tạo; một bộ phận công chức cấp xã còn có biểu hiện cơ hội, bè phái, quan liêu, sách nhiễu nhân dân... làm giảm uy tín của người công chức đối với nhân dân.

Việc nghiên cứu lý luận và phân tích thực trạng nguồn nhân lực để có những giải pháp nhằm tạo ra một sự chuyển biến về chất, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH của huyện Yên Định trở thành nhiệm vụ cấp thiết. Với lý do đó nên tác giả chọn đề tài ***“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa”*** làm luận văn thạc sĩ của mình.

## **2. Tổng quan tình hình nghiên cứu**

Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã không còn là vấn đề mới, ở nhiều nước trên thế giới đội ngũ cán bộ công chức trong bộ máy nhà nước là chủ đề

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

PGS Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *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*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội. Nội dung luận cứ đưa ra cơ sở lý luận trong sử dụng tiêu chuẩn cán bộ của Đảng phù hợp với từng giai đoạn cách mạng, các quan điểm và phương hướng trong việc nâng cao chất lượng công tác cán bộ. Điểm nổi bật của luận cứ là việc đưa ra nội dung, “tiêu chuẩn hóa cán bộ” đây là một quan điểm đổi mới trong công tác cán bộ mà tác giả có thể vận dụng và kế thừa trong luận văn của mình để đưa ra các tiêu chuẩn hóa công chức cấp xã phù hợp với huyện Yên Định trong xu thế phát triển của thời đại và đặc trưng của huyện Yên Định.

Nguyễn Ngọc Hiến (Chủ biên – 2001) *Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội. Tác giả cuốn sách đã đưa ra quá trình cải cách hành chính ở nước ta, những khó khăn, nguyên tắc và phương pháp thúc đẩy cải cách hành chính. Cải cách đội ngũ công chức là một nội dung quan trọng trong nội dung cải cách hành chính của nước ta trong giai đoạn 2010-2020. Luận văn có thể kế thừa những phương pháp cải cách hành chính trong đó có nội dung cải cách đội ngũ công chức phù hợp với đặc điểm của đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định trong giai đoạn hiện nay.

Nguyễn Phương Đông (2002), *Vấn đề giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên*. Tạp chí Kiểm tra (07), tr 26-27. Tác

giả đã nêu lên tầm quan trọng và hiệu quả, hình thức, phương pháp giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên hiện nay. Luận văn có thể kế thừa những phương pháp khả thi trong giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức cho cán bộ đảng viên cấp cơ sở để góp phần củng cố và nâng cao phẩm chất đạo đức, chính trị của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định.

PGS.TS Nguyễn Trọng Điền (chủ biên - 2007), *Về chế độ công vụ Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia. Công trình nghiên cứu sâu về công chức, công vụ và các cơ sở khoa học để hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam hiện nay; đề tài phân tích một cách toàn diện và có hệ thống về lý luận và thực tiễn của chế độ công vụ và cải cách công vụ Việt Nam qua từng thời kỳ, có tham chiếu các mô hình công vụ của các nhà nước tiêu biểu cho các thể chế chính trị khác. Luận giải và đưa ra lộ trình thích hợp cho việc hoàn thiện chế độ công vụ Việt Nam trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, Nhà nước của dân, do dân, vì dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

TS Thang Văn Phúc, TS Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, NXB Chính trị quốc gia. Các tác giả đã nghiên cứu về tổ chức nhà nước, bộ máy hành chính, lịch sử nền công vụ, chế độ quản lý công chức ở tám nước có nền kinh tế phát triển trên thế giới: Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản, Liên Bang Nga, Cộng Hòa Pháp, Cộng hòa Liên bang Đức, Vương quốc Anh, Mỹ. Công trình giới thiệu về các chế độ, chính sách của mỗi nước nhằm cải cách nền công vụ như: chế độ tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, lương, phụ cấp, sử dụng nhân tài, công tác chống tham nhũng.... chúng ta có thể học hỏi và áp dụng những phương pháp cải cách nền công vụ tiên tiến phù hợp với điều kiện thực tế Việt Nam.

TS Thang Văn Phúc và TS Nguyễn Minh Phương (2004), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân*, NXB Chính trị quốc gia. Trên cơ sở nghiên cứu các quan điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng Cộng sản Việt Nam về vai trò, vị trí người cán bộ cách mạng, cũng như yêu cầu đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; tìm hiểu những bài học kinh nghiệm về việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài trong suốt quá trình lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc ta, cũng như kinh nghiệm xây dựng nền công vụ chính quy hiện đại của đất nước trong khu vực và trên thế giới. Từ đó xác định các yêu cầu, tiêu chuẩn của cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. Luận văn có thể kế thừa những kết quả nghiên cứu để đưa ra những tiêu chuẩn để xây dựng một đội ngũ công chức cấp xã phù hợp với xu thế phát triển nói chung và phù hợp với điều kiện, đặc trưng của huyện Yên Định nói riêng.

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

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

### **3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn**

#### ***3.1. Mục đích của luận văn***

Trên cơ sở làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng và đánh giá thực trạng chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã từ đó luận văn đưa ra những quan điểm và đề xuất những giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa.

#### ***3.2. Nhiệm vụ của luận văn***

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

+ Phân tích cơ sở lý luận về chất lượng công chức cấp xã, hệ thống hóa những quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về công chức cấp xã; xây dựng khái niệm, nhiệm vụ, vị trí, vai trò và làm rõ những tiêu chí đánh giá, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã.

+ Khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng chất lượng công chức cấp xã ở huyện Yên Định, trong đó nêu lên những thành tựu đạt được, những tồn tại, hạn chế cần khắc phục cũng như phân tích các nguyên nhân hạn chế đến chất lượng công chức cấp xã ở huyện Yên Định

+ Đề xuất các phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở huyện Yên Định nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, xây dựng Nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân.

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn**

#### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Luận văn nghiên cứu chất lượng công chức cấp xã (gồm các chức vụ và các chức danh được quy định tại khoản 3, Điều 61 Luật CBCC năm 2008).

#### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa

Thời gian nghiên cứu từ năm 2010 đến năm 2014

## **5. Phương pháp nghiên cứu của luận văn**

### **5.1. Phương pháp luận**

Đề tài áp dụng chủ nghĩa duy vật lịch sử và duy vật biện chứng để tiếp cận và phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

### **5.2. Phương pháp thu thập thông tin**

\* **Phương pháp điều tra xã hội học:** Đề tài thu thập thông tin bằng bảng hỏi, áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên.

Tác giả chọn ra 100 người dân để tiến hành điều tra nhận xét của nhân dân đối với công chức xã ở nội dung như uy tín trong công tác, kỹ năng làm việc và chọn ra 50 cán bộ lãnh đạo chính quyền cấp xã để tiến hành điều tra nhận xét về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận, về phẩm chất, đạo đức, lối sống, thái độ phục vụ nhân dân .... Số liệu thu thập được phân loại theo nhóm nội dung, phân tích và so sánh thống kê, sau đó được xử lý bằng phần mềm Excel.

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

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

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

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

các vấn đề được nêu ra. Ngoài ra luận văn cũng kế thừa, phát triển các kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến nội dung đề tài nhằm làm rõ những vấn đề chính của luận văn.

## **6. Những đóng góp về khoa học, ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

- Qua kết quả nghiên cứu, đề tài góp phần khái quát và làm rõ thêm cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, đánh giá thực trạng, tìm ra những bất cập, hạn chế về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hoá, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định và những vấn đề đang đặt ra và quan điểm, giải pháp bảo đảm chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định trong tình hình mới hiện nay.

- Luận văn góp phần làm sáng tỏ, bổ sung lý luận về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, góp phần đẩy mạnh cải cách nền hành chính nhà nước, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

- Kết quả nghiên cứu của Luận văn là tài liệu tham khảo có giá trị trong tổng kết thực tiễn về đội ngũ công chức cấp xã.

## **7. Kết cấu luận văn**

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

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

**Chương 2:** Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa

**Chương 3:** Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa



## Chương 1

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

### 1.1. Khái niệm, đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp xã

#### 1.1.1. Khái niệm công chức và công chức cấp xã

##### 1.1.1.1. Khái niệm công chức

“Công chức là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước, do tính chất đặc thù của mỗi quốc gia, khái niệm công chức của các nước cũng không hoàn toàn đồng nhất. Có nước chỉ giới hạn công chức trong phạm vi những người hoạt động quản lý nhà nước. Một số nước khác có quan niệm rộng hơn, công chức không chỉ bao gồm những người thực hiện trực tiếp các hoạt động quản lý nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc trong các cơ quan có tính chất công cộng” [32].

Ở Pháp, công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc trong các công sở gồm các cơ quan hành chính công quyền và các tổ chức dịch vụ công cộng do nhà nước tổ chức bao gồm cả trung ương, địa phương [26].

Ở Trung Quốc, khái niệm công chức được hiểu là những người công tác trong cơ quan hành chính các cấp, trừ nhân viên phục vụ, bao gồm công chức lãnh đạo và công chức nghiệp vụ. Công chức lãnh đạo là những người thừa hành quyền lực nhà nước, được bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều hành của Hiến Pháp, Điều lệ công chức và Luật tổ chức của chính quyền các cấp. Công chức nghiệp vụ là những người thi hành chế độ thường nhiệm, do các cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ

vào Điều lệ công chức, chiếm tuyệt đại đa số trong công chức nhà nước, chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành các chính sách và pháp luật [26].

Ở Nhật Bản, công chức được phân thành hai loại chính, gồm công chức nhà nước và công chức địa phương. Công chức nhà nước gồm những người được nhận chức trong bộ máy của Chính phủ trung ương, ngành tư pháp, quốc hội, trường công và bệnh viện quốc lập, xí nghiệp và đơn vị sự nghiệp quốc doanh được lĩnh lương của ngân sách nhà nước. Công chức địa phương là những người làm việc và lĩnh lương từ tài chính địa phương [22].

Nhìn chung, các nước trên thế giới có nhiều điểm chung cơ bản giống nhau trong quan niệm về công chức, mặt khác do truyền thống văn hóa, xã hội, do đặc điểm chính trị, kinh tế nên mỗi nước có những điểm riêng.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành và thường gắn liền với sự hình thành và phát triển ngày càng hoàn thiện của nền hành chính nhà nước. Khái niệm công chức lần đầu tiên được nêu ra trong Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ban hành Quy chế công chức như sau: *“Những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển dụng, giao giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo Quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ định”*. (Trích Điều 1, Sắc lệnh số 76/SL ngày 20 tháng 5 năm 1950).

Cùng với sự phát triển của đất nước và nền hành chính nước nhà, khái niệm công chức đã dần được quy định cụ thể hơn, chi tiết hơn. Tuy nhiên, các khái niệm này vẫn chưa phân định rõ ràng ai là cán bộ, ai là công chức.

Đến năm 2008, Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam đã thông qua Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12. Đây là bước tiến mới, mang tính cách mạng về cải cách chế độ công vụ, công chức, thể chế hoá quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà

nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

Điều 4, Khoản 2 Luật Cán bộ, công chức năm 2008, xác định:

*“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, thuộc đơn vị Quân đội nhân dân mà không phải là sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan đơn vị thuộc công an nhân dân mà không phải là sỹ quan, hạ sỹ 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 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”.*

Để hướng dẫn thi hành Luật cán bộ công chức, Chính phủ và các bộ ngành đã ban hành nhiều văn bản pháp luật mới như Nghị định số 06/2010/NĐ- CP ngày 25 tháng 01 năm 2010 quy định công chức là *“Công dân Việt nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh, trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”.*

Như vậy công chức ở Việt Nam không chỉ là những người làm việc trong các cơ quan Hành chính nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc ở các Phòng Ban của Đảng, Mặt trận tổ quốc (MTTQ) Việt nam; các tổ chức Chính trị xã hội như: Hội Liên hiệp phụ nữ, Hội nông dân, Hội Cựu chiến binh, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Công đoàn Việt Nam, các cơ quan đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân từ cấp Trung ương đến cấp huyện.

### 1.1.1.2. Khái niệm công chức xã

#### - Khái niệm công chức cấp xã

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

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

#### - Cơ cấu công chức cấp xã

Theo Khoản 3, Điều 61 của Luật cán bộ, công chức 2008, công chức cấp xã có các chức danh sau đây:

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

Công chức cấp xã do cấp huyện quản lý.

Ngoài các chức danh theo quy định trên, công chức cấp xã còn bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã.

#### - Số lượng công chức cấp xã

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 4 của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định: Số lượng cán bộ, công chức cấp

xã được bố trí theo loại đơn vị hành chính cấp xã: cấp xã loại 1 không quá 25 người, cấp xã loại 2 không quá 23 người, cấp xã loại 3 không quá 21 người (bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã).

Việc xếp loại đơn vị hành chính cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27/12/2005 của Chính phủ về việc phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn.

### ***1.1.2. Đặc điểm của công chức xã***

Họ là những người trưởng thành về thể chất và trưởng thành về mặt xã hội, họ được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm giữ một chức vụ thường xuyên trong các công sở của Nhà nước, họ đang trực tiếp tham gia vào bộ máy công quyền của nền hành chính quốc gia, như vậy họ là những người tự làm chủ được hành vi, thái độ của mình và phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật với tư cách là một công dân, một công chức hành chính. Họ trưởng thành ở mặt xã hội còn biểu hiện ở giá trị sản phẩm lao động của họ được xã hội công nhận và bằng sức lao động của mình, họ đã nuôi sống được bản thân. Hơn nữa, sự trưởng thành về mặt xã hội còn thể hiện ở cuộc sống riêng tư của họ, họ là những người có đầy đủ điều kiện hành vi trước pháp luật.

Họ là những người đã có vị thế xã hội, vì công chức là những người đang giữ chức vụ hoặc trách nhiệm nhất định theo trình độ đào tạo và được xếp vào ngạch bậc tương ứng trong hệ thống hành chính, bởi vậy, công chức đang có một vị thế xã hội nhất định để thực hiện quyền lực của Nhà nước quản lý toàn xã hội.

Công chức có nhiều kinh nghiệm sống, được tích lũy tùy theo lĩnh vực mà họ hoạt động. Bởi là công chức, họ phải được đào tạo ở trình độ nhất định, cùng với vị trí làm việc của mình trong bộ máy công quyền.

### ***1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp xã***

#### ***1.1.3.1 Chức năng của công chức cấp xã***

Công chức cấp xã là những người làm công tác chuyên môn thuộc biên chế của UBND cấp xã, có trách nhiệm tham mưu, giúp UBND cấp xã thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực công tác được phân công và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch UBND cấp xã giao.

Công chức xã là người trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo UBND cấp xã trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trực tiếp tiếp xúc với nhân dân, phục vụ nhân dân, thực hiện chức năng quản lý nhà nước theo đúng chính sách và thẩm quyền được UBND cấp xã giao.

#### ***1.1.3.2 Nhiệm vụ công chức cấp xã***

Nhiệm vụ của công chức cấp xã được quy định tại Mục 2, Chương I 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.

Ngoài nhiệm vụ tham mưu, giúp UBND cấp xã tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo từng lĩnh vực được phân công theo quy định của pháp luật và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã giao; công chức cấp xã còn phải trực tiếp thực hiện các công việc sau:

**\* Nhiệm vụ của công chức Trưởng Công an xã**

Trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật về công an xã và các văn bản có liên quan của cơ quan có thẩm quyền.

**\* Nhiệm vụ của công chức Chỉ huy trưởng Quân sự**

Trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật về dân quân tự vệ, quốc phòng toàn dân, nghĩa vụ quân sự và các văn bản có liên quan của cơ quan có thẩm quyền.

\* Nhiệm vụ của công chức Văn phòng - Thống kê

- Xây dựng và theo dõi việc thực hiện chương trình, kế hoạch công tác, lịch làm việc định kỳ và đột xuất của Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã;

- Giúp Thường trực Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã tổ chức các kỳ họp; chuẩn bị các điều kiện phục vụ các kỳ họp và các hoạt động của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp xã;

- Tổ chức lịch tiếp dân, tiếp khách của UBND cấp xã; thực hiện công tác văn thư, lưu trữ, cơ chế “một cửa” và “một cửa liên thông” tại UBND cấp xã; nhận đơn thư khiếu nại, tố cáo và chuyển đến Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân xem xét, giải quyết theo thẩm quyền; tổng hợp, theo dõi và báo cáo việc thực hiện quy chế làm việc của UBND cấp xã và thực hiện dân chủ ở cơ sở theo quy định của pháp luật;

- Chủ trì, phối hợp với công chức khác xây dựng và theo dõi việc thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; tổng hợp, thống kê, báo cáo tình hình phát triển công nghiệp, thương mại, dịch vụ và các hoạt động kinh tế - xã hội trên địa bàn cấp xã; dự thảo các văn bản theo yêu cầu của Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, UBND, Chủ tịch UBND cấp xã.

\* Nhiệm vụ của công chức Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc công chức Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã)

- Thu thập thông tin, tổng hợp số liệu, lập sổ sách các tài liệu và xây dựng các báo cáo về đất đai, địa giới hành chính, tài nguyên, môi trường và đa dạng sinh học, công tác quy hoạch, xây dựng, đô thị, giao thông, nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới trên địa bàn theo quy định của pháp luật;

- Tổ chức vận động nhân dân áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất, bảo vệ môi trường trên địa bàn cấp xã;

- Giám sát về kỹ thuật các công trình xây dựng thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân cấp xã;

- Chủ trì, phối hợp với công chức khác thực hiện các thủ tục hành chính trong việc tiếp nhận hồ sơ và thẩm tra để xác nhận nguồn gốc, hiện trạng đăng ký và sử dụng đất đai, tình trạng tranh chấp đất đai và biến động về đất đai trên địa bàn; xây dựng các hồ sơ, văn bản về đất đai và việc cấp phép cải tạo, xây dựng các công trình và nhà ở trên địa bàn để Chủ tịch UBND cấp xã quyết định hoặc báo cáo UBND cấp trên xem xét, quyết định theo quy định của pháp luật.

\* Nhiệm vụ của công chức Tài chính - kế toán

- Xây dựng dự toán thu, chi ngân sách cấp xã trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; tổ chức thực hiện dự toán thu, chi ngân sách và các biện pháp khai thác nguồn thu trên địa bàn cấp xã;

- Kiểm tra và tổ chức thực hiện các hoạt động tài chính, ngân sách theo hướng dẫn của cơ quan tài chính cấp trên; quyết toán ngân sách cấp xã và thực hiện báo cáo tài chính, ngân sách theo đúng quy định của pháp luật;

- Thực hiện công tác kế toán ngân sách (kế toán thu, chi ngân sách cấp xã, kế toán các quỹ công chuyên dùng và các hoạt động tài chính khác, kế toán tiền mặt, tiền gửi, kế toán thanh toán, kế toán vật tư, tài sản,...) theo quy định của pháp luật;

- Chủ trì, phối hợp với công chức khác quản lý tài sản công; kiểm tra, quyết toán các dự án đầu tư xây dựng thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân cấp xã theo quy định của pháp luật.

\* Nhiệm vụ của công chức Tư pháp - hộ tịch

- Phổ biến, giáo dục pháp luật; quản lý tủ sách pháp luật, tổ chức phục vụ nhân dân nghiên cứu pháp luật và tổ chức lấy ý kiến nhân dân trên địa bàn cấp xã trong việc tham gia xây dựng pháp luật;



- Kiểm tra, rà soát các văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định; tham gia công tác thi hành án dân sự trên địa bàn cấp xã;

- Thực hiện nhiệm vụ công tác tư pháp, hộ tịch, chứng thực, chứng nhận và theo dõi về quốc tịch trên địa bàn cấp xã theo quy định của pháp luật; phối hợp với công chức Văn hóa - xã hội hướng dẫn xây dựng hương ước, quy ước ở thôn, tổ dân phố và công tác giáo dục tại địa bàn cấp xã;

- Chủ trì, phối hợp với công chức khác thực hiện công tác hòa giải ở cơ sở.

\* Nhiệm vụ của công chức Văn hóa - xã hội

- Tổ chức, theo dõi và báo cáo về các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao, du lịch, y tế và giáo dục trên địa bàn; tổ chức thực hiện việc xây dựng đời sống văn hóa ở cộng đồng dân cư và xây dựng gia đình văn hóa trên địa bàn cấp xã;

- Thực hiện các nhiệm vụ thông tin, truyền thông về tình hình kinh tế - xã hội ở địa phương;

- Thống kê dân số, lao động, việc làm, ngành nghề trên địa bàn; theo dõi, tổng hợp, báo cáo về số lượng và tình hình biến động các đối tượng chính sách lao động, thương binh và xã hội; theo dõi, đôn đốc việc thực hiện và chi trả các chế độ đối với người hưởng chính sách xã hội và người có công; quản lý nghĩa trang liệt sĩ và các công trình ghi công liệt sĩ; thực hiện các hoạt động bảo trợ xã hội và chương trình xóa đói, giảm nghèo trên địa bàn cấp xã;

- Chủ trì, phối hợp với công chức khác và trưởng thôn, tổ trưởng tổ dân phố xây dựng hương ước, quy ước ở thôn, tổ dân phố và thực hiện công tác giáo dục tại địa bàn cấp xã.

## 1.2. Chất lượng, các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

### 1.2.1 Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

#### *Khái niệm chất lượng*

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

Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc” [34, tr.144]. Đây là cách đánh giá một con người, một sự việc, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó.

Theo một cách hiểu khác thì: *Chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó là cái liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật [35].*

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

Chất lượng đội ngũ công chức được đánh giá dựa trên tiêu chuẩn của đội ngũ công chức, là những quy định cụ thể các yêu cầu về trình độ,

năng lực, phẩm chất đạo đức... của những người công chức theo những tiêu chí nhất định đối với từng ngành nghề riêng biệt.

Để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức, cần nói tới chất lượng của mỗi công chức vì mỗi công chức là một phần, một bộ phận của đội ngũ công chức.

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

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

Mỗi công chức không tồn tại một cách biệt lập mà phải đặt trong một chỉnh thể thống nhất của cả đội ngũ công chức. Vì vậy quan niệm chất lượng đội ngũ công chức phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng công chức với chất lượng của cả đội ngũ.

Bên cạnh đó cũng cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng đội ngũ công chức. Chỉ khi nào hai mặt này có quan hệ hài hòa mới tạo nên sức mạnh đồng bộ của cả đội ngũ.

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

### **1.2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã**

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

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

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã sẽ góp phần làm tăng ý thức, trách nhiệm lao động, góp phần làm tăng năng suất lao động xã hội. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng trong tiến trình phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Để phát triển

nhanh, bền vững mỗi địa phương cần hết sức quan tâm đến chính sách phát huy tối đa năng lực của công chức thông qua nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của mình như: đào tạo, đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe cả về vật chất, tinh thần, có chính sách đãi ngộ nhân tài hợp lý, rèn luyện tác phong công nghiệp,.....

*Như vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã chính là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động của đội ngũ công chức cấp xã, đồng thời cải thiện những mặt còn yếu kém trong năng lực, phẩm chất của đội ngũ công chức sao cho quy mô, tỷ trọng công chức vừa đủ, tận dụng tối đa năng suất lao động, không thừa, không thiếu và trình độ của người công chức thì đáp ứng tốt yêu cầu của từng vị trí, kết hợp với đó là việc cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo cho sức khỏe, tinh thần của người công chức luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất, để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc.*

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

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

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

### ***1.2.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã***

#### ***1.2.3.1. Tiêu chí về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác***

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là điều kiện tiên quyết trong thực hiện các nhiệm vụ và tạo ra sản phẩm công việc. Trình độ là mức độ về sự hiểu biết, về kỹ năng được xác định hoặc đánh giá theo tiêu chuẩn nhất định nào đó thể hiện ở văn bằng chứng chỉ mà mỗi công chức nhận được thông qua quá trình học tập.

*- Về trình độ năng lực.*

Năng lực cũng là yếu tố rất quan trọng đối với đội ngũ công chức xã, thị trấn. Chính năng lực quyết định hiệu quả công việc của đội ngũ công chức xã, thị trấn.

Năng lực là tập hợp các đặc điểm phẩm chất tâm lý phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định đảm bảo cho hoạt động đó đạt kết quả. Năng lực hình thành một phần dựa trên cơ sở tư chất tự nhiên của cá nhân, và một phần lớn dựa trên quá trình đào tạo, giáo dục và hoạt động thực tiễn, cũng như rèn luyện của cá nhân.

Năng lực thể hiện ở chỗ, con người làm việc tốn ít sức lực, ít thời gian, của cải, mà kết quả lại tốt. Việc phát hiện ra năng lực của con người căn cứ vào những dấu hiệu sau: Sự hứng thú đối với công việc nào đó, sự dễ dàng tiếp thu kỹ năng nghề nghiệp, hiệu suất lao động trong lĩnh vực đó.

Đối với công chức xã, năng lực thường bao gồm những tố chất cơ bản về đạo đức cách mạng, về tinh thần phục vụ nhân dân, về trình độ kiến thức về pháp luật, kinh tế, văn hóa, xã hội... Sự am hiểu và nắm vững đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, thành thạo nghiệp vụ chuyên môn, kỹ thuật

xử lý thông tin ...để giải quyết các vấn đề đặt ra trong quản lý nhà nước một cách khôn khéo, minh bạch, dứt khoát, hợp lòng dân và không trái pháp luật. Đội ngũ công chức xã phải có sự ham mê, yêu nghề, chịu khó học hỏi, tích lũy kinh nghiệm. Đội ngũ công chức xã phải có khả năng thu thập thông tin, chọn lọc thông tin, khả năng quyết định đúng đắn, kịp thời. Vì vậy, việc nâng cao hiểu biết và năng lực tổ chức thực hiện cho đội ngũ công chức xã là vấn đề quan trọng và bức xúc trong mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

- Về khả năng hoàn thành nhiệm vụ.

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

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

+ Trình độ quản lý hành chính nhà nước: Quản lý nhà nước là sự tác động mang tính tổ chức lên các quan hệ xã hội, đó là thủ pháp mà nhà quản lý sử dụng trong phạm vi quyền hạn, nhiệm vụ của mình để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra. Hoạt động quản lý vừa được coi là một khoa học, vừa là nghệ thuật. Để thực hiện được các hoạt động này, đòi hỏi đội ngũ công chức xã cần phải được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước thì mới có được những kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ được giao.

+ Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Được hiểu là trình độ được đào tạo ở các lĩnh vực khác nhau theo cấp độ: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học. Đó là những kiến thức mà nhà trường trang bị cho người học theo các chuyên ngành nhất định được thể hiện qua hệ thống bằng cấp. Chính quyền cấp xã là

nơi trực tiếp thực hiện mọi hoạt động quản lý, giải quyết mọi tình huống phát sinh trên thực tế. Nếu đội ngũ công chức xã không có chuyên môn, nghiệp vụ, chỉ làm theo kinh nghiệm hoặc giải quyết mang tính chấp vá, tùy tiện chắc chắn sẽ hiệu quả không cao thậm chí còn mắc sai phạm nghiêm trọng.

### *1.2.3.2. Tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống*

#### *- Về phẩm chất đạo đức:*

Đây là phẩm chất rất quan trọng đối với đội ngũ đội ngũ công chức xã, thị trấn nó là cái “gốc” của người cán bộ. Người công chức muốn xác lập được uy tín của mình trước nhân dân, trước hết đó phải là người công chức có phẩm chất đạo đức tốt. Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường đang có sự chuyển biến nhanh chóng và xã hội đang nảy sinh nhiều vấn đề hết sức phức tạp, trong đó phải kể đến trình độ dân trí ngày một nâng cao, sự đòi hỏi của xã hội đối với đội ngũ công chức chuyên môn. Thêm vào đó công tác quản lý xã hội cũng đòi hỏi người công chức ở cơ sở phải tạo lập cho mình một uy tín đối với nhân dân.

Luôn luôn gương mẫu, có lối sống lành mạnh, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, không tham nhũng, vụ lợi cá nhân, sinh hoạt bê tha, có tinh thần chống tham nhũng, tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân, quan hệ mật thiết với quần chúng nhân dân, sâu sát với công việc, không quan liêu cửa quyền, gây phiền hà cho dân, tác phong làm việc khoa học, dân chủ, nói đi đôi với làm, làm nhiều hơn nói.

Có tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc; biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến của đồng nghiệp và những người xung quanh.

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



thì dù có tài năng kiệt xuất cũng không thể là công bộc của dân được.

*- Về phẩm chất chính trị:*

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

Người công chức có phẩm chất chính trị tốt không chỉ bằng lời tuyên bố, hứa hẹn mà quan trọng hơn là việc nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước, kiên quyết chống lại mọi lệch lạc, biểu hiện sai trái trong đời sống xã hội đi trái ngược với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Phẩm chất chính trị của người công chức xã, thị trấn còn biểu hiện thông qua việc họ có làm việc với tinh thần trách nhiệm, hiệu quả hay không; có tinh thần độc lập, sáng tạo, không thụ động, ỷ lại trong công tác hay không, có ý chí cầu tiến, ham học hỏi hay không, thái độ tận tụy phục vụ nhân dân, tinh thần trách nhiệm đối với đời sống nhân dân tại địa phương.

### *1.2.3.3. Tiêu chí về uy tín trong công tác*

Uy tín là sự tín nhiệm và mến phục của mọi người. Uy tín là sự phản ánh phẩm chất và năng lực của một cá nhân, do đó tất yếu nó phải do phẩm chất và năng lực quyết định. Tức là người cán bộ phải có chuyên môn giỏi, không có tì vết về phẩm chất đạo đức, quan hệ gần gũi, hòa nhã với mọi

người; luôn lo sự nghiệp chung nhưng vẫn không quên trách nhiệm, tình cảm của mình với người thân trong gia đình. Người cán bộ có uy tín thì những người dưới quyền không chỉ phục tùng mà quan trọng hơn là họ tự giác phục tùng với niềm tin mãnh liệt.

Như vậy, uy tín là kết quả tổng hợp của nhiều yếu tố thuộc về sự nỗ lực chủ quan của một người trên cả hai mặt phẩm chất và năng lực, trong đó nổi bật nhất, quan trọng nhất là những yếu tố sau đây:

- Sự gương mẫu, gương mẫu đến mực thước về các mặt, trước hết là về mặt phẩm chất đạo đức, có lối sống trong sạch, tận tụy, khiêm tốn, “mình vì mọi người”; sự thấu cảm và chia sẻ.

- Có học thức cao, năng lực lãnh đạo và quản lý giỏi; tầm hiểu biết sâu rộng, bao gồm cả nhãn quan chính trị, trình độ nhận thức và vốn sống; sự đổi mới và khả năng thích nghi; khát vọng và hoài bão.

- Có tinh thần trách nhiệm, có năng lực tổ chức, thể hiện ở chỗ hoàn thành xuất sắc chức vụ mà mình đảm trách.

- Nắm vững kỹ năng lãnh đạo, ứng xử có văn hóa; có quan hệ đúng đắn, trước hết là với những người cùng cộng tác hoặc có quan hệ trực tiếp với mình; biết tự kiểm soát, tự kiểm chế.

Tóm lại là hội đủ cả ba yếu tố: Tâm, Tầm, Tài.

Uy tín là kết quả của sự phấn đấu rèn luyện gian khổ, bền bỉ của bản thân cán bộ. Đặc biệt với người lãnh đạo cần phải giành lấy uy tín tuyệt đối trong tập thể bằng chính tài năng, đức độ, nghị lực, bằng ảnh hưởng tư tưởng và hành động thực tế của mình chứ không phải bằng danh hiệu và chức vụ hoặc bằng thủ đoạn và tiểu xảo. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Không phải ta cứ viết lên trán chữ “Cộng sản” mà được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách đạo đức. Muốn hướng dẫn nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước”.

Uy tín không phải bao giờ cũng tỉ lệ thuận với chức vụ. Chức vụ chỉ là điều kiện khách quan để củng cố và nâng cao uy tín, còn uy tín là cái quyết định sự tồn tại của chức vụ. Nếu uy tín mất đi thì theo quy luật thông thường, chức vụ trước sau cũng sẽ mất theo. Giữa chức vụ và uy tín có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Theo ý nghĩa nào đó, có thể hiểu mối quan hệ giữa chức vụ và uy tín như là mối quan hệ giữa hình thức và nội dung. Chức vụ là hình thức, còn uy tín là nội dung.

Có thể khẳng định - uy tín tất yếu phải do phẩm chất và năng lực của cá nhân cán bộ quyết định, thể hiện ở các yếu tố: Khả năng tổ chức và chuyên môn giỏi; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và kiên định trong công tác; có quan hệ bình đẳng, tính tập thể và phát huy được sức mạnh tổng hợp; gương mẫu đi đầu trong mọi công tác; gần gũi, dân chủ, cởi mở với mọi người; tính chiến đấu, tự phê bình, sửa chữa khuyết điểm, không tranh công, đổ lỗi.

Người có uy tín còn là người biết lắng nghe, kể cả những lời nói trái; không tự ái, sĩ diện, thành kiến. Người có uy tín là người có bản lĩnh, dũng cảm, kiên cường, bảo vệ người ngay thẳng, trung thực, đấu tranh với những hành vi sai trái, những biểu hiện cơ hội, thực dụng, không nịnh ai và cũng không thích ai nịnh mình.

Xây dựng cho được một uy tín cần thiết đã khó, nhưng phấn đấu để giữ vững và không ngừng nâng cao uy tín lại càng khó. Trong mỗi cán bộ đều có cái tốt, cái xấu. Uy tín thật - cái tốt, uy tín giả - cái xấu. Học cái tốt thì khó, vì như “người ta leo núi phải vất vả và khó nhọc mới lên đến đỉnh. Học cái xấu thì dễ, như ở trên đỉnh chỉ trượt chân một cái là nhào xuống vực sâu”. Điều đó đòi hỏi người cán bộ phải có ý chí và nghị lực rất cao. Người ở cương vị càng cao càng phải hết sức chăm lo giữ gìn uy tín, vì uy tín của họ không phải đơn thuần chỉ là uy tín cá nhân mà còn liên quan đến uy tín chung của tập thể.

*1.2.3.4. Tiêu chí về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao*

*- Kỹ năng giải quyết công việc:*

Kỹ năng là khả năng vận dụng những kiến thức thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó vào thực tế, kỹ năng công việc bao giờ cũng gắn với một hoạt động cụ thể ở một lĩnh vực cụ thể như kỹ năng ra quyết định, kỹ năng phối hợp, kỹ năng soạn thảo văn bản... Đây là sản phẩm của quá trình tư duy kết hợp với việc tích lũy kinh nghiệm thông qua đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, công tác.

Kỹ năng nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức khi thực thi nhiệm vụ, công chức cần có những kỹ năng nhất định để thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, có những kỹ năng cần thiết cho mọi công chức và có những kỹ năng không thể thiếu đối với một nhóm công chức nhất định phụ thuộc vào tính chất công việc mà họ đảm nhận. Việc phân chia kỹ năng nghề nghiệp thành các nhóm là cơ sở để xác định nội dung bồi dưỡng kỹ năng cho các nhóm công chức khác nhau, căn cứ vào kết quả mà các kỹ năng hướng đến thì kỹ năng nghề nghiệp đối với công chức có thể chia thành các nhóm sau:

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

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

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

Tất cả các kỹ năng nêu trên đều chịu ảnh hưởng quan trọng của trình độ

chuyên môn, khả năng cá nhân và kinh nghiệm công tác của người công chức trong quá trình thi hành công vụ. Bởi vậy, đây là nội dung phức tạp trong quá trình đánh giá công chức, dễ gây nhầm lẫn với trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Vì vậy, khi đánh giá theo tiêu chí này cần xác định các kỹ năng tốt phục vụ cho hoạt động; các kỹ năng chưa tốt, chưa đáp ứng được yêu cầu; các kỹ năng cần thiết mà người công chức chưa có; các kỹ năng không cần thiết mà người công chức có.

*- Chất lượng dịch vụ công được cung cấp:*

Chất lượng dịch vụ công là kết quả hoạt động, hiệu quả quản lý, phục vụ đạt được và được biểu hiện đối với xã hội thông qua sự hài lòng của người dân, niềm tin của người dân đối với Nhà nước, được xác định thông qua tính kinh tế, hiệu lực, hiệu quả.

Chất lượng thực thi công vụ của công chức chuyên môn cấp xã phụ thuộc vào các yếu tố như: Thứ nhất, năng lực thực thi công vụ của bản thân công chức, phụ thuộc vào kiến thức, kỹ năng và thái độ của họ đối với công việc. Thứ hai, phụ thuộc vào tổ chức và môi trường của tổ chức. Đó là sự phân công công việc, tính chất công việc, môi trường làm việc, điều kiện làm việc của công chức chuyên môn cấp xã. Thứ ba, là sự động viên, khuyến khích của người lãnh đạo, quản lý, tạo động lực cho công chức từ chế độ, chính sách đãi ngộ và cơ hội thăng tiến phát triển đối với công chức.

Như vậy, muốn nâng cao chất lượng dịch vụ công được cung cấp thì phải chú trọng cải thiện từ năng lực làm việc của công chức chuyên môn cơ sở, đến môi trường làm việc của cơ quan hành chính cơ sở cũng như cách thức tổ chức công việc và chế độ, chính sách nhằm động viên, khuyến khích đội công chức chuyên môn hăng say, nhiệt tình làm việc đạt hiệu quả cao.

**Tóm lại:** Một đội ngũ công chức có chất lượng là đội ngũ có phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, có trình độ năng lực và có khả năng vận dụng

đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước một cách có hiệu quả nhất nhằm nâng cao đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội của nhân dân tại địa phương góp phần xây dựng một xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

#### *1.2.3.5. Tiêu chí về năng lực tổ chức, quản lý*

Năng lực là khả năng của một người để làm một việc gì đó, để xử lý một tình huống và để thực hiện một nhiệm vụ cụ thể trong một môi trường xác định. Nói cách khác năng lực là khả năng sử dụng các tài sản, tiềm lực của con người như kiến thức, kỹ năng và các phẩm chất khác để đạt được các mục tiêu cụ thể trong các điều kiện xác định. Thông thường người ta chỉ rằng năng lực gồm có các thành tố là kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Năng lực của cán bộ công chức không phải là năng lực bất biến, được sử dụng trong mọi hoàn cảnh, môi trường. Ở thời điểm hay môi trường này năng lực được thể hiện, phát huy tác dụng nhưng ở thời điểm khác thì cần phải có loại năng lực khác. Mỗi thời kỳ, mỗi hoàn cảnh, môi trường khác nhau đặt ra yêu cầu về năng lực khác nhau. Người có năng lực tổ chức trong kháng chiến không có nghĩa là có năng lực tổ chức trong sản xuất kinh doanh, dịch vụ trong điều kiện phát triển kinh tế hàng hóa thị trường cũng không có nghĩa là người đó cũng có khả năng trở thành một giáo viên ngay được.

Năng lực của cán bộ công chức luôn gắn liền với mục đích tổng thể với chiến lược phát triển của tổ chức và phải gắn với lĩnh vực điều kiện cụ thể.

Năng lực tổ chức quản lý bao gồm khả năng động viên và giải quyết các công việc, đó là khả năng tổ chức và phối hợp các hoạt động của các nhân viên của đồng nghiệp, khả năng làm việc với con người và đưa tổ chức tới mục tiêu, biết dự đoán, lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, điều hành, phối hợp công việc và kiểm soát công việc. Năng lực này đặc biệt cần thiết và quan trọng đối với cán bộ công chức, vì vậy nó hay được xem xét khi đề bạt, bổ

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

+ Biết mình nhất là biết mình qua nhận xét của người khác

+ Biết người, nghĩa là biết nhìn nhận con người đúng với thực chất của họ và biết sử dụng họ.

+ Có khả năng tiếp cận với những người khác. Biết tập hợp những người khác nhau vào một tập thể theo nguyên tắc bổ sung nhau. Biết giao việc cho người khác và kiểm tra việc thực hiện của họ.

+ Tháo vát, sáng kiến biết cần phải làm gì và làm như thế nào trong mọi tình huống có những giải pháp sáng tạo.

+ Quyết đoán dám ra quyết định và dám chịu trách nhiệm

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

#### ***1.3.1. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức***

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

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

Quy hoạch đội ngũ công chức là việc lập dự án, thiết kế xây dựng tổng hợp đội ngũ công chức; dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể đội ngũ công chức

theo một ý đồ rõ rệt với một trình tự hợp lý trong một thời gian nhất định làm cơ sở cho việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, đề bạt hoặc giới thiệu công chức ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý.

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

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

Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ công vụ, góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã thời kỳ hiện nay trở thành những người công chức có đạo đức cách mạng trong sáng, có kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cao, năng động và sáng tạo đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại. Phải là công bộc của dân, hết lòng vì nhân dân phục vụ. Nâng cao trình độ chính trị, thấm nhuần các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, trung thành với chế độ, tận tụy với công việc, đáp ứng



yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý Nhà nước. Tuy nhiên, để đội ngũ công chức cấp cơ sở có thể tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức thì chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Nhà nước có vai trò tác động rất quan trọng. Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng lại phụ thuộc vào các vấn đề như: Hệ thống các cơ sở đào tạo, chương trình, giáo trình, đội ngũ giảng viên; Chế độ cho người đi học như tiền ăn ở, đi lại, học phí, thời gian học; Cơ chế đảm bảo sau đào tạo để tránh lãng phí.

### ***1.3.2. Công tác tuyển dụng đội ngũ công chức***

Tuyển dụng công chức là một hoạt động công, do cơ quan, tổ chức và người có thẩm quyền thực hiện và chịu sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật thuộc ngành. Thông qua tuyển dụng để tạo nguồn công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, tổ chức “Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế” [27].

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

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

Để có được đội ngũ công chức xã chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của

tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH đất nước.

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

### ***1.3.3. Công tác sử dụng công chức***

Việc sử dụng đội ngũ công chức cấp xã phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị.

Đối với đội ngũ công chức xã, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu của công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị. Sử dụng công chức xã phải dựa vào những định hướng có tính nguyên tắc sau:

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

với địa phương, củng cố sự đoàn kết, thống nhất trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, ngăn chặn những tiêu cực của cán bộ, công chức và thực hiện công bằng xã hội.

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

*- Cơ chế bố trí, phân công công tác.*

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã việc bố trí, sử dụng đúng cán bộ luôn là vấn đề được đặc biệt quan tâm và có thể nói đây là một trong những nhân tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng công chức là một chuỗi các mắt xích công việc quan trọng liên quan đến người công chức từ khâu tuyển dụng đầu vào, hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp với tiêu chuẩn ngạch, bậc và vị

trí công tác phù hợp với ngạch được bổ nhiệm. Việc sắp xếp đúng chỗ, đúng việc sẽ tạo điều kiện phát huy tin thần hăng say làm việc, phát huy được năng lực, sở trường, rèn luyện kỹ năng thành thạo công việc khuyến khích tinh thần học tập và rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, góp phần chủ yếu đảm bảo cho việc hoàn thành công vụ của cơ quan. Vì vậy, công tác phân công, bố trí công chức có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng của đội ngũ công chức xã.

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

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

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

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

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

Trong tác phẩm "Sửa đổi lề lối làm việc" khi đề cập đến vấn đề sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu lên 6 yêu cầu hết sức quan trọng đó là "Phải biết rõ cán bộ; Phải cất nhắc cán bộ cho đúng; Phải khéo dùng cán bộ; Phải phân phối cán bộ cho đúng; Phải giúp cán bộ cho đúng và phải giữ

gìn cán bộ”. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã vạch ra ba chứng bệnh do cách sử dụng cán bộ sai lầm. Người lưu ý: “Mục đích khéo dùng cán bộ cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”. Để “Khéo dùng” cán bộ, Bác Hồ yêu cầu phải thực hiện mấy điểm:

+ “Khiến cho cán bộ có gan nói, có gan đề ra ý kiến”. Theo Bác, cán bộ không nói không phải họ không có gì để nói mà vì không dám nói, họ sợ.

+ “Khiến cho cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc”. Cán bộ không phải ai cũng có năng lực như nhau. Nhưng lãnh đạo khéo, tài nhỏ hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ.. Khi sử dụng phải tin cán bộ.

+ “Không nên tự tôn tự đại mà phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới”. Bác còn yêu cầu, nếu ý kiến cấp dưới không đúng thì nên dùng thái độ thân thiết, giải thích cho họ hiểu.

#### ***1.3.4. Công tác đánh giá đội ngũ công chức***

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

Đánh giá đúng công chức thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời không bỏ sót nhân lực chất lượng, chọn nhầm nhân lực kém chất lượng. Ngược lại, đánh giá công chức không đúng thì không những bố trí, sử dụng công chức không đúng mà quan trọng hơn là mai một dần động lực phát triển, có khi làm thui chột những tài năng, “vàng thau lẫn lộn”, xói mòn niềm tin

của đảng viên, quần chúng ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

Đánh giá công chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức [27].

Theo Luật cán bộ công chức năm 2008 thì đánh giá công chức dựa vào các nội dung sau:

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong 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.

Ngoài ra đối với công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây:

- Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý;
- Năng lực lãnh đạo, quản lý;
- Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức [27].

Việc đánh giá công chức được thực hiện hàng năm, trước khi bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái.

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

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

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

### ***1.3.5. Công tác kiểm tra, giám sát công chức trong thi hành công vụ***

Kiểm tra, giám sát công chức nhằm nắm chắc thông tin diễn biến tư tưởng, tiến trình tiến hành công việc của công chức, giúp cho lãnh đạo cơ quan, đơn vị phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời uốn nắn sửa chữa những sai sót của công chức, hạn chế sự lãng phí nguồn nhân lực trong đội ngũ công chức, kiểm tra giám sát để đánh giá năng lực của từng công chức, từ đó có hướng bố trí công việc phù hợp hơn hoặc sắp xếp, đề bạt công chức hợp lý, đào tạo, bồi dưỡng công chức có năng lực kém, kịp thời đáp ứng công việc.

Kiểm tra để phát hiện những ưu điểm cũng như hạn chế khuyết điểm của công chức, loại trừ những người thiếu năng lực thoái hóa biến chất và ngăn chặn kẻ xấu chui vào bộ máy. Kết quả kiểm tra là cơ sở khách quan điều chỉnh và tác động, làm cho công chức luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc. Qua đó vận dụng hình thức thưởng phạt nghiêm minh, ngăn chặn những tiêu cực, phát huy nhân tố tích cực, tạo dựng lòng tin của nhân dân đối với Đảng, đối với nhà nước.

Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã mới nắm được thực trạng chất lượng và những biến động của đội ngũ này để xây dựng chiến lược và qui hoạch đội ngũ công chức cấp xã; kịp thời khen thưởng những thành tích, tiến bộ và xử lý những sai phạm, tạo lập lòng tin của nhân dân đối với chính quyền. Mặt khác, tăng cường quản lý, kiểm tra, luân chuyển cán bộ, thay thế những cán bộ yếu kém, tăng cường cán bộ có

chất lượng cho những nơi phát sinh điểm nóng, mất đoàn kết nội bộ, hoặc phong trào mọi mặt đều yếu.

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

Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính Nhà nước bao gồm các nhân tố chủ quan và nhân tố khách quan.

##### ***1.4.1. Các nhân tố khách quan***

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

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

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



thực thi công vụ, đồng thời cũng là sự đăi ngộ đối với họ và là yếu tố ràng buộc chặt chẽ họ với công vụ.

*- Thị trường lao động bên ngoài*

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

*- Khen thưởng, kỷ luật công chức*

*Thứ nhất, về khen thưởng:*

Trong các cơ quan hành chính, thành công của người lãnh đạo quản lý chủ yếu là do hiệu suất và hiệu quả thực thi công vụ của từng cán bộ, công chức. Tuy nhiên với đặc điểm là hoạt động bằng ngân sách nhà nước, ràng buộc chặt chẽ về cấp bậc và chế độ chức nghiệp gần như trọn đời nên đây là một môi trường dễ nảy sinh sự trì trệ, thiếu sáng tạo trong đội ngũ công chức. Chính vì thế công tác thi đua, khen thưởng là công cụ trực tiếp tác động đến động lực làm việc của đội ngũ công chức trong nền công vụ.

Nhà nước ta đã có một hệ thống văn bản về công tác thi đua, khen thưởng như Luật thi đua khen thưởng, Nghị định số 42/2010/NĐ - CP, ngày 15 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ Hướng dẫn thi hành Luật thi đua, khen thưởng, Thông tư số 02/2011/TT - BNV ngày 24 tháng 01 năm 2011 của Bộ

nội vụ về tiêu chuẩn khen thưởng...đặc biệt trong những năm gần đây không ngừng được hoàn thiện, giải quyết được những vướng mắc trong thực tế phong trào thi đua ở các đơn vị, địa phương.

Công chức có thành tích trong công vụ thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng. Bên cạnh đó, công chức được khen thưởng do có thành tích xuất sắc hoặc công trạng thì được nâng lương trước thời hạn, được ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu.

Tại Khoản 2, Điều 3, Luật Thi đua khen thưởng số 15/2003/QH11 ngày 26/11/2003 quy định: “Khen thưởng là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh công trạng và khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với cá nhân, tập thể có thành tích trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

*Thứ hai, về kỷ luật:*

Kỷ luật là việc xử lý công chức mắc sai phạm trong quá trình thi hành công vụ, thực hiện quy chế làm việc, chất lượng công việc được giao; là yếu tố không thể thiếu trong việc duy trì nề nếp làm việc, kỷ cương trật tự xã hội. Với ý nghĩa quan trọng như vậy, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 34/2011/NĐ - CP ngày 07 tháng 05 năm 2011 của Chính phủ Quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức, nhằm hệ thống hóa lại các quy định chung liên quan đến việc xem xét xử lý kỷ luật cán bộ, công chức. Theo Điều 3 Nghị định này, việc xử lý kỷ luật công chức được áp dụng trong các trường hợp sau đây:

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

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

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

#### ***1.4.2. Các nhân tố chủ quan***

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

##### *- Tinh thần trách nhiệm trong công tác*

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

##### *- Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức*

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

## **Chương 2**

### **THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN YÊN ĐỊNH, TỈNH THANH HOÁ**

#### **2.1. Khái quát điều kiện kinh tế - xã hội huyện Yên Định**

##### **2.1.1. Điều kiện tự nhiên**

Yên Định là huyện đồng bằng, nằm ở phía Tây Bắc tỉnh Thanh Hoá trên trục Quốc lộ 45, cách thành phố Thanh Hoá 28 km, nằm trong toạ độ địa lý: Từ 19<sup>0</sup>56 đến 20<sup>0</sup>05 vĩ độ bắc và từ 105<sup>0</sup>29 đến 105<sup>0</sup>46 độ kinh đông.

Với ranh giới hành chính:

- Phía Bắc giáp các huyện: Cẩm Thủy, Vĩnh Lộc.
- Phía Nam giáp các huyện: Thọ Xuân, Thiệu Hoá.
- Phía Tây giáp huyện: Ngọc Lặc.
- Phía Đông giáp các huyện: Thiệu Hóa

Toàn huyện có 29 đơn vị hành chính gồm 27 xã và 02 thị trấn.

Huyện Yên Định có diện tích tự nhiên 21.647,9 ha, trong đó đất sản xuất nông nghiệp là 13.423,2 ha chiếm 62,01% so với tổng diện tích đất của cả huyện; đất phi nông nghiệp (đất ở, đất chuyên dùng, ...) 6.892,08,5 ha; còn lại 1.332,66 ha là đất chưa sử dụng

##### **2.1.2. Đặc điểm về kinh tế - xã hội**

Trong những năm gần đây, tình hình kinh tế - xã hội của huyện đã tiến triển rõ nét, tốc độ tăng trưởng kinh tế ở mức khá, cơ cấu kinh tế đã có những bước chuyển biến tích cực, đời sống của nhân dân từng bước được cải thiện. .

Trong lộ trình xây dựng nông thôn mới, Yên Định là một trong những huyện đi đầu của tỉnh về thực hiện các tiêu chí, định hướng đến hết năm 2015 Yên Định cơ bản trở thành huyện đạt chuẩn nông thôn mới. Các hoạt động y

tế, văn hóa, giáo dục luôn được quan tâm phát triển sâu rộng. Các hoạt động đền ơn đáp nghĩa, từ thiện nhân đạo, xóa đói giảm nghèo được thực hiện kịp thời, hiệu quả. Đời sống đại bộ phận gia đình nông dân được cải thiện. Các gia đình chính sách, gia đình có công với cách mạng đều có mức sống từ trung bình trở lên so với cộng đồng dân cư.

Tốc độ tăng trưởng kinh tế năm 2014 đạt 13,7%/năm cao hơn với nhịp tăng trưởng chung của tỉnh (11,0%/năm). Đến hết năm 2014, GDP bình quân đầu người của huyện đạt khoảng 22,8 triệu đồng/người. Cơ cấu các ngành kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng tích cực, tỷ trọng ngành dịch vụ và công nghiệp-xây dựng tăng, tỷ trọng khu vực nông nghiệp giảm xuống.

Đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân trong huyện được cải thiện và nâng lên một bước, Từ năm 2006-2014, thu nhập thực tế bình quân đầu người của dân cư tăng lên gấp 3,2 lần, tỷ lệ hộ nghèo giảm từ 19,5% năm 2006 xuống còn 12,5% năm 2014. Một số chủ trương chính sách, chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển các lĩnh vực xã hội được thực hiện đạt kết quả tích cực như thực hiện phổ cập giáo dục THCS, kiên cố hóa phòng học các cấp đạt 89%, giảm tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng xuống còn 17,5%, giáo dục - đào tạo, y tế, chăm sóc sức khỏe nhân dân, việc làm, an sinh xã hội, văn hóa, thể dục thể thao, thông tin truyền thông đều đạt được những bước tiến quan trọng.

Cơ sở hạ tầng thiết yếu như: đường giao thông, hệ thống điện, công trình thủy lợi, trường học, nhà sinh hoạt văn hóa cộng đồng được nâng cấp, xây dựng mới tạo điều kiện thuận lợi hơn cho sản xuất và sinh hoạt của dân cư. Một số công trình hạ tầng đô thị như đường trục chính, đường bao đô thị, hạ tầng khu dân cư đang được triển khai xây dựng,... Đây là cơ sở thuận lợi tạo điều kiện cho sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện trong giai đoạn tiếp theo.

Xuất phát từ điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của huyện, cùng với sự chỉ đạo, điều hành quyết liệt của các cấp, các ngành, sự đồng lòng của nhân dân trong triển khai thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội, Yên Định đã và đang có những bước phát triển vượt bậc, đạt được các thành tựu quan trọng về kinh tế - văn hoá - xã hội, đời sống nhân dân từng bước được cải thiện. Song cũng không tránh khỏi những khó khăn, hạn chế do tác động của mặt trái cơ chế thị trường, phân hoá giàu nghèo, trình độ dân trí tại các địa phương,...

Tất cả những điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của huyện có ảnh hưởng khá trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Đồng thời những yếu tố đó cũng đặt ra yêu cầu, đòi hỏi công chức cấp xã phải không ngừng nâng cao phẩm chất đạo đức, chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng thi hành nhiệm vụ trong thực thi công vụ.

## **2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã (Từ năm 2010 đến 2014)**

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

Các cấp ủy, tổ chức đảng từ tỉnh đến cơ sở đã nhận thức sâu sắc, đúng đắn về vị trí, yêu cầu của công tác cán bộ và nâng cao chất lượng công chức cấp xã trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Công tác cán bộ trong thời gian gần đây, đặc biệt là nhiệm kỳ 2010 - 2015 ngày càng đổi mới hơn, đảm bảo khách quan, dân chủ, chặt chẽ và đúng quy trình.

Công chức cấp xã đã từng bước được chuẩn hóa, việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, quản lý, bố trí, sử dụng công chức được thực hiện dân chủ, nề nếp hơn, đã đào tạo và bồi dưỡng hàng vạn lượt

công chức, nâng cao trình độ cả về chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý kinh tế, quản lý xã hội; thực hiện tốt chính sách đối với công chức.

Đội ngũ công chức cấp xã của huyện tăng dần về số lượng và từng bước nâng cao về chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đoàn kết giữ vững phẩm chất cách mạng, luôn tin tưởng vào đường lối đổi mới của Đảng; là tác nhân quan trọng góp phần lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị của địa phương vững mạnh.

Có thể nói, đội ngũ công chức cấp xã trong giai đoạn 2010-2014 đã từng bước được phát triển, chuẩn hóa về số lượng và chất lượng.

### **2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định**

#### **\* Số lượng công chức xã theo địa bàn và vị trí công việc**

Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2010-2014 thể hiện tại bảng 2.1

**Bảng 2.1. Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2010 - 2014**

<b>TT</b>	<b>Chức danh đảm nhiệm</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
1	Trưởng CA	29	29	29	29	29
2	Chỉ huy trưởng QS	29	29	29	29	29
3	Văn phòng – TK	53	56	57	57	57
4	Địa chính - NN –XD	51	54	66	66	70
5	Tài chính – KT	46	42	45	52	53
6	Tư pháp – HT	36	39	36	36	35
7	Văn hóa – XH	50	56	61	59	63
<b>Tổng</b>		<b>294</b>	<b>305</b>	<b>323</b>	<b>328</b>	<b>336</b>

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Định)

Qua Bảng 2.1 ta thấy, toàn huyện có 336 công chức cấp xã, số lượng

công chức cấp xã cơ bản đầy đủ theo từng vị trí công tác. Trong đó, một số chức danh có số lượng công chức chuyên môn được phân bổ nhiều như Địa chính – NN – XD và Môi trường, Văn hóa - XH, Tài chính – Kế toán, các chức danh trên được phân bổ nhiều hơn đã phản ánh đúng thực tế công việc.

Số lượng công chức chuyên môn tăng dần qua các năm. Năm 2010 số lượng công chức chuyên môn là 294 thì đến năm 2014 số lượng công chức chuyên môn là 336 tăng 42 cán bộ công chức, tỷ lệ tăng so với năm 2010 là 14,29%. Vị trí công tác có số lượng tăng nhiều tập trung ở các chức danh Địa chính – NN – XD, Tài chính – KT, Văn hóa – XH. Cùng với sự tăng lên tốc độ tăng trưởng kinh tế trong giai đoạn 2010 đến năm 2014, huyện Yên Định phấn đấu trở thành huyện nông thôn mới trong năm 2015, điều đó dẫn đến sự gia tăng số lượng công chức trên địa bàn là hoàn toàn phù hợp để đáp ứng tốt nhu cầu quản lý trên địa bàn huyện là hoàn toàn phù hợp.

**\* Số lượng và cơ cấu công chức xã theo giới tính và độ tuổi**

- Số lượng và cơ cấu công chức chuyên môn theo giới tính.

**Bảng 2.2. Số lượng và cơ cấu công chức theo giới tính năm 2014**

TT	Chức danh	Số lượng (người)	Cơ cấu			
			Nam	%	Nữ	%
1	Trưởng Công an	29	29	100	-	-
2	Chỉ huy trưởng QS	29	29	100	-	-
3	Văn phòng - T.Kê	57	32	56,14	25	43,86
4	Địa chính - XD - NN và MT	70	46	65,71	24	34,29
5	Tài chính - Kế toán	53	27	50,94	26	49,06
6	Tư pháp - Hộ tịch	35	19	54,29	16	45,71
7	Văn hóa - Xã hội	63	32	50,79	31	49,21
<b>Tổng số</b>		<b>336</b>	<b>214</b>	<b>63,69</b>	<b>122</b>	<b>36,31</b>

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Định)

Qua bảng 2.2 cho thấy, tỷ lệ công chức chuyên môn nam cao hơn nữ;



cụ thể có 214 công chức nam, chiếm tỷ lệ 63,69%; công chức nữ có 122 người chiếm tỷ lệ 36,31% trong tổng số công chức hiện có. Chức danh có sự tham gia của nữ giới cao nhất là Văn hóa – Xã hội chiếm 49,21%, bên cạnh đó một số chức danh do có sự đặc thù nên chỉ có nam giới đảm nhận như chức danh Công an, Quân sự. Do đó, đây là một tỷ lệ hợp lý đảm bảo hài hòa cho giới tính cũng như công việc chuyên môn cho từng đối tượng cụ thể.

- Số lượng và cơ cấu công chức chuyên môn theo độ tuổi.

**Bảng 2.3. Thực trạng công chức chuyên môn phân theo độ tuổi năm 2014**

<b>TT</b>	<b>Độ tuổi</b>	<b>Số lượng công chức (người)</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1	Dưới 30 tuổi	84	25
2	31<tuổi<=45	157	46,73
3	46<tuổi<=60	95	28,27
<b>Tổng số</b>		<b>336</b>	<b>100</b>

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Định)

Qua Bảng 2.3 ta thấy, đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện độ tuổi 31<tuổi<=45 chiếm tỷ lệ lớn nhất là 46,73% và thứ hai là độ tuổi từ 46 tuổi đến 60 tuổi có 97 người chiếm tỷ lệ 28,27%, còn lại là độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 25%. Điều đó cho thấy cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ công chức cấp xã cơ bản hợp lý, vừa đảm bảo tính cơ cấu vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa có tính kế thừa.

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

### **2.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định**

#### **2.2.2.1. Về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác**

Trong giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2014, trình độ chuyên môn của

đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã của huyện Yên Định đã được nâng cao đáng kể. Đến năm 2014, không có công chức có trình độ chuyên môn sơ cấp, Trung cấp chuyên nghiệp chiếm 50%, Cao đẳng chiếm 14,58%, Đại học chiếm 32,44%. Tỷ lệ công chức có trình độ trung cấp còn cao là do hệ quả trước đây để lại, một số chức danh bán chuyên trách, hợp đồng nên ưu tiên tuyển dụng một số đối tượng con em địa phương không có chuyên môn, nghiệp vụ. Kể từ khi Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ra đời bổ sung thêm một số chức danh công chức chuyên môn nên ưu tiên xét tuyển dụng các đối tượng này vào biên chế. Sau đó đội ngũ công chức này mới đi học các khóa đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ.

**Bảng 2.4. Thực trạng công chức theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ năm 2010 đến năm 2014**

<b>TT</b>	<b>Trình độ chuyên môn</b>	<b>Năm 2010</b>	<b>Năm 2011</b>	<b>Năm 2012</b>	<b>Năm 2013</b>	<b>Năm 2014</b>
1	Sau đại học	0	0	0	0	0
2	Đại học	35	53	80	84	109
3	Cao đẳng	38	65	48	48	49
4	Trung cấp	207	182	186	196	178
5	Sơ cấp	14	5	9	0	0
<b>Tổng</b>		<b>294</b>	<b>305</b>	<b>323</b>	<b>328</b>	<b>336</b>

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Định)

Từ kết quả Bảng 2.4 cho thấy, số lượng công chức có trình độ chuyên môn đại học năm 2010 là 35, năm 2011 là 53, thì đến năm 2014 số lượng công chức có trình độ chuyên môn đại học tăng mạnh về số lượng là 109, giá trị tăng tuyệt đối so với năm 2010 là 74, tỷ lệ tăng tương đối là 211,43%. Số lượng cán bộ trình độ cao đẳng năm 2014 tăng so với năm 2010 là 11 người, số lượng cán bộ trình độ trung cấp giảm dần qua các năm khi mà số lượng cán bộ trình độ trung cấp năm 2010 là 207 thì đến năm 2014 chỉ còn là 178. Cán bộ trình độ sơ cấp cũng giảm dần qua các năm đến năm 2013 và năm 2014

không có công chức có trình độ chuyên môn sơ cấp.

Có được sự thay đổi trình độ công chức cấp xã trong giai đoạn 2010-2014 như trên là do được sự quan tâm chỉ đạo của Huyện ủy, UBND huyện trong công tác đào tạo, tuyển dụng theo Quyết định số 798/2010/QĐ-UBND ngày 11/3/2010 của UBND tỉnh Thanh Hóa về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với công chức xã chưa đạt chuẩn; sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã chưa đạt chuẩn và sự tạo điều kiện của các xã, thị trấn đối với các công chức xã trong quá trình đi học.

*So với tiêu chuẩn quy định:* Đến thời điểm 2014, theo quy định tiêu chuẩn tại Quyết định số 04/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn thì số lượng công chức chuyên môn cấp xã đều đạt tiêu chuẩn theo quy định.

Tuy nhiên không có cán bộ công chức trình độ chuyên môn sau đại học qua các năm từ năm 2010 đến năm 2014 là một vấn đề còn hạn chế trong trình độ chuyên môn của các cán bộ công chức trên địa bàn huyện. Khi mà huyện Yên Định đang phấn đấu trở thành huyện nông thôn mới đầu tiên trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa trong năm 2015 thì yêu cầu về trình độ chuyên môn của cán bộ công chức phải ngày càng được nâng cao hơn nữa để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của huyện.

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

#### 2.2.2.2. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

- Về trình độ lý luận chính trị

**Bảng 2.5. Thực trạng công chức đạt chuẩn theo trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học từ năm 2010 - 2014**

TT	Tiêu chuẩn	2010		2012		2014	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Lý luận chính trị	218	67,49	220	67,07	228	67,86
2	Quản lý nhà nước	143	44,27	143	43,60	143	42,56
3	Ngoại ngữ	44	13,62	44	13,41	75	22,32
4	Tin học	137	42,41	137	41,77	225	66,96

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Định)

Qua số liệu Bảng 2.5 ta thấy, tỷ lệ công chức có trình độ lý luận đạt chuẩn (từ sơ cấp trở lên) từ năm 2010 đến năm 2014 chiếm khoảng 67% tổng số công chức xã. Giá trị tuyệt đối tăng 10 cán bộ công chức đạt chuẩn trình độ lý luận chính trị. Số lượng tăng thêm này còn ít so với tỉ lệ gần 33% tổng số cán bộ công chức chưa đạt chuẩn về lý luận chính trị. Đối tượng chủ yếu được cử đi đào tạo là những người công chức quan trọng, nằm trong quy hoạch trở thành cán bộ chủ chốt ở địa phương như Trưởng công an xã, tài chính – kế toán, văn phòng – thống kê,.... Trong thời gian tới ngoài những người này cần phải có thêm các vị trí công chức xã khác tham gia học tập, cố gắng đạt chuẩn về lý luận chính trị từ sơ cấp để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng cao trong thời gian tới. Từ đó xây dựng đội ngũ công chức xã có năng lực, được đào tạo đạt chuẩn, đảm bảo kế cận trong thời gian tới.

Tỷ lệ công chức đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước vẫn còn thấp, trong 5 năm từ năm 2010 đến năm 2014 tỷ lệ này dao động từ 42% đến 44%, số lượng cán bộ công chức đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước trong giai đoạn này là 143 cán bộ công chức đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước. Việc bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước rất quan trọng đối với đội ngũ công chức, bởi vì sau khi được tuyển dụng vào công chức thì công chức phải

trải qua lớp bồi dưỡng kỹ năng quản lý nhà nước để làm quen với công việc sẽ đảm nhiệm trong cơ quan nhà nước ở địa phương, đồng thời tích lũy các kỹ năng để đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính.

Số lượng công chức đạt chuẩn ngoại ngữ và tin học tăng qua các năm từ năm 2010 đến năm 2014. Số lượng công chức đạt chuẩn về ngoại ngữ năm 2010 là 44 thì đến năm 2014 con số này 75 tăng thêm 31 cán bộ đạt chuẩn ngoại ngữ. Tuy nhiên tỷ lệ công chức đạt chuẩn về ngoại ngữ chỉ chiếm 22,32% tổng số công chức xã, chủ yếu số lượng tăng thêm là những công chức xã được tuyển dụng mới theo Quyết định số 798/2009/QĐ-UBND ngày 11/3/2010 của UBND tỉnh Thanh Hóa về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với công chức xã chưa đạt chuẩn. Tỷ lệ này còn thấp một phần do tính chất công việc ít sử dụng ngoại ngữ.

Số lượng công chức đạt chuẩn về tin học năm 2010 là 137 thì đến năm 2014 con số này là 225, chiếm tỷ lệ 66,96%. Sự tăng lên về số lượng cán bộ công chức đạt chuẩn về tin học giúp đáp ứng được nhu cầu trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính nhà nước.

Tuy nhiên, huyện Yên Định muốn phấn đấu trở thành huyện nông thôn mới trong năm 2015, đội ngũ công chức xã cần phải không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu công việc được giao.

- Về phẩm chất chính trị.

Với 297 người vào Đảng chiếm tỷ lệ 88,39% (trên tổng số 336 công chức); với người chưa vào Đảng là 39 chiếm tỷ lệ 11,61%. Đây là một tỷ lệ rất cao, đáp ứng được vị trí, chức danh của người cán bộ cơ sở, thể hiện được sự nỗ lực, cố gắng rèn luyện, công tác cũng như sự nhận thức, giác ngộ lý tưởng cách mạng đúng đắn của đội ngũ công chức xã.

**Bảng 2.6. Thực trạng công chức là đảng viên năm 2014**

<b>TT</b>	<b>Đối tượng</b>	<b>Số lượng công chức (người)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
1	Đảng viên	297	88,39
2	Chưa vào Đảng	39	11,61
<b>Tổng số</b>		<b>336</b>	<b>100</b>

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Định)

- Về đạo đức lối sống

Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã là một trong những lực lượng nòng cốt của chính quyền cấp xã. Vì vậy, yêu cầu của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải có phẩm chất đạo đức và lối sống tốt. Điều này được thể hiện ở thái độ cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư, nhiệt tình với công việc, tận tụy với nhân dân, có ý thức tổ chức kỷ luật công tác tốt. Người cán bộ cần phải trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân và được nhân dân tín nhiệm.

2.2.2.3. Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Hàng năm trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức của Phòng Nội vụ huyện Yên Định, các xã đã tổ chức hội nghị đánh giá, phân loại đối với đội ngũ công chức cấp xã và tổng hợp kết quả, phân loại hoàn thành nhiệm vụ đối với công chức cấp xã, đề nghị tặng giấy khen của Chủ tịch UBND huyện cho công chức xã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao (với các mức đánh giá: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế, không hoàn thành nhiệm vụ).

Qua bảng 2.7 ta thấy kết quả phân loại, đánh giá của các xã đội ngũ công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2014 là 51 người, tăng 10 người so với năm 2012, hoàn thành tốt nhiệm vụ năm 2014 là 243 người, tăng 11 người so với năm 2012; hoàn thành nhiệm vụ/hoàn thành nhiệm vụ

nhưng còn hạn chế về năng lực giảm từ 47 người năm 2012 xuống còn 39 người năm 2014; không hoàn thành nhiệm vụ 3 người. Số công chức cấp xã đề nghị Chủ tịch UBND huyện tặng giấy khen năm 2013 là 07 người, năm 2014 là 12 người.

**Bảng 2.7. Kết quả đánh giá, phân loại công chức từ năm 2012-2014**

Năm	Mức độ phân loại đánh giá							
	Hoàn thành xuất sắc		Hoàn thành tốt		Hoàn thành/hoàn thành nhưng còn hạn chế		Không hoàn thành	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2012	41	12,69	232	71,82	47	14,55	3	0,93
2013	46	14,02	240	73,17	39	11,89	3	0,91
2014	51	15,19	243	72,32	39	11,61	3	0,89

(Nguồn: Phòng Nội vụ Yên Định)

#### 2.2.2.4. Về uy tín trong công tác và năng lực tổ chức quản lý

Uy tín trong công tác và năng lực tổ chức quản lý công việc của đội ngũ công chức cấp xã được đánh giá trong bảng số liệu 2.8 dưới đây:

**Bảng 2.8. Đánh giá của nhân dân về uy tín trong công tác và năng lực tổ chức quản lý công việc của đội ngũ công chức cấp xã**

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung Bình	Yếu
		1	2	3	4	5
1	Thái độ trách nhiệm, uy tín trong công việc	32	23	22	11	12
2	Năng lực tổ chức quản lý công việc	28	31	33	6	2

(Nguồn: Số liệu tác giả tự điều tra thu thập)

- Về uy tín trong công tác: Trong tổng 100 phiếu thì có 32 phiếu lựa chọn phương án rất tốt, 23 phiếu lựa chọn phương án tốt, 22 phiếu lựa chọn

phương án khá. Số phiếu lựa chọn phương án trung bình và yếu là 23 phiếu tương ứng với tỷ lệ là 23%. Tỷ lệ này khá cao, cho thấy thái độ trách nhiệm, uy tín trong công việc của đội ngũ công chức cấp xã còn chưa cao. Điều này cho thấy một bộ phận không nhỏ trong đội ngũ công chức cấp xã trong công việc chưa lấy được lòng tin của dân, uy tín trong công tác còn thấp. Cần tiếp tục thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ để nâng cao uy tín trong công việc của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện.

- Về năng lực tổ chức, quản lý công việc

Bảng số liệu trên cho thấy, số phiếu lựa chọn phương án rất tốt là 28 phiếu tương ứng với tỷ lệ 28%. Có 31 phiếu lựa chọn phương án tốt và 33 phiếu lựa chọn phương án khá. Điều này cho thấy công chức cấp xã có khả năng tổ chức quản lý công việc được đánh giá khá cao. Tuy nhiên, vẫn có 6 phiếu lựa chọn phương án trung bình và 2 phiếu chọn yếu. Điều này phản ánh vẫn còn một số công chức xã tổ chức chưa tốt, quản lý công việc chưa khoa học, hiệu quả công việc chưa cao.

Qua kết quả thu thập trên, có thể thấy số phiếu lựa chọn phương án trung bình và yếu chiếm tỷ lệ rất thấp. Điều này thể hiện khả năng tổ chức quản lý rất tốt của công chức cấp xã huyện Yên Định, cần tiếp tục phát huy ngày càng nâng cao khả năng tổ chức quản lý trong công của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện.

*Nhìn chung*, chất lượng công chức xã trên địa bàn huyện Yên Định từng bước được củng cố và kiện toàn; các chức danh được sắp xếp ổn định và phát huy tác dụng. Hoạt động quản lý, điều hành của UBND cấp xã tiến bộ rõ rệt, phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn, chế độ chính sách đối với công chức cấp xã được cải thiện từng bước theo hướng đổi mới.

Tuy nhiên, qua chất lượng mọi mặt như đã phân tích trên đây cho thấy công chức cấp xã đã được đào tạo cơ bản và có hệ thống, tuy nhiên về mặt



quản lý nhà nước chưa được đào tạo nên ảnh hưởng đến năng lực công tác của công chức cấp xã và chưa theo kịp để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Một số công chức có kinh nghiệm công tác, trình độ học vấn và chuyên môn không đồng đều, còn thiếu và yếu về nhiều mặt. Nhiều người vừa phải lo công tác chuyên môn, vừa phải theo học các lớp bổ túc văn hóa và bồi dưỡng nghiệp vụ để đạt chuẩn cán bộ cấp cơ sở. Một số công chức cấp xã còn thiếu sáng tạo trong vận dụng đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước để xây dựng nhiệm vụ chính trị của đại phương, nên chưa có những giải pháp mang tính đột phá trong phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

Từ thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện hiện nay, đặt ra chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức cấp xã trong những năm tiếp theo để nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ này đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới. Ngoài việc cấp ủy các cấp quy hoạch cử cán bộ, công chức cấp xã đi học các chương trình về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước...thì bản thân đội ngũ công chức cấp xã cần chủ động và xác định rõ việc học tập nâng cao trình độ mọi mặt là yếu tố rất quan trọng.

### ***2.2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định***

Trong những năm qua, các cấp chính quyền huyện Yên Định luôn quan tâm xây dựng bộ máy chính quyền cơ sở, nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng ở địa phương. Đến nay, hệ thống tổ chức chính quyền cấp xã đã đi vào nền nếp và ổn định; Ủy ban nhân dân đã tổ chức thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội được giữ vững, kinh tế - xã hội phát triển, phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong việc

tham gia quản lý Nhà nước và giải quyết những vấn đề bức xúc trong dân. Các biện pháp cụ thể mà huyện Yên Định đã thực hiện trong thời gian qua là:

#### 2.2.3.1. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức

Có thể nói rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Yên Định trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Trên cơ sở Quyết định số 3617/QĐ-UBND ngày 02/11/2011 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa về việc ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2011 – 2015, hàng năm UBND huyện Yên Định đã mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức. Qua đó đã nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lập kế hoạch, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm, về kỹ năng giao tiếp trong thực thi công việc.

**Bảng 2.9. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn 2011 – 2014**

TT	Lớp đào tạo, bồi dưỡng	Số học viên tham gia
1	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức	200
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN và kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ	318
3	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	200

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Định)

Bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã còn những hạn chế cần khắc phục đó là:

- Công tác quy hoạch đào tạo để xây dựng đội ngũ công chức đảm bảo cơ cấu, chức danh đồng bộ, hợp lý chưa được định hướng rõ; đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với sử dụng. Số lượt công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tuy khá nhiều nhưng số nợ tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị,

chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn không ít.

- Nhiều nơi còn mang tính hình thức, phiên diện, chưa gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sắp xếp dẫn đến tình trạng một số người được đào tạo nhưng không được bố trí sử dụng.

- Nội dung chương trình bồi dưỡng còn nhiều trùng lặp; còn mang nặng tính khái quát, chung chung, chưa đạt được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng loại công chức; còn mang nặng lý thuyết, thiếu đúc kết, phổ biến kinh nghiệm thực tiễn; chưa chú trọng đào tạo kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ...

#### 2.2.3.2. Công tác tuyển dụng đội ngũ công chức

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

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

Trong những năm gần đây, huyện Yên Định đã thực hiện một quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của của quá trình CNH-HĐH đất nước.

Tuyển dụng công chức phải chú ý đến việc tuyển dụng được nhân tài cho đội ngũ công chức xã cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho

việc thu hút người giỏi tham gia tuyển dụng. Thực hiện Quyết định số 798/2009/QĐ-UBND ngày 11/3/2010 của UBND tỉnh Thanh Hóa về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với công chức xã chưa đạt chuẩn. Từ nửa cuối năm 2010 đến nay lượng công chức tuyển dụng về các xã, thị trấn trên địa bàn huyện đều có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này dần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện, dần thay thế đội ngũ công chức có trình độ yếu kém, trì trệ.

### *2.2.3.3. Công tác sử dụng công chức*

Theo thống kê năm 2014 tổng số công chức cấp xã là 336 người. Phần lớn công chức cấp xã tại huyện Yên Định được bố trí đều cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất, nguyện vọng. Chỉ còn một số ít công chức ở các xã tuyển dụng theo tiêu chuẩn cũ nên trình độ chuyên môn còn hạn chế, chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Trong giai đoạn từ năm 2010-2014, huyện Yên Định đã tổ chức việc tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển một cách chặt chẽ nhằm lựa chọn những công chức có trình độ từ đại học chính quy trở lên theo Quyết định số 798/2010/QĐ-UBND của UBND tỉnh Thanh Hóa về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với công chức xã chưa đạt chuẩn. Đồng thời sắp xếp vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của công chức. Đây là cơ sở để công chức luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, cán bộ lãnh đạo huyện Yên Định luôn quan tâm chỉ đạo tăng cường công tác kiểm tra giám sát để có những chính sách khen thưởng, kỷ luật từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của công chức trong xã.

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

**Bảng 2.10. Đánh giá của cán bộ quản lý cấp xã về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận**

TT	Nội dung	Tổng số ý kiến	Ý kiến đánh giá									
			Rất phù hợp		Phù hợp		Bình thường		Không phù hợp		Rất không phù hợp	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức	50	4	8	19	38	19	38	5	10	3	6
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	50	7	14	15	30	10	20	11	22	7	14

(Nguồn: Số liệu tác giả tự điều tra thu thập)

Thông qua việc lấy ý kiến của cán bộ lãnh đạo các xã, thị trấn tại bảng 2.10 về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực chuyên môn của công chức xã đối với vị trí đang đảm nhận, có thể nhận thấy một số vị trí công chức xã chưa thực sự phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn.

Qua bảng 2.10 ta thấy sự đánh giá của cán bộ quản lý về công việc công chức đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức là khá cao, mức độ rất đồng ý là 4, chiếm tỷ lệ 8%; đồng ý là 19, chiếm tỷ lệ là 38%; bình thường là 19, chiếm tỷ lệ 38%.

Đánh giá về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo là khá cao, mức độ rất đồng ý là 7, chiếm tỷ lệ 14%; mức độ đồng ý là 15,

chiếm tỷ lệ 30%; mức độ bình thường 10, chiếm tỷ lệ 20%.

Tuy nhiên, vẫn có 10% ý kiến đánh giá không đồng ý, 6% ý kiến đánh giá rất không đồng ý về công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức và 22% ý kiến đánh giá không đồng ý, 14% ý kiến đánh giá rất không đồng ý về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo của công chức.

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

Kết quả thu thập được theo tác giả nhận xét là tương đối chính xác, do quy định về số lượng và cơ cấu công chức cấp xã nên một công chức xã phải có hiểu biết trên nhiều lĩnh vực, đồng thời phải có hiểu biết nhất định về đặc điểm của địa phương. Ví dụ như vị trí công chức địa chính – nông nghiệp – xây dựng và môi trường, đây là vị trí phải có hiểu biết của 4 ngành trong khi đó mỗi công chức lại chỉ được đào tạo theo một chuyên ngành, đồng thời phải thông thạo địa bàn địa phương.

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

#### 2.2.3.4. Công tác đánh giá đội ngũ công chức

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức chính quyền hiện theo quy định của Luật cán bộ, công chức và Nghị định số 112/2011/NĐ-CP.

Qua tổng hợp báo cáo kết quả đánh giá cán bộ, công chức năm 2013 và năm 2014 của UBND cấp xã thì đa phần công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ; tuy nhiên, vẫn còn một số cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ. Tỷ lệ cán bộ công chức không hoàn thành nhiệm vụ năm 2013 là **0,91%**, năm 2014 là **0,89%**. Tuy nhiên, việc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã vẫn còn mang nặng tính hình thức.

**Bảng 2.11. Đánh giá của cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng bản thân**

TT	Nội dung	Tổng số ý kiến	Ý Kiến đánh giá									
			Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		Kém	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc	50	6	11,8	24	47,1	17	33,3	3	5,9		
2	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	50	11	21,6	36	70,6	2	3,9	1	2,0		
3	Thái độ phục vụ nhân dân	50	6	12	39	78	4	8	1	2,0		
4	Công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ	50	12	24	29	58	10	18				

(Nguồn: Số liệu tác giả tự điều tra thu thập)

Thông qua việc lấy ý kiến của cán bộ lãnh đạo các xã, thị trấn tại bảng 2.11 về việc đánh giá công chức xã trên các tiêu chí phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng bản thân, có thể thấy đội ngũ công chức xã được cán bộ quản lý đánh giá khá tốt.

Đối với phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc có 11,8% ý kiến cho là tốt; 47,1% ý kiến cho là khá; 33,3% ý kiến cho là trung bình và 5,9% ý kiến cho là yếu.

Đối với tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao có 21,6% ý kiến cho là tốt; 70,6% ý kiến cho là khá; 3,9% ý kiến cho là trung bình và 2,0% cho là yếu.

Đối với thái độ phục vụ nhân dân có 12% ý kiến cho là tốt; 78% ý kiến cho là khá, 8% ý kiến cho là trung bình, 2,0% cho là yếu.

Đối với đánh giá công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ có 24% ý kiến cho là tốt; 58% ý kiến cho là khá và 18% ý kiến cho là trung bình.

Như vậy, qua đánh giá của đội ngũ cán bộ quản lý đối với đội ngũ công chức cấp xã qua 4 tiêu chí trên là khá tốt trong giải quyết công việc, phẩm chất đạo đức, thái độ trách nhiệm và ý thức tự rèn luyện để vươn lên. Tuy nhiên, vẫn còn một số ít công chức có lối sống, tác phong và lề lối làm việc đang ở mức yếu chiếm 5,9%; 2% công chức có thái độ phục vụ nhân dân ở mức yếu và 2% công chức hoàn thành nhiệm vụ được giao ở mức yếu.

Đây là một bộ phận thiểu số tuy nhiên lại gây ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín, hình ảnh của cán bộ, công chức xã với nhân dân, làm giảm sự tin tưởng của nhân dân đối với chính quyền địa phương. Do đó, cần nâng cao trách nhiệm của cán bộ, công chức cấp xã trong việc đánh giá công chức, đảm bảo tính dân chủ, khách quan để có các biện pháp kỷ luật phù hợp, nâng cao



uy tín và sự tin tưởng của nhân dân.

#### *2.2.3.5. Công tác kiểm tra, giám sát công chức trong thi hành công vụ*

Trong những năm qua, cán bộ lãnh đạo huyện Yên Định tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện của các cơ quan nhà nước và chính quyền cấp dưới, nhất là chính quyền cấp xã. Chấn chỉnh phong cách làm việc, khắc phục tình trạng quan liêu, xa dân của đội ngũ cán bộ chính quyền xã, phường, thị trấn. Tập trung củng cố chính quyền cơ sở trong sạch, vững mạnh, đảm bảo đầy đủ chế độ, chính sách để cán bộ cấp xã yên tâm công tác có hiệu quả. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực, chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ.

Tuy nhiên, công tác kiểm tra, giám sát chưa được thực hiện thường xuyên, chưa nắm bắt được tình hình thực tế tại địa phương, vẫn còn tình trạng nể nang trong quá trình kiểm tra. Tình trạng công chức xã sách nhiễu, phiền hà nhân dân vẫn còn, thái độ phục vụ nhân dân chưa đúng mực, thực hiện các nhiệm vụ, yêu cầu công việc chưa đảm bảo chất lượng theo yêu cầu,...Do đó, công tác kiểm tra, giám sát cần thực hiện khách quan, trên tinh thần trách nhiệm, góp ý để đội ngũ công chức xã ngày càng hoàn thiện hơn nữa.

#### ***2.2.4. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ công chức xã huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa***

##### *2.2.4.1. Ưu điểm*

- Về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác

Hoạt động thực thi công vụ của công chức là công việc phức tạp, đòi hỏi người công chức phải có năng lực và phải biến những kiến thức đã học thành thực tiễn và phát triển những kỹ năng của bản thân. Nhìn chung đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định đã có năng lực và những kỹ năng cơ bản trong việc thiết lập các mục tiêu, tổ chức thực hiện các công việc cá nhân.

Về cơ bản đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định đang dần nâng cao năng lực và rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc được giao, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ, đội ngũ công chức cấp xã là người thường xuyên tiếp xúc, làm việc trực tiếp với người dân cho nên đội ngũ này cần có thái độ ân cần, hòa nhã, có thái độ tích cực, tự giác, kỷ luật cao, không gây sách nhiễu, phiền hà trong thực thi công vụ. Phần lớn đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, vận dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày.

- Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống

Phần lớn đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định có phẩm chất chính trị, đạo đức các mạng, tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH. Thực hiện “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, tận tụy phục vụ nhân dân, là “đây tớ” trung thành của nhân dân, ý thức được tinh thần trách nhiệm của mình trong công việc, nắm vững và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về nhiệm vụ, quyền hạn, những việc công chức không được làm trong khi thực thi công vụ. Công chức thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình trong chấp hành đường lối, Chủ trương, Chính sách, Pháp luật của Đảng và Nhà nước. Đồng thời chấp hành tốt sự phân công, điều động, luân chuyển của tổ chức, có lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan, không sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong khi giải quyết công việc, đảm bảo các hoạt động thực thi công vụ minh bạch, công khai, giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ. Từ đó hiệu quả và chất lượng trong thực thi công vụ ngày một được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu cơ bản

trong công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân.

- Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Về chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định nhìn chung những năm gần đây đã có sự chuyển biến tích cực, có sự nâng cao chất lượng trên các mặt phẩm chất lý luận chính trị, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng công tác...chất lượng tương đối phù hợp với sự phát triển của xã hội, bước đầu đáp ứng với yêu cầu của cơ chế quản lý mới.

- Về uy tín trong công tác và năng lực tổ chức, quản lý

Đánh giá chung về uy tín trong công tác của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định thì đa số công chức gây dựng được uy tín trong công việc, gây dựng được lòng tin của đồng nghiệp và người dân với đội ngũ công chức cấp xã, từ đó dần xây dựng vững chắc hơn lòng tin của nhân dân vào chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Về năng lực tổ chức, quản lý của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định có khả năng tổ chức, quản lý khá tốt, phần lớn công chức đã chủ động trong công tác, quản lý công việc một cách khoa học hơn, dần áp dụng công nghệ thông tin vào công việc, nâng cao năng suất và hiệu quả công việc.

Những năm qua, trình độ năng lực của đội ngũ công chức chuyên môn được nâng lên, điều đó chứng tỏ sự nỗ lực rất lớn của địa phương trong việc tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ. Mặt khác, cũng nói lên sự nỗ lực của đội ngũ công chức đã vươn lên để tiếp thu những cái mới. Đến nay, không còn những người chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ.

Về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã nói chung và công chức nói riêng đã được cải thiện và đổi mới. Kể từ khi có nghị định Luật cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định 92/2009/NĐ-CP của Chính phủ

quy định chế độ, chính sách của công chức chuyên môn cấp xã được áp dụng chung đối với công chức nhà nước, đã tạo tâm lý yên tâm ổn định công tác đối với cán bộ, công chức. Đặc biệt, ngày 11/3/2010, UBND tỉnh Thanh Hóa đã ban hành Quyết định số 798/2010/QĐ-UBND về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ đối với công chức xã chưa đạt chuẩn. Từ đó đã thu hút một lượng lớn đội ngũ công chức có trình độ đại học bổ sung cho các xã, góp phần nâng cao chất lượng, giúp chuẩn hóa đội ngũ công chức cấp xã nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, thực hiện công tác cải cách hành chính trên địa bàn.

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Huyện ủy, UBND huyện đã chỉ đạo chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm, đội ngũ công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng về các lĩnh vực như: Lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc.... Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng cán bộ cấp xã ngày càng được chú trọng hơn, do đó chất lượng đội ngũ công chức các xã ngày càng được nâng lên so với trước đây.

#### *2.3.4.2 Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân*

##### **\* Những hạn chế, tồn tại**

- Năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác

Đội ngũ công chức trẻ dưới 30 tuổi cấp xã ở huyện Yên Định tuy năng động, nhiệt tình nhưng thiếu kinh nghiệm thực tiễn, tinh thần học hỏi chưa cao nên trong công tác chuyên môn còn nhiều thiếu sót, xử lý công việc chưa chính xác, làm mất nhiều thời gian của nhân dân và cán bộ cấp trên, gây ra nhiều khâu trì trệ, còn số đội ngũ công chức cấp xã trên 50 tuổi thì có nhiều kinh nghiệm trong công tác, tuy nhiên bên cạnh đó đội ngũ này lại có một sức ỳ khá lớn, chậm tiếp thu những kiến thức chuyên môn mới, làm việc một cách máy móc, thiếu sáng tạo, thao tác chậm, không biết khai thác các phần mềm

công nghệ thông tin, không biết ứng dụng công nghệ tin học trong công việc nên chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính hiện nay. Bên cạnh đó việc phát triển các kỹ năng mềm trong công tác của đội ngũ công chức cấp xã còn hạn chế, còn gây nhiều bức xúc trong nhân dân. Vì vậy xét về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định là chưa cao.

- Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định đa phần đều có trách nhiệm với công việc, có phẩm chất tốt, có lối sống lành mạnh, chấp hành tốt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một bộ phận công chức yếu kém về phẩm chất, đạo đức chưa gương mẫu trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Một bộ phận công chức cấp xã khi triển khai thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao còn chậm, ỷ lại, chưa chủ động trong việc thực thi nhiệm vụ, chưa làm tròn trách nhiệm của người công chức, ỷ lại vào cấp trên, vẫn còn tình trạng chờ văn bản giao việc hoặc đôn đốc mới triển khai thực hiện, công tác tham mưu còn kém, hiệu quả chưa cao, việc phối hợp giữa các cấp, các bộ phận trong thực thi công vụ còn chưa chặt chẽ; trong giải quyết công việc một bộ phận công chức còn có biểu hiện gây khó khăn, phiền hà cho tổ chức, công dân.

Nhiều công chức còn vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, chưa chấp hành tốt các quy định và hương ước của nơi cư trú, một bộ phận không nhỏ công chức còn sa sút về phẩm chất, đạo đức, tham gia vào các tệ nạn xã hội như đánh bạc, lô đề, cá độ bóng đá....., tham nhũng, quan liêu, hạch sách, hách dịch, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ, “vô cảm” trước những yêu cầu bức xúc chính đáng của nhân dân, của xã

hội.

- Về trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ

Việc đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ chưa được chú trọng, nội dung đào tạo còn trùng lặp, mang nặng tính lý thuyết, ít có tính thực tiễn. Công tác đánh giá kết quả đào tạo chưa đầy đủ và khách quan, mang tính hình thức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang nặng về bằng cấp, mang tính thủ tục, hoàn thiện hồ sơ, hình thức đào tạo tại chức, từ xa... còn nhiều, ít mang lại hiệu quả trong công việc. Trong khi đó nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy ở các trường đại học vẫn không xin được việc làm, hoặc phải đi làm trái ngành, nghề được đào tạo. Điều này tạo nên sự bất bình đẳng trong công tác đào tạo, tuyển dụng công chức cấp xã hiện nay.

Kiến thức về pháp luật, về quản lý nhà nước của công chức còn thiếu và yếu, chưa được qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu. Số lượng công chức có bằng cấp về ngoại ngữ và trình độ công nghệ thông tin ngày càng tăng cao và tăng cả về chủng loại bằng, chứng chỉ nhưng thực tế việc sử dụng vào công việc thực tế còn rất hạn chế.

- Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ công chức cấp xã phát triển chưa đồng đều. Tinh thần trách nhiệm, phong cách làm việc của đội ngũ công chức cấp xã còn yếu và chậm đổi mới. Hiện tượng lãng phí thời gian, đi muộn về sớm, làm việc riêng trong giờ hành chính như đọc mạng, tán chuyện, chơi game trên máy tính vẫn chưa được khắc phục và đang làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng công việc. Thậm chí có một số công chức lợi dụng chức năng, nhiệm vụ chuyên môn để trục lợi cá nhân, gây bất bình và giảm lòng tin của nhân dân, lè lói làm việc tùy tiện, còn hiện tượng chưa thực sự làm việc theo pháp luật mà nặng nề về

thói quen, tình cảm. Từ thực tế trên dẫn đến hiệu quả trong công việc của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định là chưa cao.

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

**\* Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế**

- Nguyên nhân khách quan

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

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

Cơ sở vật chất trang bị cho đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên định còn chưa được quan tâm đúng mức.

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

*Thứ tư*, do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, giá cả ngày càng leo

thang cho nên dẫn đến đời sống của đội ngũ công chức cấp xã gặp nhiều khó khăn, thu nhập từ lương của công chức không đảm bảo được cuộc sống cho nên hầu hết phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài, mặc dù trong những năm gần đây chính sách tiền lương cũng đã có thay đổi. Đội ngũ công chức cấp xã đã có thêm 25% công vụ, tuy nhiên chế độ tiền lương vẫn chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của công chức để đội ngũ này yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy Nhà nước.

- Nguyên nhân chủ quan

*Thứ nhất*, về ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của đội ngũ công chức cấp xã: Đội ngũ công chức cấp xã là những người thực thi nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước hàng ngày trên địa bàn xã, tiếp nhận, xử lý và đề xuất những vấn đề phát sinh trong quản lý Nhà nước. Bên cạnh những mặt đã đạt được thì hiện nay đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế nên dẫn đến tình trạng quan liêu, cửa quyền, thiếu trách nhiệm, thiếu dân chủ. Không nhận thức được nhiệm vụ, quyền hạn của mình là đảm bảo các quyền của người dân được pháp luật quy định mà trong thực tế cho rằng người dân được ban phát các quyền đó và muốn được ban phát thì phải theo những trình tự, thủ tục nhiều khi không đúng các quy định của pháp luật.

*Thứ hai*, về công tác tuyển dụng:

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác tuyển dụng công chức cấp xã vẫn còn tồn tại một số điểm hạn chế làm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ này là: Việc tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển do Hội đồng xét tuyển của huyện thực hiện, việc thông trên các phương tiện thông tin đại chúng về tình hình xét tuyển cũng như công bố chỉ tiêu cần tuyển dụng được các đơn vị thực hiện không thống nhất về thời gian, địa điểm nên gây khó khăn trong việc nắm bắt thông tin dự tuyển của các thí sinh; việc phát hành và



thu nhận hồ sơ dự tuyển còn thu hẹp, như số lượng hồ sơ phát hành ít hơn so với số lượng người dự tuyển. Nguyên nhân chủ yếu do nhu cầu vị trí việc làm, chỉ tiêu cần tuyển dụng ít nên việc phát hành hồ sơ dự tuyển không nhiều, mặc dù vẫn đảm bảo được số lượng hồ sơ phát hành gấp 5 lần trở lên so với chỉ tiêu cần tuyển dụng. Việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã còn chưa sát với yêu cầu nhiệm vụ. Việc tuyển dụng chưa thực sự căn cứ vào nhu cầu công việc và vị trí công tác. Một bộ phận cán bộ, công chức phụ trách công việc liên quan đến tuyển dụng công chức còn bị chi phối bởi các quan hệ gia đình, họ hàng, bạn bè thân hữu và các động cơ cá nhân khác như động cơ xử lý các mối quan hệ công tác; Đa số những người tốt nghiệp đại học chính quy đều có nguyện vọng đăng ký xét tuyển vào về các xã gần trung tâm huyện và có điều kiện kinh tế xã hội phát triển; Số thí sinh đăng ký về các xã miền núi hoặc xa trung tâm, có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn không nhiều.

*Thứ ba, về công tác đào tạo, bồi dưỡng*

Hàng năm Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện đã phối hợp với UBND các xã, thị trấn tổ chức triển khai đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức cấp xã, tuy nhiên công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian qua vẫn chưa đạt hiệu quả như mong muốn:

Cơ cấu đội ngũ công chức xã chưa tương ứng về nhiều mặt, trình độ kiến thức thiếu về nghiệp vụ quản lý, về kinh tế, pháp luật, bởi vì việc thực hiện quản lý nhà nước trên các lĩnh vực đều phải tuân thủ những quy định của pháp luật có liên quan, một số công chức chưa đáp ứng về chuyên môn nghiệp vụ, nhiều công chức ở các xã miền núi, xã có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn chưa đạt chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hành chính và giao tiếp ứng xử trong thực thi công vụ. Do trình độ công chức cấp xã chưa đồng đều giữa các địa phương trong huyện nên có ảnh hưởng nhất định đến

hiệu quả thực thi pháp luật, đường lối, chính sách tại địa phương. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa theo kế hoạch, tiêu chí rõ ràng, nhiều nơi việc đào tạo, bồi dưỡng chỉ chú ý để công chức hoàn thành các tiêu chuẩn công chức, chú trọng bằng cấp, chứng chỉ mà chưa thực sự chú trọng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và phù hợp với nhu cầu, yêu cầu sử dụng trong thực tế, do đó, chưa khuyến khích ý thức tự đào tạo của công chức theo công việc cụ thể. Việc đào tạo, bồi dưỡng đã có những cải tiến về nội dung, chương trình nhưng vẫn còn nặng về lý thuyết, việc rèn luyện các kỹ năng thực hành còn ít, đặc biệt là kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc. Vì vậy, công chức có chứng chỉ trình độ tin học nhưng lại không sử dụng thành thạo máy tính.

Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức không được xây dựng thành chương trình, kế hoạch dài hạn. Công tác đào tạo bồi dưỡng chưa gắn duy hoạch và sử dụng nên còn mang tính hình thức, chưa sát với đòi hỏi của thực tiễn, còn tình trạng có nơi cử người đi học cho đủ chỉ tiêu số lượng được giao, gây lãng phí sau đào tạo, làm cho người học thiếu hứng thú với việc học tập. Vì vậy, vấn đề bồi dưỡng công chức cấp xã đã có đầu tư về tổ chức, kinh phí nhưng hiệu quả đào tạo còn thấp.

*Thứ tư*, về công tác bố trí, sử dụng, đánh giá công chức

Việc bố trí sử dụng công chức cấp xã ở huyện Yên Định trong thời gian qua về cơ bản đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo, phát huy được năng lực, sở trường của công chức. Tuy nhiên ở một số đơn vị việc sử dụng, phân công công tác cho công chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của đội ngũ công chức cấp xã hiện có. Vẫn còn tình trạng phân công thực hiện công việc chưa phù hợp với khả năng, trình độ. Bên cạnh đó tình trạng sử dụng công chức chưa đủ tiêu chuẩn vẫn còn, công chức được tuyển dụng không đáp ứng được trình độ chuyên môn và trình độ quản lý

hành chính hoặc tuyển dụng được người có năng lực nhưng không sử dụng đúng với chuyên ngành, sở trường thế mạnh của người công chức đó. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến năng lực của công chức còn yếu kém.

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

#### *Thứ năm, về công tác quy hoạch*

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

quả quy hoạch không cao. Tỷ lệ công chức được đề bạt từ nguồn quy hoạch thấp. Công chức sau khi được đưa vào diện quy hoạch chưa được cấp ủy và cơ quan thực sự quan tâm giúp đỡ, đào tạo vào bảo vệ khi có những thông tin sai lệch do tính chất phức tạp của cuộc sống.

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

*Thứ sáu, về công tác thanh tra, kiểm tra*

Công tác thanh tra, kiểm tra công chức là một công tác cần thiết trong quá trình hoạt động công vụ nhằm tăng cường chức năng pháp chế, răn đe công chức, hướng người công chức thực sự trở thành người công bộc của nhân dân, trung thành với Đảng, tận tụy với nhân dân, thanh tra, kiểm tra giúp phát hiện mặt xấu, mặt tốt của chủ trương, chính sách, ngăn chặn khuyết điểm, biểu dương ưu điểm của công chức. Tuy nhiên, công tác thanh tra công vụ chưa được quan tâm đúng mức, lực lượng công chức làm thanh tra công vụ mỏng nên khó kiểm soát được hành vi vi phạm công vụ của công chức.

Việc thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan không được làm thường xuyên, thiếu nghiêm túc, còn nể nang, xuê xoa. Quy chế làm việc của các đơn vị chưa được mọi người tôn trọng, và được thực hiện một cách tùy tiện. Chính sự lỏng lẻo trong quản lý đối với việc thực hiện quy chế làm việc, chế độ trách nhiệm dẫn đến thái độ, ý thức phục vụ nhân dân, ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Định còn hạn chế, làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác của đội ngũ công chức trong quá trình thực thi công vụ.

*Thứ bảy, về công tác chính sách và tiền lương, khen thưởng, kỷ luật*

Mặc dù chính sách cán bộ đã có đổi mới, nhưng nhìn chung hệ thống

chính sách còn nhiều bất cập. Chính sách tiền lương chậm đổi mới mà chưa thực sự là đòn bẩy khuyến khích công chức hoàn thành nhiệm vụ, đạt hiệu quả công tác cao, vấn đề tham nhũng hiện vẫn còn xuất hiện ở đội ngũ công chức, điều này có thể là do nguyên nhân xuất phát từ việc thu nhập quá thấp, không đảm bảo cuộc sống, nhiều công chức tìm nguồn thu nhập ở bên ngoài là chính. Những công chức có tri thức có phát huy được hay không còn phụ thuộc vào việc bố trí sử dụng, trong đó vấn đề đánh giá cán bộ đúng, có hình thức trả lương hợp lý là một trong những vấn đề cơ bản và then chốt. Chế độ chính sách không khuyến khích, thu hút được người tài, người năng động, sáng tạo, người làm việc có chất lượng hiệu quả, còn chủ nghĩa bình quân, cao bằng, thậm chí còn nâng đỡ người yếu kém.

Công tác khen thưởng còn chậm đổi mới, còn mang bệnh thành tích, khen thưởng tràn lan, chưa thực chất, ít tác dụng, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ công chức. Mặt khác việc khen thưởng tràn lan làm mất sự công bằng trong việc ghi nhận công lao đóng góp của đội ngũ công chức xứng đáng được khen thưởng dẫn đến làm mất ý chí phấn đấu.

Công tác kỷ luật là quá trình áp dụng pháp luật mà đối tượng hướng tới là con người trong đơn vị, nên hoạt động này cần chính xác, rõ ràng và minh bạch, kết quả của một quyết định kỷ luật phải đúng người đúng tội và phù hợp với quy định của pháp luật. Nhìn chung, công tác xử lý kỷ luật vẫn còn lung túng trong việc áp dụng các văn bản pháp luật để thực hiện trình tự, thủ tục kỷ luật. Thủ tục hành chính trong công tác xử lý kỷ luật chưa được quy định rõ; Bên cạnh đó hành vi vi phạm của công chức rất tinh vi nên khó phát hiện, nếu phát hiện cũng khó xử lý.

#### *Thứ tám, về cải cách hành chính*

Công tác cải cách hành chính ở Thanh Hoá nói chung và ở huyện Yên

Định nói riêng đã được triển khai một cách quyết liệt, đạt được những thành công đáng ghi nhận trong việc sắp xếp tổ chức bộ máy, cải cách thủ tục hành chính. Đã triển khai đồng bộ và cụ thể hoá Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, giai đoạn 2011-2020 ban hành kèm theo Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ để xây dựng, ban hành, triển khai thực hiện Chương trình hành động của UBND tỉnh về thực hiện cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011- 2020, triển khai thực hiện Chương trình cải cách hành chính giai đoạn 2011-2015 và 2020. Sở nội vụ Thanh Hoá đã triển khai kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 33/2012/NQ-HĐND ngày 04/7/2012 của HĐND tỉnh về giám sát việc thực hiện CCHC, 01 chỉ thị về việc đẩy mạnh thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá, Thực hiện Chỉ thị số 20/CT-UBND ngày 27/6/2012 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hoá về việc đẩy mạnh thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, Sở Nội vụ ban hành Văn bản số 669/SNV-CCHC ngày 11/7/2012, gửi các ngành, các cấp báo cáo rà soát quy định, tình hình thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông; xác định lộ trình đến hết năm 2013 đưa 100% số thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết và quản lý của từng đơn vị vào thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông.

Tuy nhiên bên cạnh đó nhiều trụ sở UBND xã, thị trấn ở huyện Yên Định chưa được bố trí một cách khoa học, hợp lý, tiện lợi cho hoạt động công vụ và phục vụ nhân dân, chưa đảm bảo tính chất nghiêm minh của một cơ quan nhà nước.

### **Chương 3**

## **CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN YÊN ĐỊNH, TỈNH THANH HÓA HIỆN NAY**

#### **3.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã**

Để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định giai đoạn 2015 – 2020 cần tập trung vào các mục tiêu sau:

##### **3.1.1. Mục tiêu chung**

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

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

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

##### **3.1.2. Mục tiêu cụ thể**

Một số chỉ tiêu cụ thể đối với công chức cấp xã giai đoạn từ 2015 – 2020.

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

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

công chức có trình độ thạc sĩ.

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

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

### **3.2. Các giải pháp cụ thể**

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

#### ***3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã***

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



Thực tế cho thấy, ở những địa phương có chính quyền cấp xã vững mạnh là do có đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã mạnh. Và những địa phương có điểm nóng về chính trị, đơn thư khiếu nại, tố cáo nhiều thì nguyên nhân đầu tiên bắt đầu yếu kém từ đội ngũ cán bộ, công chức. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Định tuy đã được củng cố, chọn lọc song hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ mới của cả nước, của địa phương thì chất lượng vẫn chưa đồng đều. Nên việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức chính quyền cấp xã trong toàn huyện hiện nay là rất cấp bách.

Cấp xã là nơi tổ chức thực hiện mọi chủ trương chính sách của Đảng, và pháp luật của Nhà nước thành hiện thực. Mọi hoạt động của đội ngũ công chức chính quyền cấp xã có ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của nhân dân. Uy tín của Đảng, Nhà nước được xây dựng và củng cố hay không tùy thuộc một phần lớn vào phẩm chất, năng lực, trình độ của đội ngũ công chức cấp xã. Chính vì vậy, đối với những công chức sa sút về phẩm chất đạo đức, yếu kém về năng lực trình độ mà không thể khắc phục sửa chữa được thì không bố trí đi học, đi đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Trước mắt phải sử dụng thật tốt số công chức hiện có. Vì đội ngũ công chức có phẩm chất, năng lực cao không phải là sản phẩm tự nhiên mà là sản phẩm của quá trình đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ của Đảng, Nhà nước và của cả cá nhân người công chức đó. Người công chức đó phải có quá trình tự tu dưỡng, phấn đấu, rèn luyện.

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

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ, công chức cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

*Thứ nhất*, cần quán triệt nâng cao nhận thức của các cấp uỷ Đảng, cán bộ, đảng viên và nhân dân về vai trò quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ.

*Thứ hai*, phải đảm bảo tính khoa học, khả thi trong công tác quy hoạch.

*Thứ ba*, phải phát huy dân chủ trong toàn bộ quy trình quy hoạch.

*Thứ tư*, thực hiện đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ.

*Thứ năm*, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc nhằm thực hiện tốt quy hoạch cán bộ, công chức, đưa công tác này đi vào nền nếp.

*Thứ sáu*, triển khai ngay quy hoạch cán bộ, công chức lãnh đạo cấp chiến lược, đồng thời thực hiện kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và trưởng thành qua thực tiễn.

Quy hoạch cán bộ được thông báo công khai trong cấp uỷ, tập thể lãnh đạo đơn vị và cá nhân cán bộ diện quy hoạch biết. Việc lựa chọn cán bộ, công chức đưa vào diện quy hoạch là khâu rất quan trọng trong quy hoạch cán bộ. Căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của từng vị trí, chức danh lựa chọn cho phù hợp, từng bước chuẩn hóa.

Bên cạnh đó cũng cần đổi mới nội dung và phương pháp để nâng cao chất lượng nguồn quy hoạch cán bộ. Phải chú trọng tạo nguồn cán bộ cho quy hoạch, bao gồm cả việc thu hút nhân tài, việc tiếp nhận, tuyển dụng và đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, khắc phục tư duy nhiệm kỳ trong quy hoạch cán bộ, hiện tượng cục bộ, khép kín trong địa phương, đơn vị, trong quy hoạch cán bộ cấp huyện phải đứng trên đại cục, tổng thể của huyện, phải đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện đến năm 2020 và sau năm 2020. Cấp dưới phải có độ tuổi trẻ hơn cấp trên, nguồn quy hoạch mới phải có độ tuổi trẻ hơn cán bộ đương chức, bảo đảm cơ cấu hợp lý. Quy hoạch cán bộ, công chức phải được tiến hành, rà soát hàng năm sau Đại hội nhiệm kỳ.

Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những giải pháp có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng công tác của công chức nhà nước. Để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, huyện Yên Định đã ưu tiên tập trung đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã được đổi mới cải tiến cho phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Hàng năm cấp ủy đảng và chính quyền các cấp đưa công tác quy hoạch thành nhiệm vụ thường xuyên, có tổng kết, đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân và đưa ra giải pháp thích hợp. Việc lựa chọn công chức đưa vào quy hoạch phải thận trọng, kỹ lưỡng, dân chủ, công khai, minh bạch trên cơ sở giới thiệu của cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị.

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

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

Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2010-2020, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh công chức; giữa các độ tuổi, địa bàn, giới tính, dân tộc, lĩnh vực công tác; khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, công chức.

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

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

Việt Nam đang đứng trước nhu cầu bức xúc của quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường, hội nhập khu vực và toàn cầu hóa là xu thế tất yếu. Để chủ động hòa nhập vào xu thế ấy một cách có hiệu quả nhất, nhanh nhất, sớm thoát ra khỏi thực trạng chậm phát triển, tụt hậu, cần phải có một đội ngũ công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, năng động, sáng tạo để tác động trực tiếp quá trình chuyển đổi này, nhằm khai thác triệt để các yếu tố tiềm năng tàng ẩn ở cơ sở.

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

### ***3.2.2. Đổi mới công tác tuyển dụng công chức cấp xã***

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

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

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

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

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

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

- Cần thay đổi quy định điều kiện tuổi đời tham gia dự tuyển (không quá 40 tuổi khi tham gia dự tuyển) để tạo điều kiện cho một số cán bộ trước đây chưa có bằng cấp được địa phương tạo điều kiện cho đi học nay đã có bằng cấp nhưng quá tuổi theo quy định.

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

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

### **3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá công chức**

#### **3.2.3.1. Đẩy mạnh việc phân loại và đánh giá công chức cấp xã**

Phân loại và đánh giá công chức là khâu quan trọng đầu tiên của công tác tổ chức, đồng thời đó cũng là việc làm thường xuyên khi thực hiện các

khâu khác nhau như quy hoạch, bố trí, bổ nhiệm, tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng và kỷ luật công chức...

Ở khâu quy hoạch công chức việc đánh giá công chức dựa trên sự phân loại đội ngũ công chức đương chức một cách rõ ràng, nhằm nắm chắc thực lực và làm cơ sở cho việc sắp xếp, bố trí hay đào tạo lại, bổ sung công chức. Do đó, muốn quy hoạch tốt phải đánh giá đúng công chức.

*- Phân loại công chức cấp xã*

Khi phân loại công chức cấp xã đương chức trong huyện, có thể phân thành các loại như sau:

+ *Loại làm tốt, xuất sắc công vụ hiện tại*, có thể thực hiện nhiệm vụ cao hơn. Đối với loại này, khi xây dựng quy hoạch cần đưa vào diện dự bị cho các chức danh trên chức danh đương nhiệm.

+ *Loại hoàn thành nhiệm vụ*, độ tuổi còn phù hợp, được giữ nguyên vị trí trong quy hoạch mới.

+ *Loại phải thay thế, chuyển đổi công tác vì nhiều lý do*, đến tuổi hưu khi hết kỳ kế hoạch, sức khỏe yếu hoặc phẩm chất, năng lực không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

+ *Loại được chọn cử đào tạo, bồi dưỡng để có thể đảm nhiệm chức danh khác nhau*, cao hơn (hiện tại năng lực chưa đáp ứng với chức danh đó); loại phải đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nâng cao do phẩm chất và năng lực hiện tại chưa đáp ứng yêu cầu công tác.

*3.2.3.2. Hoàn thiện công tác đánh giá việc thực hiện công việc của công chức cấp xã.*

Huyện Yên Định vẫn còn những hạn chế trong việc đánh giá đội ngũ công chức cấp xã. Từ những hạn chế đó, công tác đánh giá công chức cấp xã trong thời gian tới đòi hỏi phải xây dựng "*Hệ thống đánh giá thực hiện công việc*", tác giả đề xuất biểu mẫu đánh giá thực hiện công việc tại Phụ lục số 4.

Đánh giá thực hiện công việc thường được hiểu là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của người công chức trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với công chức.

Đánh giá thực hiện công việc là một quá trình phức tạp và chịu nhiều ảnh hưởng bởi tình cảm của con người vì nó dựa trên sự đánh giá chủ quan của người đánh giá kể cả khi tổ chức đã xây dựng và sử dụng một hệ thống các tiêu chuẩn khách quan trong thực hiện công việc.

Bản hệ thống đánh giá thực hiện công việc sẽ phát huy tốt vai trò của nó nếu được trình bày dưới dạng các văn bản cụ thể với những thông tin mang tính định lượng, rõ ràng. Tuy nhiên không phải với bất kỳ một công việc nào trong bộ máy hành chính người ta đều có thể định lượng được các yêu cầu và chất lượng thực hiện công việc. Các công việc mang tính tác nghiệp có thể đưa ra được yêu cầu định lượng song các công việc quản lý, điều phối thì rất khó đưa ra được các yêu cầu định lượng. Để việc đánh giá thực hiện công việc được chính xác, các tiêu chuẩn được đưa ra dưới dạng các văn bản viết, mức độ định lượng của các tiêu chuẩn tùy thuộc vào nội dung, bản chất công việc của công chức, yêu cầu chung đối với tất cả các tiêu chuẩn là đạt mức độ định lượng cao nhất nếu có thể. Để đánh giá thực hiện công việc, cần phải thiết lập một hệ thống đánh giá bao gồm các nội dung sau:

- Các tiêu chuẩn thực hiện công việc bao gồm tiêu chuẩn đánh giá: tương đối, tuyệt đối và tập trung đánh giá. Khi đánh giá phải đảm bảo hai yêu cầu: các tiêu chuẩn gắn với công việc của công chức và những tiêu chuẩn đó phải thuộc phạm vi điều chỉnh cá nhân.

- + Đánh giá tương đối là so sánh kết quả đạt được của người này với kết quả đạt được của người khác trong cùng bộ phận, dựa vào đó để biết ai là người thực hiện tốt nhất, ai là người thực hiện kém nhất.



+ Đánh giá tuyệt đối là so sánh kết quả đạt được của công chức với mục tiêu đặt ra.

+ Tập trung đánh giá là tùy thuộc vào đặc điểm công việc và loại hình của tổ chức mà tiêu chuẩn đánh giá có thể tập trung vào một trong ba yếu tố.

*Thứ nhất*, tập trung vào đặc tính người công chức như xem xét phẩm chất đạo đức người công chức đó như thế nào, người công chức đó có trung thành hay không.

*Thứ hai*, tập trung đánh giá vào hành vi của người công chức như ý thức chấp hành kỷ luật, thực hiện các quy định của tổ chức.

*Thứ ba*, tập trung vào kết quả thực hiện công việc như số lượng, chất lượng công việc.

- Thông tin phản hồi về kết quả đánh giá thường được thực hiện thông qua một cuộc thảo luận chính thức giữa người lãnh đạo bộ phận và người công chức vào cuối kỳ đánh giá. Cuộc thảo luận đó được gọi là phỏng vấn đánh giá. Đó là khâu xem xét lại toàn bộ tình hình thực hiện công việc của người công chức, qua đó cung cấp cho họ các thông tin về tình hình thực hiện công việc đã qua và các tiềm năng trong tương lai của họ. Phỏng vấn đánh giá có ý nghĩa quan trọng trong việc cung cấp thông tin phản hồi cho người công chức khi thực hiện các quyết định đối với họ về thù lao, về vị trí làm việc, về kỷ luật hay về các nhu cầu đào tạo và phát triển.

Đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự hành chính, có ý nghĩa lớn sử dụng và phát triển đội ngũ công chức. Đánh giá công chức là biện pháp quản lý thông qua đánh giá, xem xét mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hiệu quả hoạt động, tố chất cống hiến của công chức đối với nền công vụ. Đây là khâu quan trọng nhất giữ vai trò chi phối tất cả các khâu trong công tác cán bộ, đây chính là cơ sở để thực

hiện chính sách đãi ngộ, bố trí, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật khen thưởng công chức.

Việc đánh giá đúng cán bộ, công chức sẽ giúp công chức đó phát huy được ưu điểm, khắc phục khuyết điểm, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng và năng lực công tác để tiến bộ không ngừng, đánh giá đúng công chức thì việc bố trí, đề bạt, sử dụng công chức đúng với năng lực, sở trường, là căn cứ để cấp có thẩm quyền chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện công chức, giúp công chức nhận thấy khuyết điểm mà sửa chữa và phát huy ưu điểm của mình còn việc đánh giá không đúng sẽ dẫn đến lựa chọn nhầm những công chức không đủ phẩm chất, năng lực, dẫn đến hệ lụy là dùng không đúng người, đúng việc, thui chột tài năng, dùng người năng lực kém, bỏ sót người tài, mất dần động lực phát triển của công chức gây ảnh hưởng không tốt trong nội bộ cơ quan, đơn vị, làm giảm lòng tin đối với toàn đội ngũ cán bộ, công chức.

Qua khảo sát thực tế, việc đánh giá công chức hiện nay vẫn mang tính hình thức, vì thực chất các tiêu chí đánh giá chưa gắn với công việc, các phương pháp đánh giá thiếu khoa học, hiện tượng bình quân, dĩ hoà vi quý trở nên phổ biến. việc đánh giá, phân loại công chức ở một số cơ quan, đơn vị vẫn còn sơ sài, hình thức và chưa đảm bảo chất lượng. Công chức trong biên chế coi như có thể yên tâm công tác suốt cuộc đời, trừ khi bị kỷ luật đến mức buộc thôi việc hoặc trong diện tinh giản biên chế. Thực tế phổ biến tình trạng hiện nay là đa số công chức sau khi được bình xét, đánh giá đều hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng nhiệm vụ chung của cả đơn vị lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ.

Để quản lý nguồn nhân lực một cách khoa học trong các đơn vị cấp xã ở huyện Yên Định, tạo cơ sở tin cậy cho việc sử dụng và phát triển đội ngũ công chức cần thực hiện các giải pháp sau:

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

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

- Khi đánh giá công chức, người lãnh đạo phải thực sự khách quan, công tâm, phải vì việc chọn người chứ không phải người chọn việc như thực tế ở một số địa phương đã và đang thực hiện.

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

Xây dựng hệ thống vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước, đồng thời xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chức danh, tiêu chuẩn theo ngạch công chức phù hợp với thực tiễn và yêu cầu chuyên môn của từng đối tượng công chức; xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp công chức. Bổ sung, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn theo từng chức danh công chức. Xây dựng chức trách, nhiệm vụ cho từng loại công chức, từng đối tượng công chức. Hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức, xây dựng ban hành quy chế đánh giá công chức theo hướng lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được

giao, khối lượng, chất lượng, tiến độ và hiệu quả công việc, ý thức trách nhiệm đối với công việc làm căn cứ đánh giá, xếp loại công chức.

#### ***3.2.4. Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật công chức***

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

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

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

Bên cạnh các hình thức khen thưởng, cũng cần phải quy định rõ những chế tài nghiêm khắc đối với công chức vi phạm pháp luật có như vậy, biện pháp kỷ luật mới đạt được mục đích là khuyến khích công chức tuân thủ pháp

luật, ngăn ngừa việc xảy ra vi phạm kỷ luật, một việc mà cả người công chức, Nhà nước và nhân dân đều không mong muốn, vì nếu xảy ra thì vừa phải xử lý cán bộ, công chức, vừa làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan nhà nước. Khi xử lý kỷ luật công chức cần phải chính xác, rõ ràng, minh bạch, kết quả của một quyết định kỷ luật phải thỏa mãn người vi phạm và phù hợp với quy định của pháp luật.

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

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

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

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

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do nơi cách tổ chức công

việc, nơi lựa chọn cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích”

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

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

*Thứ nhất*, cần có quy định cụ thể hơn về thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức. Đó là điều kiện bảo đảm cho cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ, công vụ một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật, có hiệu quả cao. Thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho cấp trên biết được công chức thuộc quyền thực hiện công việc được giao đến đâu, có đúng không, có gì sai sót không? Nếu có sai phạm thì có chỉ đạo, uốn nắn kịp thời. Đồng thời, thông qua đó còn có cơ sở thực chất để xem xét, đánh giá được đường lối, chủ trương của mình có thực hiện được hay không. Cũng qua thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho công chức thấy được ưu điểm, nhược điểm của mình để có hướng điều chỉnh cho đúng, không bị trượt vào những sai lầm.

*Thứ hai*, muốn thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát được, phải có công cụ. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền hiện nay, công cụ số

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

*Thứ ba*, để bảo đảm hoạt động của cán bộ, công chức được đúng đắn, thực sự hướng tới phục vụ nhân dân, rất cần thiết phải có những quy định cụ thể về thanh tra, kiểm tra, giám sát những hoạt động của cán bộ, công chức, còn cần phải có các quy định về kiểm tra, sát hạch thường xuyên và định kỳ đối với cán bộ, công chức; kết quả đó phải được công bố công khai, là cơ sở để xét nâng bậc lương, đề bổ trí, đề bạt, bổ nhiệm và xét hưởng các chế độ đãi ngộ khác.

Hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã có liên quan chặt chẽ tới các vấn đề phát triển kinh tế, xã hội đến quyền và lợi ích của tổ chức, của công dân ở địa phương, do đó trong thực tế rất dễ xảy ra tình trạng lạm quyền, hách dịch, bao che, gây mất lòng tin của công dân đối với chính quyền nhất là trong các lĩnh vực đất đai, giải phóng mặt bằng, chế độ chính sách... Vì vậy, việc tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra đối với hoạt động công vụ của công chức là vô cùng quan trọng. Bên cạnh đó cần xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm, để lấy đó làm gương răn đe; đồng thời cũng phải đảm bảo việc xử lý nhanh nhất; nếu có vi phạm nghiêm trọng thì công chức đó có thể bị đình chỉ công việc ngay. Điều này sẽ tạo thêm hiệu lực cho việc chấp hành kỷ luật hành chính; ngăn ngừa việc tiêu cực ngay trong bản thân những người thực hiện việc thanh tra công vụ bằng cách lựa chọn những công chức trong sạch, hiểu biết pháp luật, ý thức kỷ luật cao để làm công tác thanh

tra công vụ. Trong quá trình hoạt động, các đoàn thanh tra phải có sự kiểm tra chéo lẫn nhau. Bên cạnh đó còn có sự kiểm tra và giám sát của dân và của chính đối tượng thanh tra trong hoạt động thanh tra công vụ. Tăng cường kiểm tra, giám sát về công tác tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bố trí, sử dụng và thực hiện nhiệm vụ thực thi công vụ của công chức.

### ***3.2.6. Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với công chức cấp xã***

Hệ thống chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong lãnh đạo, quản lý xã hội. Hệ thống chính sách có thể thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển, có thể là kìm hãm, triệt tiêu các động lực, cản trở sự phát triển của một hoạt động nào đó. Trong công tác xây dựng đội ngũ công chức cấp xã, hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng yên tâm với công việc nâng cao tính trách nhiệm của công chức, phát huy được sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực, v.v... Ngược lại, chính sách công chức sai, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, có thể đẩy hàng loạt công chức đến chỗ sai lầm, làm hao phí tài năng của đất nước, v.v... Do đó, muốn nâng cao chất lượng công chức cần phải có giải pháp đổi mới, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách công chức.

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

- Phải quán triệt, thể hiện được những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta.
- Đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, quyền lợi càng lớn, trách nhiệm càng cao.



- Hệ thống chính sách phải đảm bảo công bằng.
- Hệ thống chính sách công chức phải đảm bảo tính kích thích, khuyến khích tài năng sáng tạo, có sức lôi cuốn, hấp dẫn để mọi người phấn đấu vươn lên.
- Hệ thống chính sách công chức phải đảm bảo ý nghĩa việc nhiều mặt cả vật chất, tinh thần, chính trị, xã hội và nhân đạo,
- Hệ thống chính sách công chức phải phù hợp với hoàn cảnh đất nước, không thoát ly, xa rời điều kiện kinh tế của đất nước nói chung và của huyện Yên Định nói riêng, để công chức thực sự yên tâm làm việc, chuyên tâm vào công chức thì tiền lương phải là nguồn thu nhập chính, chủ yếu, đảm bảo cho công chức đủ sống, có mức sống trên mức trung bình của xã hội.

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

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

Xác định vấn đề cán bộ là then chốt trong công tác xây dựng Đảng, là nhân tố quyết định đến thành công của sự nghiệp đổi mới, ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Có thể nói, sự phát triển kinh tế - xã hội mà huyện Yên Định đạt được hôm nay chính là có sự quan tâm chỉ đạo sát sao của các cấp ủy Đảng một cách toàn diện trên nhiều lĩnh vực, trong đó có vấn đề cán bộ và công tác cán bộ.

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

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

- Cần tổng kết đánh giá về cán bộ và công tác cán bộ một cách thường xuyên. Thông qua đó phát hiện những nhân tố mới, những cách làm mới trong công tác cán bộ. Đánh giá thực chất cán bộ và công tác cán bộ, một mặt vừa tìm ra nguyên nhân, khâu quan trọng của vướng mắc, khó khăn trong công tác cán bộ của từng cấp để có giải pháp tháo gỡ, khắc phục khó khăn, phát huy những thành quả đạt được. Mặt khác, có thể kiểm tra phẩm chất, năng lực của công chức để khẳng định cái đúng, nêu gương những công chức tốt, uốn nắn những sơ hở trong công tác cán bộ, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, thoái hóa, biến chất của công chức cấp xã.

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

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

## **KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ**

### **1. Kết luận**

Qua quá trình nghiên cứu đề tài, chúng tôi rút ra một số kết luận sau:

1. Đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã huyện Yên Định đã và đang là nhân tố quyết định sự phát triển KT-XH của huyện nói riêng và tỉnh Thanh Hóa nói chung.

2. Số lượng đội ngũ công chức chuyên môn ở cấp xã đảm bảo theo quy định, tuy nhiên chất lượng còn hạn chế, trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa cao, một số công chức cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

3. Điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện làm việc của công chức chuyên môn, nghiệp vụ cấp xã ở huyện còn có hạn chế, trong đó đặc biệt là các phương tiện máy móc, kỹ thuật phục vụ cho công tác còn thiếu đã làm ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác của công chức.

4. Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trong thời gian đến, cần giải quyết nhiều vấn đề vừa cấp bách, vừa cơ bản. Trong đó, đặc biệt lưu tâm đến các giải pháp: Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức; Đổi mới công tác tuyển dụng công chức; Hoàn thiện công tác đánh giá công chức; Hoàn thiện công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật công chức; Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của công chức; Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với công chức; Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng công chức.

5. Với tiềm năng con người và tài nguyên hiện tại của huyện nếu đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã được đào tạo, bố trí sử dụng, đánh giá và đãi ngộ tốt sẽ đem lại hiệu quả KT-XH cao, góp phần thúc đẩy quá trình CNH, HĐH huyện phát triển hơn nữa.

## 2. Kiến nghị

Ngoài các giải pháp trên, để thực hiện tốt công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ công chức cấp xã, chúng tôi có một số kiến nghị như sau:

\* Đối với chính phủ:

- Đề nghị Chính phủ cần có chính sách “Đầu ra” để giải quyết số công chức hiện nay không đủ điều kiện để đào tạo chuẩn hóa, do trình độ năng lực hạn chế, tuổi cao...như chính sách tinh giảm biên chế theo Nghị định 132/2007/NĐ-CP của Chính phủ mà chúng ta đã thực hiện đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, vì thực tế hiện nay số lượng công chức xã thuộc diện này ở huyện vẫn còn nhưng chưa có cách giải quyết.

\* Đối với tỉnh Thanh Hóa

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

- Đề nghị sớm triển khai Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XVII về chương trình trọng tâm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đặc biệt hoàn thành việc đưa Đại học Hồng Đức trở thành Đại học cấp quốc gia - nơi đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh Thanh Hóa nói riêng và cả nước nói chung.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Tạ Kiều An, Ngô Thị Ánh, Nguyễn Văn Hóa, Nguyễn Hoàng Kiệt, Đinh Phương Dương (2004), *Quản lý chất lượng trong các tổ chức*, Nhà xuất bản thống kê.
2. Vũ Đình Bách (1998), *Những vấn đề cơ bản về kinh tế học vĩ mô*, Nhà xuất bản Thống kê Hà Nội.
3. Nguyễn Ngọc Bích (2012), *Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ công trong lĩnh vực hành chính ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Luật học
4. Nguyễn Thị Cành(2004), *Giáo trình phương pháp và phương pháp luận nghiên cứu khoa học kinh tế*, Nhà xuất bản đại học quốc gia TP Hồ Chí Minh.
5. Mai Quốc Chánh (1999), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nhà xuất bản chính trị Quốc gia.
6. Lê Anh Cường, Nguyễn Thị Lê Huyền, Nguyễn Thị Mai(2004), *Giáo trình phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*, Nhà xuất bản lao động xã hội Hà Nội.
7. Nguyễn Kim Diệm (2007), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương*, Luận án tiến sĩ khoa học kinh tế.
8. Nguyễn Quang Dong (2001), *Bài giảng kinh tế lượng*, Trường đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội
9. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
10. Nguyễn Minh Đường (1996), *Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Ngô Đình Giao (1998), *Kinh tế hoặc vĩ mô*, nhà xuất bản thống kê,

Hà Nội.

12. Nguyễn Hữu Hải (2010), *Tiêu chí đánh giá chất lượng cung ứng dịch vụ công tại các cơ quan hành chính nhà nước*, Tạp chí Tổ chức nhà nước tháng 3/2010.

13. Hoàng Hữu Hòa (2001), *Phân tích số liệu thống kê*, Đại học kinh tế Huế.

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

15. Nguyễn Thanh Hội, Phan Thăng (2001), *Quản trị học*, Nhà xuất bản Thống kê.

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

17. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chân hưng đất nước*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.

18. Kerry Gleeson(2003), *Tổ chức công việc theo khoa học*, Nhà xuất bản Thanh niên, TP Hồ Chí Minh.

19. Nguyễn Bách Khoa (2003), *Marketing các nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Thống Kê Hà Nội.

20. Koller, Philip (2003), *Quản trị Marketing*, Nhà xuất bản giáo dục.

21. Matshusita Konosuke do Trần Quang Tuệ dịch. *Nhân sự - chìa khóa của thành công*. Nhà xuất bản giao thông vận tải.

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

23. Đinh Văn Mậu (2007), *Tài liệu bồi dưỡng cán bộ chính quyền cấp xã về quản lý nhà nước*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

24. Phạm Khắc Nhưõng (2009), *Luật cán bộ công chức và các quy định mới nhất đối với cán bộ, công chức áp dụng trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp cấp xã, phường, thị trấn*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
25. Paul Hersey – Ken Blanc Hard (1995). *Quản lý nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản chính trị quốc gia Hà Nội.
26. Thang Văn Phúc - Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ, công chức*.
28. Đinh Ngọc Quyên (2003), *Giáo trình quản trị nhân sự, bộ môn quản trị nhân sự*- Trường đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
29. Diệp Văn Sơn (2012), *Xây dựng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho bộ máy hành chính*, Tạp chí phát triển nhân lực (số 1 - 2012).
30. Lê Văn Tâm (2000), *Giáo trình quản trị doanh nghiệp*, Nhà xuất bản Thống kê và trường Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
31. Trần Hương Thanh (2010), *Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước*, Học viên chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
32. Lê Quang Thạch (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chuyên môn các xã, thị trấn huyện Đakrông, tỉnh Quảng Trị*, Luận văn thạc sĩ khoa học kinh tế.
33. Chi cục Thống kê huyện Yên Định (2010-2014), *Niên giám thống kê*.
34. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng
35. Website: <http://bachkhoatoanthu.vass.gov.vn> – Viện từ điển học và bách khoa thư Việt Nam – Viện hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

**PHỤ LỤC**



**Phụ lục 1***Mã phiếu: .....***PHIẾU ĐIỀU TRA CÔNG CHỨC XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN YÊN ĐỊNH**

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định của Anh (Chị) về công chức xã trong quá trình giải quyết công việc tại địa phương. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích:

**PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

Xin đánh dấu (**P**) vào ô vuông (**q**) thích hợp:

## 1. Giới tính

 Nam Nữ

## 2. Độ tuổi

 Dưới 20 tuổi 41 - 50 tuổi 21 - 30 tuổi 51 - 60 tuổi 31 - 40 tuổi Trên 60 tuổi

## 3. Trình độ học vấn

 Phổ thông cơ sở Sau đại học Trung cấp Loại khác:..... Cao Đẳng/Đại học

## 4. Nghề nghiệp

 Kinh doanh Công chức Sinh viên Nội trợ Nghỉ hưu Thất nghiệp Khác:.....

## PHẦN II: KHẢO SÁT Ý KIẾN

**Câu 1:** Anh (Chị) có ý kiến nhận xét về thái độ, trách nhiệm với công việc trong công tác của công chức cấp xã trong quá trình anh (chị) giải quyết các công việc tại địa phương:

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Thái độ trách nhiệm với công việc					

**Câu 2:** Anh (Chị) có ý kiến nhận xét về năng lực tổ chức quản lý công việc của cán bộ công chức cấp xã tại địa phương nơi anh (chị) đang sinh sống, làm việc:

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
		1	2	3	4	5
1	Năng lực tổ chức quản lý công việc					

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

.....

.....

.....

.....

**Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Anh(Chị)!**

**Phụ lục 2***Mã phiếu: .....***PHIẾU ĐIỀU TRA ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI DÂN ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ  
CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN YÊN ĐỊNH**

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định, đánh giá của Anh (Chị) đối với đội ngũ công chức cấp xã thuộc địa phương Anh (Chị) về: Kết quả giải quyết công việc; phẩm chất, đạo đức lối sống; tinh thần thái độ phục vụ, trách nhiệm với công việc ....Những câu trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích.

Theo Anh (Chị) kết quả giải quyết công việc; phẩm chất đạo đức, lối sống và thái độ, trách nhiệm của công chức chuyên môn địa phương Anh (Chị) như thế nào?

TT	Tiêu chí đánh giá	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Kém
		5	4	3	2	1
1	Kết quả giải quyết công việc	5	4	3	2	1
2	Phẩm chất đạo đức lối sống	5	4	3	2	1
3	Thái độ trách nhiệm với công việc	5	4	3	2	1

**Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Anh(Chị)!**

**Phụ lục 3***Mã phiếu: .....*

**PHIẾU ĐIỀU TRA ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ  
CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN YÊN ĐỊNH**

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những đánh giá của Anh (Chị) với tư cách là cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích:

**Câu 1:** Anh (chị) đang giữ chức vụ gì ở xã:

☒ Chủ tịch    ☒ Phó Chủ tịch Văn hóa – xã hội            ☒ Phó Chủ tịch kinh tế

**Câu 2:** Anh (Chị) đánh giá mức độ đồng ý của mình về năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị mình:

T T	Nội dung	Mức độ đồng ý				
		Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Rất không đồng ý
		5	4	3	2	1
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức	5	4	3	2	1
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo công chức	5	4	3	2	1

**Câu 3:** Anh (Chị) đánh giá về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân đối với đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị mình mình:

T T	Nội dung	Mức độ đồng ý				
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Kém
		5	4	3	2	1
1	Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc	5	4	3	2	1
2	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	5	4	3	2	1
3	Thái độ phục vụ nhân dân	5	4	3	2	1
4	Công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ	5	4	3	2	1

**Câu 4:** Anh chị có những kiến nghị gì để nâng cao chất lượng công tác của cán bộ, công chức ở xã Anh (chị) đang công tác:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Anh(Chị)!**

## Phụ lục 4

**BIỂU MẪU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA  
CÔNG CHỨC CẤP XÃ, HUYỆN YÊN ĐỊNH**

<b>TT</b>	<b>Tiêu chí</b>	<b>Điểm tối đa</b>	<b>Tự đánh giá</b>	<b>ĐG của Lãnh đạo</b>
	<b>PHẦN I: ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC</b>	<b>40đ</b>		
<b>1</b>	<b>Mức độ hoàn thành công việc được giao</b>	<b>20đ</b>		
	<p>Mức độ hoàn thành công việc: Đánh giá từ cao xuống thấp:</p> <p>(4) Luôn hoàn thành công việc với chất lượng cao, kịp tiến độ. Sẵn sàng chịu trách nhiệm nhận thêm công việc.</p> <p>(3) Thường xuyên hoàn thành tốt công việc, không kịp tiến độ được giao nhưng làm việc nghiêm túc và nỗ lực để hoàn thành công việc, không nề hà khó khăn trong công tác.</p> <p>(2) Thỉnh thoảng không hoàn thành công việc, không kịp tiến độ được giao nhưng làm việc nghiêm túc và nỗ lực để hoàn thành công việc và không nề hà khó khăn trong công tác.</p> <p>(1) Khá nhiều lần không hoàn thành nhiệm vụ và công việc được giao; sai sót nhiều và không chịu sửa chữa, ngại khó và không dám nhận trách nhiệm, tuy nhiên chưa đến mức kỷ luật. ( không thực hiện nhiệm vụ thì xét trong vấn đề kỷ luật)</p>			
<b>2</b>	<b>Sử dụng tiết kiệm nguồn lực</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Thường xuyên tiết kiệm được VPP, điện thoại , điện, nước, nguyên vật liệu ...khi thực hiện công việc hoặc thực hiện tốt công việc với điều kiện thiếu các nguồn lực</p> <p>Có biểu hiện lãng phí, sai sót, hư hao (cho 2 điểm), thường xuyên lãng phí (cho 0 điểm)</p>			
<b>3</b>	<b>Nhận thêm nhiệm vụ</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Nhận thêm và làm đạt các nhiệm vụ phát sinh, không ngại khó; làm kiêm các nhiệm vụ của đồng nghiệp khác khi họ vắng mặt...Thực hiện được các nhiệm vụ khó.</p> <p>(đây là tiêu chí tìm ra người xuất sắc, nếu không có nhận thêm nhiệm vụ gì và cũng không có nhiệm vụ gì khó khăn hơn bình thường thì cho 0)</p>			

	<b>PHẦN II: ĐÁNH GIÁ TỔ CHẤT, NĂNG LỰC, TIỀM NĂNG :</b>	<b>60đ</b>		
<b>1</b>	<b>Tính chuyên cần</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Đánh giá theo mức độ từ cao xuống thấp :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Làm việc đủ ngày công trong năm (không nghỉ phép), không đi trễ về sớm, luôn chăm chỉ làm việc , sẵn sàng làm thêm giờ để hoàn tất công việc dở dang; luôn tham gia làm thêm giờ khi công việc yêu cầu</li> <li>- Không nghỉ phép, không đi trễ về sớm, luôn chăm chỉ làm việc, sẵn sàng làm thêm giờ để hoàn tất công việc dở dang.</li> <li>- Nghỉ không quá 6 ngày phép trong năm, nghỉ đúng quy định, không đi trễ về sớm.</li> <li>- Nghỉ đúng quy định của nội quy công ty (sử dụng hết số ngày phép năm), đi trễ, về sớm không quá 3 lần trong năm</li> <li>- Thỉnh thoảng có hiện tượng nghỉ quá phép (hoặc có nghỉ việc riêng 0 hưởng lương ), thỉnh thoảng đi trễ về sớm nhưng chưa đến mức kỷ luật ( cho 1 - 2điểm)</li> </ul>			
<b>2</b>	<b>Tinh thần đồng đội</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Đánh giá theo mức độ từ cao đến thấp :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp trong và ngoài bộ phận</li> <li>- Sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm cho đồng nghiệp, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp trong bộ phận</li> <li>- Sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm cho đồng đội</li> <li>- Biết lo cho chính mình, ít chia sẻ thông tin, kinh nghiệm; chỉ phối hợp khi có áp lực từ cấp trên</li> <li>- Không hợp tác, gây xung đột, không chia sẻ thông tin hoặc cố tình cung cấp thông tin sai, gây khó khăn cho công việc của người khác (nhưng chưa gây hậu quả nghiêm trọng hoặc chưa đến mức kỷ luật) - (cho 1-2 điểm)</li> </ul>			
<b>3</b>	<b>Tiềm năng phát triển</b>	<b>20đ</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luôn có sáng tạo trong lúc làm việc (+ 2 điểm)</li> <li>- Có đề xuất các giải pháp thích hợp, hiệu quả để hoàn thành nhiệm vụ của bộ phận, hoặc của cấp trên và của các thành viên khác (+2 điểm )</li> <li>- Tham gia đầy đủ và nhiệt tình các khoá đào tạo của công ty tổ chức</li> <li>- Tự học, nghiên cứu thêm khoá đào tạo ở bên ngoài (có giấy chứng nhận) (+2 điểm)</li> <li>- Luôn gương mẫu trong thực hiện công việc cũng như trong học tập (+2 điểm)</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thường xuyên cải tiến công việc của mình (+2 điểm)</li> <li>- Khả năng làm việc độc lập và tinh thần chủ động trong công việc (+2 điểm)</li> <li>- Biết tổ chức công việc của mình (+ 2 điểm)</li> <li>- Thao tác nhanh gọn và chính xác, chấp hành ý kiến của lãnh đạo (+2 điểm)</li> <li>- Làm việc có trách nhiệm và chịu được sức ép công việc với cường độ cao (+2 điểm)</li> </ul>			
<b>4</b>	<b>Tính kỷ luật</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Đánh giá theo mức độ từ cao đến thấp:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ý thức và nhắc nhở mọi người tuân thủ nội quy, quy định; đóng góp hay thực hiện các biện pháp phòng ngừa rủi ro; ý thức cao trong việc đảm bảo an toàn tài sản của nhà nước và tính mạng con người; nhắc nhở và giúp đỡ người khác thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn về người và của. Nhiệt tình tiếp nhận sự phân công của cấp trên, đồng thời có những phản hồi thông tin hay đóng góp ý kiến để cải tiến.</li> <li>- Hiểu rõ và luôn tuân thủ nội quy, quy định, các quy trình công việc. Chấp hành nghiêm túc sự phân công của cấp trên và luôn thực hiện đúng ý đồ của cấp trên.</li> <li>- Chấp hành nghiêm túc các hướng dẫn sự phân công của cấp trên; tuy nhiên thỉnh thoảng có sai sót nhưng có sự tiến bộ và muốn cải thiện.</li> <li>- Vi phạm nhỏ dưới 3 lần trong năm và không có cố tình. Thực hiện đúng các quy trình công việc.</li> <li>- Có những vi phạm nhỏ từ 3 lần trở lên trong năm (cấp trên phải nhắc nhở nhiều); hoặc cố tình sai phạm mặc dù là lỗi nhỏ (nhưng chưa đến mức xét kỷ luật văn bản) (cho 1– 2 điểm)</li> </ul>			
<b>5</b>	<b>Điểm cộng điểm trừ</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Điểm cộng: Khi công chức được khen thưởng đột xuất do có thành tích xuất sắc, vượt trội; đã được thưởng hiện kim, giấy khen, nay lại được cộng điểm để xét thưởng cuối năm, điểm cộng chia hai mức:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Có thành tích vượt trội, mang lại lợi ích cho địa phương hoặc ngăn chặn thiệt hại cho địa phương, hoặc có sáng kiến và được công nhận (được khen hay được thưởng bằng văn bản) = cộng 5 điểm</li> <li>- Được khen hay được thưởng bằng văn bản ở mức xuất sắc, hoặc được khen thưởng nhiều lần (từ 2 lần trở lên) = cộng 10 điểm</li> </ul> <p>Điểm trừ: chia các mức</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Không làm thêm giờ khi có yêu cầu, hoặc có biểu hiện lảng tránh việc tăng ca = trừ 5 điểm</li> </ul>			



	<p>- Bị kỷ luật bằng văn bản: có 2 cấp độ  + Một lần bị kỷ luật ở mức khiển trách bằng văn bản (mức 1), không có kèm bồi thường vật chất = trừ 5 điểm  + Một lần bị kỷ luật ở mức khiển trách bằng văn bản (mức 1) có kèm bồi thường vật chất; hoặc 2 lần kỷ luật văn bản mức một; hoặc bị kỷ luật văn bản ở mức 2 (bị cảnh cáo,...) = trừ 10 điểm  (Mức điểm cao nhất bị trừ là 15 điểm)</p>			
	<b>TỔNG CỘNG</b>	<b>100đ</b>		
<p><b>* Ý kiến và chữ ký của công chức:</b></p>				