

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TRẦN KIM THANH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
CẤP XÃ HUYỆN ĐÔNG ANH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TRẦN KIM THANH

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
CẤP XÃ HUYỆN ĐÔNG ANH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. PHẠM QUÝ THỌ

HÀ NỘI - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan bản luận văn “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội*” này là công trình nghiên cứu của riêng tôi.

Các số liệu được sử dụng trung thực và kết quả nêu trong luận văn này chưa từng được công bố tại bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả luận văn

Trần Kim Thanh

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	IV
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	V
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	6
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	7
7. Kết cấu luận văn	8
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ	9
1.1. Một số khái niệm	9
1.1.1. Đội ngũ công chức cấp xã.....	9
1.1.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	12
1.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	13
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	14
1.2.1. Thể lực	14
1.2.2. Tâm lực	15
1.2.3. Trí lực.....	19
1.2.4. Cơ cấu.....	24
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	25
1.3.1. Công tác tuyển dụng.....	25
1.3.2. Chăm sóc sức khỏe.....	26
1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng.....	27
1.3.4. Tiền lương.....	28

1.3.5. Kỷ luật lao động	29
1.3.6. Tạo động lực lao động	31
1.3.7. Phân tích công việc.....	32
1.3.8. Đánh giá đội ngũ công chức.....	33
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng	34
1.4.1. Nhóm các nhân tố bên trong	34
1.4.2. Nhóm các nhân tố bên ngoài.....	36
1.5. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại một số địa phương	37
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN ĐÔNG ANH, TP HÀ NỘI.....	40
2.1. Khái quát về huyện Đông Anh	40
2.1.1. Điều kiện tự nhiên	40
2.1.2. Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội	41
2.1.3. Đặc điểm đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh.....	46
2.2. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh.....	54
2.2.1. Công tác tuyển dụng	54
2.2.2 Chăm sóc sức khỏe.....	62
2.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng	62
2.2.4. Tiền lương	64
2.2.5. Kỷ luật lao động	65
2.2.6. Tạo động lực lao động	66
2.2.7. Phân tích công việc.....	68
2.2.8. Đánh giá đội ngũ công chức	68
2.3. Đánh giá.....	70
2.3.1. Ưu điểm.....	70
2.3.3. Hạn chế và nguyên nhân.....	71
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN ĐÔNG ANH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI	77

3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh.....	77
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh.....	78
2.3.1. Hoàn thiện công tác tuyển dụng.....	79
2.3.2. Đẩy mạnh công tác chăm sóc sức khỏe.....	81
2.3.3. Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng.....	82
2.3.4. Tăng cường kỷ luật lao động	84
2.3.5. Thúc đẩy việc tạo động lực cho lao động.....	89
2.3.6. Hoàn thiện công tác phân tích công việc.....	93
2.3.7. Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công việc	95
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	99
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	101
PHỤ LỤC.....	105

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
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

1. Hình 1.1: Cơ cấu tổ chức của UBND cấp xã.....	34
2. Bảng 2.1: Cung lao động năm 2014.....	44
3. Bảng 2.2: Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh giai đoạn 2010-2014.....	46
4. Bảng 2.3: Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh năm 2013.....	48
5. Bảng 2.4: Chỉ tiêu tuyển dụng công chức cấp xã huyện Đông Anh năm 2010.....	56
6. Bảng 2.5: Chỉ tiêu tuyển dụng công chức cấp xã huyện Đông Anh năm 2013.....	58
7. Bảng 2.6: Mức lương công chức cấp xã huyện Đông Anh năm 2014.....	64
8. Bảng 2.7: Số giờ làm việc thực tế của công chức 04 xã được điều tra.....	66

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ở nước ta hiện nay, xã là chính quyền cơ sở ở vùng nông thôn và là đơn vị chiếm dân số đông nhất và tính cộng đồng của những người dân ở đó cũng cao hơn so với đơn vị phường hay thị trấn, do cấp xã gắn liền với nền văn hoá làng xã lâu đời của người Việt. Trong phạm vi xã thường có các cộng đồng dân cư nhỏ hơn như làng, xóm, thôn, bản, ấp... Đây hầu hết là những cộng đồng dân cư tồn tại đã lâu đời, có sự gắn bó chặt chẽ với nhau về nhiều phương diện như kinh tế, văn hóa, xã hội, huyết thống, phong tục, tập quán, tôn giáo, ngành nghề và nhiều những sinh hoạt chung khác.

Các cơ quan chính quyền cấp xã là cầu nối giữa Nhà nước với các tổ chức và cá nhân trong xã, đại diện cho Nhà nước, để thực thi quyền lực nhà nước, triển khai, tổ chức thực hiện những chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước ở xã. Cho nên chính quyền địa phương phải vừa đủ mạnh, phải thể hiện uy quyền của mình mới có thể thực hiện được chức năng, nhiệm vụ mà Nhà nước giao phó; đồng thời, cũng vừa phải mềm dẻo, linh hoạt khi tiếp xúc, làm việc với dân, những người cùng sinh sống, với những mối quan hệ cộng đồng gắn bó khăng khít, bền chặt chi phối, phải đáp ứng những nhu cầu, đòi hỏi đa dạng của mỗi người dân sao cho vừa đúng pháp luật, vừa phù hợp với truyền thống và điều kiện của mỗi người dân, mỗi địa phương. Để thực hiện được vai trò đó, đội ngũ công chức ở cơ sở có vai trò rất quan trọng trong việc thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước, làm cầu nối giữa công dân với Nhà nước và ngược lại. Sở dĩ như vậy vì họ là những người trực tiếp tuyên truyền, phổ biến, vận động và tổ chức nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trên địa bàn dân cư, giải quyết mọi nhu cầu của dân cư, bảo đảm sự phát triển kinh tế của địa phương, duy trì trật tự, an ninh, an toàn xã hội trên địa bàn cấp xã.

Do tính chất công việc của cấp xã, họ vừa giải quyết những công việc hàng ngày, vừa phải quán triệt các Nghị quyết, Chỉ thị của cấp trên, lại phải nắm tình hình thực tiễn ở địa phương để từ đó đề ra kế hoạch, chủ trương, biện pháp đúng đắn, thiết thực, phù hợp. Nhiệm vụ của họ rất nặng nề, vai trò của họ có tính then chốt xét cả trong quan hệ giữa Đảng với dân, giữa công dân với Nhà nước. Thực tế đã chứng minh, đội ngũ công chức cơ sở có vai trò quan trọng trong việc phát huy sức mạnh của hệ thống chính trị, tạo dựng các phong trào cách mạng của quần chúng, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Hiệu lực của bộ máy quyền lực ở cơ sở cũng tùy thuộc trước hết vào năng lực của đội ngũ này.

Đông Anh là một huyện ngoại thành nằm ở phía Bắc của Thủ đô Hà Nội, nằm trong vùng quy hoạch phát triển đô thị trung tâm đã được Chính phủ phê duyệt, là đầu mối giao thông quan trọng giữa Thủ đô Hà Nội với các tỉnh phía Bắc của Tổ quốc. Trong những năm qua, cấp uỷ và chính quyền huyện Đông Anh đã quan tâm tới công tác nhân sự, nhưng thực tế năng lực quản lý nhà nước của đội ngũ công chức đang còn thấp, nhất là năng lực quản lý nhà nước và thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của Huyện và Thành phố: thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu, hẫng hụt trong tạo nguồn; tư tưởng bảo thủ, ỷ lại, ngại tiếp thu cái mới, cầm chừng kém năng động, sáng tạo còn phổ biến trong một bộ phận công chức; một số công chức có biểu hiện dao động, cơ hội, bè phái, tham ô, tham nhũng, sách nhiễu nhân dân... đã làm giảm uy tín với nhân dân, làm cho hiệu quả quản lý nhà nước ở cơ sở thấp.

Trong bối cảnh trên, cần có một sự nghiên cứu toàn diện về đội ngũ công chức cấp xã để có giải pháp nâng cao trình độ năng lực của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Đông Anh. Từ những phân tích nêu trên tác giả lựa chọn đề tài: "***Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện***

Đông Anh, Thành phố Hà Nội " để làm luận văn thạc sĩ. Đây là vấn đề cấp bách, phù hợp với yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay, phù hợp với thực tiễn của địa phương và điều kiện công tác của cá nhân tác giả.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Ở nhiều nước trên thế giới, vấn đề chất lượng đội ngũ công chức bộ máy nhà nước là chủ đề nghiên cứu của nhiều môn khoa học, trong đó có môn chính trị học.

Ở các nước phương Tây, lý luận về đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức phát triển mạnh vào giữa thế kỷ XX, nhất là từ sau chiến tranh thế giới lần thứ hai, khi mà vai trò của Nhà nước thông qua các chính sách công ngày càng được chú trọng, đồng thời với việc cần thiết có một nền hành chính mạnh để tái thiết đất nước sau chiến tranh. Để đáp ứng yêu cầu đó, các nước đều quan tâm nghiên cứu và mở các trường đào tạo cán bộ, công chức. Ví dụ ở nước Pháp, đã thành lập ra trường Hành chính Quốc gia nhằm nghiên cứu, giảng dạy, đào tạo ra các công chức cao cấp và Pháp cũng là nước nổi tiếng với chuyên ngành Hành chính công.

Ở trong nước cũng đã có nhiều chuyên gia, nhà khoa học, nhà nghiên cứu và nhiều công trình khoa học cũng đã nghiên cứu vấn đề này dưới nhiều góc độ khác nhau. Có thể liệt kê một số công trình nghiên cứu liên quan đến lĩnh vực trên như sau:

PGS.TS Nguyễn Phú Trọng và PGS.TS Trần Xuân Sầm đồng chủ biên: *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003. Nội dung đề cập đến cơ sở lý luận của việc sử dụng tiêu chuẩn cán bộ trong công tác cán bộ; những kinh nghiệm xây dựng tiêu chuẩn cán bộ của Đảng phù hợp với từng giai đoạn cách mạng; những quan điểm, phương

hướng chung trong việc nâng cao chất lượng công tác cán bộ, trong đó có nội dung về “tiêu chuẩn hóa cán bộ”. Đây là những quan điểm rất đổi mới về công tác cán bộ của Đảng mà Luận văn có thể kế thừa và vận dụng vào việc luận bàn về mục tiêu tạo nguồn và đổi mới việc xây dựng tiêu chuẩn nguồn công chức xã phù hợp với điều kiện và xu thế phát triển của địa bàn huyện Đông Anh.

PGS.TS Trần Xuân Sầm chủ nhiệm đề tài: *Xác định cơ cấu, tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị đổi mới*, mã số KX 0511 (1992-1999), học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh là cơ quan chủ trì. Nội dung trình bày cơ sở lý luận và thực tiễn của việc xác định tiêu chuẩn cán bộ; thực trạng việc thực hiện tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị; xác định tiêu chuẩn cán bộ trong những năm tới và phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ theo tiêu chuẩn xác định.

Đề tài *Hệ thống chính trị ở cơ sở nông thôn nước ta hiện nay* do PGS.TS Hoàng Chí Bảo làm chủ nhiệm, là đề tài cấp Nhà nước. Nội dung nghiên cứu một số vấn đề nhằm củng cố và tăng cường hệ thống chính trị ở cơ sở, trong sự nghiệp đổi mới và phát triển ở nước ta hiện nay. Đề tài đã xây dựng khái niệm hệ thống chính trị ở cơ sở nông thôn, đặc điểm và cấu trúc của nó, những tác động ảnh hưởng và những quan điểm, giải pháp tiếp tục xây dựng, củng cố và hoàn thiện hệ thống này ở Việt Nam.

TS Nguyễn Văn Sáu và GS Hồ Văn Thông đồng chủ biên: *Thực hiện quy chế dân chủ và xây dựng chính quyền cấp xã ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005. Nội dung đề cập đến vấn đề thực hiện quy chế dân chủ, đề xuất những giải pháp xây dựng chính quyền cấp xã ở nước ta hiện nay.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý hành chính công, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh của Chu Xuân Khánh (2010): *“Hoàn*

thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam". Nội dung luận án tác giả chủ yếu đề cập đến những quan niệm về công chức nhà nước của một số quốc gia khác nhau, làm cơ sở việc phân tích, so sánh với thực tiễn ở Việt Nam, từ đó góp phần vào việc hệ thống hóa cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước về tính chuyên nghiệp của đội ngũ này. Tác giả đã phân tích đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính ở Việt Nam, và nêu một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam.

GS.TSKH Vũ Huy Từ: *Một số giải pháp tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ cơ sở*, đăng trên Tạp chí Quản lý nhà nước số 5/2002. Nội dung bài viết đưa ra những giải pháp cơ bản nhằm tăng cường năng lực của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở.

Dưới góc độ khoa học, các công trình nói trên là hết sức có giá trị đối với những người đã và đang nghiên cứu về chất lượng cán bộ, công chức. Tuy nhiên, chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu có hệ thống dưới góc độ một luận văn khoa học về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở một huyện cụ thể như đề tài luận văn: *Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, Thành phố Hà Nội*. Trong các công trình đã được công bố có những nội dung liên quan đến đề tài sẽ được tác giả luận văn tham khảo có kế thừa, chọn lọc.

3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu

* *Mục tiêu nghiên cứu:*

Luận văn nghiên cứu cơ sở lý luận của vấn đề chất lượng đội ngũ công chức chính quyền cấp xã; đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức chính quyền cấp xã ở huyện Đông Anh, qua đó đưa ra những quan điểm, giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chính quyền cấp xã, đóng

góp vào công cuộc cải cách hành chính tại địa phương trong những năm tiếp theo.

** Nhiệm vụ nghiên cứu:*

Thu thập các số liệu và tài liệu liên quan đến đề tài. Phân tích các tài liệu đã thu thập được nhằm làm rõ các nội dung về thực trạng chất lượng. Từ đó đề xuất giải pháp cụ thể có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại địa phương.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

** Về đối tượng nghiên cứu:*

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội.

** Về phạm vi nghiên cứu:*

Luận văn nghiên cứu chất lượng công chức chính quyền cấp xã huyện Đông Anh (trừ Thị trấn Đông Anh), giới hạn thời gian từ năm 2010 đến năm 2014.

Quan niệm về chính quyền cấp xã còn nhiều ý kiến khác nhau. Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban nhân dân cấp xã.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài được thực hiện bởi các phương pháp như: phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp để xử lý tài liệu thu thập, so sánh đối chiếu, khảo sát điều tra, vận dụng kinh nghiệm.

Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng trong tất cả các chương của luận văn thì trình bày tổng quan tình hình nghiên cứu; nghiên cứu cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất các quan điểm, giải pháp

nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội.

Trong chương 2, khi đánh giá thực trạng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh ngoài phương pháp phân tích, tổng hợp tác giả có sử dụng phương pháp thống kê, so sánh, phân tích các tài liệu thứ cấp, phương pháp khảo sát điều tra để đánh giá được chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã.

Riêng đối với phương pháp khảo sát điều tra, tác giả chọn ra 04 xã Cổ Loa, Kim Chung, Tàm Xá, Xuân Nộn là đơn vị để tiến hành điều tra đối với các vị trí công chức ở các nội dung như trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, động lực lao động... Đối tượng khảo sát gồm công chức cấp xã, người dân trên địa bàn và cán bộ lãnh đạo, quản lý tại xã nhằm đảm bảo tính khách quan khi đánh giá về vấn đề được khảo sát. 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.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Luận văn góp phần làm rõ hơn cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Đặc biệt làm rõ đặc điểm của đội ngũ công chức của một huyện ngoại thành của thành phố Hà Nội.

- Trên cơ sở đánh giá thực trạng về chất lượng đội ngũ công chức huyện Đông Anh, luận văn đề xuất các phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, đáp ứng nhiệm vụ cách mạng hiện nay đối với một huyện ngoại thành đang trên đà phát triển như huyện Đông Anh.

- Luận văn có thể làm tư liệu tham khảo cho những ai quan tâm đến vấn đề này.

7. Kết cấu luận văn

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

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

Chương 2: Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội.

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

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. *Đội ngũ công chức cấp xã*

* *Công chức:*

Công chức là bộ phận rất quan trọng trong nền hành chính quốc gia. Tuy nhiên, do đặc điểm cấu trúc của hệ thống chính trị nước ta nên quan niệm về công chức ở Việt Nam cũng có đặc thù.

Trong một số nghị quyết của Đảng cũng như một số văn bản pháp quy, mặc dù chưa ra định nghĩa rõ ràng nhưng đã có đề cập đến khái niệm về công chức. Theo Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008; thì công chức được hiểu là:

“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật” [21, Điều 4].

* *Công chức cấp xã:*

Theo Luật Cán bộ, công chức ban hành ngày 13/11/2008, công chức cấp xã được hiểu là:

Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Công chức cấp xã do cấp huyện quản lý và có các chức danh sau đây:

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

** Cán bộ cấp xã:*

Theo Luật Cán bộ, công chức ban hành ngày 13/11/2008, cán bộ cấp xã được hiểu là:

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

- Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân

- Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam
- Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh
- Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
- Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam)
- Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam

** Phân biệt cán bộ và công chức:*

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức thì cán bộ và công chức có những tiêu chí chung là: công dân Việt Nam; trong biên chế; hưởng lương từ Ngân sách nhà nước (trường hợp công chức làm việc trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì tiền lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật); giữ một công vụ thường xuyên; làm việc trong công sở; được phân định theo cấp hành chính (cán bộ ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; cán bộ cấp xã; công chức ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; công chức cấp xã). Bên cạnh đó, giữa cán bộ và công chức được phân định rõ theo tiêu chí riêng, gắn với nguồn gốc hình thành.

Cũng theo Luật Cán bộ, công chức đặc thù trong hoạt động công vụ của cán bộ khác với hoạt động công vụ của công chức liên quan đến các nội dung như: quyền và nghĩa vụ, bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng; điều động, luân chuyển; đánh giá; ... Cụ thể:

- Bên cạnh các quyền và nghĩa vụ chung mà cán bộ và công chức đều có, đối với cán bộ do chịu sự điều chỉnh của cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm nên cán bộ còn phải chịu trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước, nhân dân

và trước cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Điểm này thể hiện trách nhiệm chính trị của cán bộ. Đối với công chức, do chịu sự điều chỉnh của cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm nên công chức còn phải chịu trách nhiệm trước cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Điểm này thể hiện trách nhiệm hành chính của công chức.

- Quy định đánh giá cán bộ có những nội dung khác với đánh giá công chức. Theo Luật quy định, đánh giá cán bộ thực hiện theo 5 nội dung, trong đó điểm khác khi đánh giá cán bộ là: cán bộ phải đánh giá năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm trong công tác; kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Còn đánh giá công chức gồm 6 nội dung đánh giá. Điểm khác với cán bộ là đánh giá công chức gắn với 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.

- Việc áp dụng hình thức kỷ luật đối với cán bộ cũng khác với công chức. Cán bộ có 4 hình thức kỷ luật (khiển trách, cảnh cáo, cách chức, bãi nhiệm), còn công chức có 6 hình thức kỷ luật (khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức, buộc thôi việc).

1.1.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Mỗi công chức không tồn tại một cách biệt lập mà phải được đặt trong một chỉnh thể thống nhất của cả đội ngũ công chức. Vì vậy, quan niệm về chất lượng 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. Chất lượng của cả đội ngũ không phải là sự tập hợp giản đơn số lượng mà là sự tổng hợp sức mạnh của toàn bộ đội ngũ. Sức mạnh này bắt nguồn từ phẩm chất vốn có bên trong của

mỗi công chức và nó được tăng lên gấp bội bởi tính thống nhất của tổ chức; của sự giáo dục, đào tạo, phân công, quản lý, của kỷ luật.

Như vậy, có thể nói chất lượng của đội ngũ công chức bao gồm:

- Chất lượng của từng công chức; cụ thể là thể lực, tâm lực và trí lực của từng cá nhân. Chất lượng của từng công chức là yếu tố cơ bản tạo nên chất lượng của cả đội ngũ.

- Chất lượng của cả đội ngũ với tính cách là một chỉnh thể, thể hiện ở cơ cấu đội ngũ được tổ chức khoa học, có tỷ lệ cân đối, hợp lý vì số lượng và độ tuổi bình quân được phân bố trên cơ sở các địa phương, đơn vị và lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội.

Như vậy, các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ công chức không chỉ bao gồm một mặt, một khía cạnh nào đó, mà nó bao gồm cả một hệ thống, được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện từ chất lượng của từng công chức (đây là yếu tố cơ bản nhất, tiên quyết nhất) cho đến cơ cấu số lượng nam nữ, độ tuổi, thành phần cùng với việc bồi dưỡng, giáo dục, phân công, quản lý kiểm tra giám sát và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền nhân dân.

Từ những đặc điểm trên có thể khái niệm: *Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là một hệ thống những phẩm chất, giá trị được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện được thể hiện qua phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi công chức và cơ cấu, số lượng, độ tuổi, thành phần của cả đội ngũ công chức cấp xã.*

1.1.3. 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 tín 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,...

Từ đó, có thể hiểu: *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 cả đội ngũ công chức cấp xã (trí tuệ, thể chất, phẩm chất tâm lý - xã hội và cơ cấu) đáp ứng đòi hỏi về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.*

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

1.2.1. Thể lực

Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp

ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát triển nguồn nhân lực, song, sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khoẻ mạnh. Chăm sóc sức khoẻ là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

Các tiêu chí cụ thể của thể lực là: có sức chịu đựng dẻo dai, đáp ứng quá trình sản xuất liên tục, kéo dài; có các thông số nhân chủng học đáp ứng được các hệ thống thiết bị công nghệ được sản xuất phổ biến và trao đổi trên thị trường khu vực và thế giới; luôn tinh táo và sáng khoái tinh thần.

1.2.2. Tâm lực

Trong kinh tế học, *tâm lực* được hiểu là “sự ham muốn sử dụng sức lực để hoàn thành công việc”, thiếu tâm lực sẽ dẫn đến sự thờ ơ trong công việc. Đối với nền hành chính cũng tương tự như vậy, *tâm lực* của người công chức chính là đạo đức công vụ, là đạo đức của người công chức trong khi thực thi nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật.

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

Đạo đức công vụ của người cán bộ, công chức gắn liền với đạo đức xã hội, những chuẩn mực được xã hội coi là giá trị, nhưng đồng thời đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt – thực thi công vụ của cán bộ, công chức, do đó đạo đức công vụ gắn chặt với quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm

những điều cán bộ, công chức không được làm, cách ứng xử của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ do pháp luật quy định. Vì vậy, đồng thời với những cố gắng để biến những quy định pháp luật đối với cán bộ, công chức thành những chuẩn mực đạo đức công vụ, nêu cao tính tự giác, trách nhiệm phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức, cần thể chế hoá những chuẩn mực, nguyên tắc đạo đức thành những quy phạm pháp luật.

Ở nước ta hiện nay, các quy định về đạo đức công vụ của công chức đã được thể hiện trong nhiều văn bản như Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật Phòng chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí...

Luật Cán bộ, công chức quy định đạo đức của cán bộ, công chức: “Cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ”. Điều 18 quy định những việc cán bộ, công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ, gồm:

“1. Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc hoặc tham gia đình công. 2. Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật. 3. Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi. 4. Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức”.

Điều 36 Luật Phòng, chống tham nhũng quy định quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức: “Quy tắc ứng xử là các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức, viên chức trong thi hành nhiệm vụ, công vụ và trong quan hệ xã hội, bao gồm những việc phải làm hoặc không được làm, phù hợp với đặc thù công việc của từng nhóm cán bộ, công chức, viên chức và từng lĩnh vực hoạt động công vụ, nhằm bảo đảm sự liêm chính và trách nhiệm của cán

bộ, công chức, viên chức”. Điều 37 của Luật này đã quy định những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm.

Đồng thời, quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức của một số tổ chức, Bộ, ngành đã được ban hành như: Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức ngành văn hóa, thể thao và du lịch; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức ngành giao thông vận tải; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ Nội vụ; Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức Bộ Tư pháp;...

Để rèn luyện phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức, Đảng ta đã xây dựng hệ thống các điều lệ, nội quy, quy chế quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của cán bộ, công chức, những điều cán bộ, công chức không được làm gây ảnh hưởng đến đạo đức, uy tín của Đảng.

Những chuẩn mực đạo đức của cán bộ, công chức bao gồm:

- Về phẩm chất cá nhân, phải có phẩm chất đạo đức tốt; thực hiện nhiệm vụ một cách trung thực, không vụ lợi; có lối sống trong sạch, cần cù, sáng tạo, có ý chí vươn lên; có thái độ cư xử đúng mực và phải luôn phê bình và tự phê bình.

- Trong quan hệ với cơ quan, tổ chức, phải trung thực, công bằng, không thiên vị; thực hiện nhiệm vụ bằng hết khả năng của mình với tinh thần tận tụy, nhiệt tình; bảo vệ và sử dụng tiết kiệm tài sản của Nhà nước.

- Trong quan hệ với đồng nghiệp, với cấp trên và với cấp dưới, phải biết hợp tác, giúp đỡ và tư vấn, khuyến bảo; thường xuyên quan tâm tới tư cách, động cơ và lợi ích của cấp dưới; có tinh thần tương trợ lẫn nhau khi thi

hành nhiệm vụ; có thái độ lịch sự, nhã nhặn và có mối quan hệ tốt với mọi người.

- Đối với công chúng và với xã hội: Phục vụ nhân dân với thái độ lịch sự và công bằng, đáng tin cậy, không nhận quà biếu hay ân huệ vượt quá giới hạn cho phép. Trong thực hành đạo đức công vụ, cần thực hiện tự phê bình và phê bình trong tất cả các cơ quan hành chính các cấp nhằm đề cao giá trị đạo đức, sự hướng thiện của con người, ngăn ngừa, hạn chế sự sa sút, suy thoái đạo đức...

** Rèn luyện đạo đức công vụ:*

- *Đức và tài:*

Tài của người công chức là trình độ, năng lực để hoàn thành nhiệm vụ một cách tốt nhất, có hiệu quả nhất. Tài được thể hiện ở trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, khả năng nhận thức đúng các quy luật, sáng tạo trong giải quyết công việc; luôn làm chủ được tri thức khoa học và có khả năng hiểu biết sâu rộng về các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực chuyên môn của mình. Tài năng chỉ được xem trọng khi nó gắn với quá trình cống hiến. Người có tài đem khả năng của mình phục vụ tập thể, phục vụ đất nước trước khi nghĩ tới những quyền lợi cho bản thân. Tiêu chuẩn của người công chức bao giờ cũng có sự thống nhất giữa các mặt: tài năng (để hoàn thành công việc được giao); hiểu biết chính sách pháp luật (để làm cho đúng), rèn luyện đạo đức cách mạng (để cho dân tin, dân yêu và dân làm theo).

- *Đạo đức và năng lực:*

Năng lực là khả năng của cá nhân giúp họ có thể thực hiện một hoạt động nào đó trong những điều kiện và hoàn cảnh nhất định và đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả. Năng lực gồm có hai loại: năng lực chung và năng lực chuyên biệt.

- Năng lực chung là năng lực cần thiết trong nhiều lĩnh vực hoạt động khác nhau, như các thuộc tính về thể lực, trí tuệ, là những điều kiện cần thiết giúp cho việc hoàn thành công việc.

- Năng lực chuyên biệt thể hiện các phẩm chất chuyên biệt, có tính chuyên môn cao nhằm đáp ứng các yêu cầu của một lĩnh vực hoạt động nhất định với kết quả cao.

Năng lực của cán bộ, công chức phải gắn liền với đạo đức công vụ. Năng lực và đạo đức của cán bộ, công chức bao giờ cũng phải là sự thống nhất, phục vụ cho lợi ích của đất nước và nhân dân.

1.2.3. Trí lực

Các nhà tâm lý học có những quan điểm khác nhau và giải thích khác nhau về vấn đề này, nhưng đều có chung một nhận định: trí lực không phải là một năng lực đơn độc, nó là một sức mạnh tổng hợp của nhiều loại năng lực. Theo điều tra tâm lý và quan điểm của các nhà tâm lý học Trung Quốc, “trí lực” chúng ta nói ở đây bao gồm sức quan sát, khả năng của trí nhớ, sức suy nghĩ, óc tưởng tượng, kỹ năng thực hành và sức sáng tạo. Nhưng chúng ta cũng không cho rằng, chỉ đơn giản gộp các nhân tố trên đây lại là có trí lực mà phải là sự phối hợp tốt các năng lực đó để làm thành một kết cấu hữu hiệu.

Đối với đội ngũ công chức cấp xã, trí lực ở đây có thể hiểu chính là trình độ và hiệu quả thực thi công vụ của của từng công chức.

**** Trình độ của công chức cấp xã:***

Trình độ của đội ngũ công chức cấp xã là mức độ đạt được về bằng cấp và mức độ thành thạo ở lĩnh vực quản lý nhà nước ở cấp xã.

Căn cứ vào đặc thù hoạt động và phạm vi lĩnh vực công tác, công chức cấp xã cần có các loại trình độ như: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước; trình độ tin học.

- *Trình độ học vấn (trình độ văn hoá)* không phải là yếu tố duy nhất quyết định hiệu quả hoạt động của cán bộ, công chức cơ sở nhưng đây là tiêu chí quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động quản lý trong đội ngũ này. Theo Tổ chức Văn hoá, Khoa học và Giáo dục của Liên hợp quốc (UNESCO), trình độ học vấn đã đạt được của một người được định nghĩa là lớp học cao nhất đã hoàn tất trong hệ thống giáo dục quốc dân mà người đó đã theo học. Theo Luật Giáo dục hiện hành của nước ta, Hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm Hệ thống giáo dục chính quy và Hệ thống giáo dục thường xuyên, bắt đầu từ bậc giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, dạy nghề cho đến các bậc giáo dục chuyên nghiệp. Nó là nền tảng cho việc nhận thức, tiếp thu đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; là tiền đề tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật vào trong cuộc sống. Hạn chế về trình độ học vấn sẽ hạn chế về khả năng nhận thức và năng lực tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách, các quy định của pháp luật, cản trở việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã. Do đó, trình độ học vấn là tiêu chí quan trọng để đánh giá năng lực quản lý nhà nước của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã.

- *Trình độ chuyên môn* là mức độ đạt được về một chuyên môn, một ngành nghề nào đó. Đây là những kiến thức trực tiếp phục vụ cho công việc chuyên môn của người công chức - những người thực hiện một công vụ thường xuyên trong cơ quan hành chính nhà nước. Đây là những kiến thức mà cán bộ, công chức chính quyền cấp xã không được thiếu khi giải quyết công việc của mình. Nếu thiếu kiến thức này thì cán bộ, công chức sẽ lúng túng trong việc giải quyết công việc, chắc chắn sẽ khó hoàn thành công việc, hiệu quả quản lý nhà nước sẽ thấp.

- *Trình độ lý luận chính trị*: Lý luận chính trị là cơ sở xác định quan điểm, lập trường giai cấp công nhân của cán bộ, công chức nói chung và cán

bộ, công chức chính quyền cấp xã nói riêng. Thực tế cho thấy nếu cán bộ, công chức có lập trường chính trị vững vàng, hoạt động vì mục tiêu, lý tưởng cách mạng thì sẽ được nhân dân kính trọng, tin yêu và họ sẽ vận động được nhân dân thực hiện tốt các chủ trương, chính sách, pháp luật góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Ngược lại, nếu cán bộ, công chức nào lập trường chính trị không vững vàng, hoạt động vì lợi ích cá nhân, thoái hoá, biến chất sẽ đánh mất lòng tin ở nhân dân dẫn đến hiệu quả quản lý nhà nước thấp. Vì vậy, để nâng cao năng lực quản lý nhà nước thì cần thiết phải nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, công chức chính quyền cấp xã.

- *Trình độ quản lý nhà nước:* quản lý nhà nước là hệ thống tri thức khoa học về quản lý xã hội mang tính quyền lực Nhà nước. Đó là những kiến thức đòi hỏi các nhà quản lý phải có, để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra trong quá trình điều hành, quản lý. Quản lý vừa là hoạt động khoa học, vừa là hoạt động nghệ thuật, cho nên yêu cầu các cán bộ, công chức phải am hiểu sâu sắc về kiến thức quản lý và phải vận dụng linh hoạt các kiến thức đó vào giải quyết những vụ việc cụ thể. Thực tế cho thấy trong quá trình quản lý chỉ dựa vào kinh nghiệm thôi chưa đủ mà phải được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước, để qua đó nâng cao năng lực quản lý nhà nước. Hiện nay hạn chế lớn nhất của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã là trình độ quản lý nhà nước, để nâng cao năng lực quản lý nhà nước thì cần phải nhanh chóng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức chính quyền cấp xã.

- *Trình độ tin học:* Trình độ tin học là mức độ đạt được về những kiến thức, những kỹ năng trong lĩnh vực tin học. Hiện nay, trong thời đại công nghệ thông tin, trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa nền kinh tế quốc tế, việc trang bị kiến thức về tin học đối với công chức nói chung và công chức cấp cơ sở nói riêng lại càng trở nên cấp thiết. Bởi mọi công việc từ quản lý hồ sơ,

vấn bản đến việc giải quyết công việc đều thông qua hệ thống máy tính và mạng internet. Máy tính và kỹ thuật tin học là những công cụ có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả công việc, nó giúp cho công việc được tiến hành nhanh chóng và chính xác, làm tăng năng suất lao động và giảm bớt công việc cho người cán bộ, công chức cấp cơ sở. Những kiến thức tin học mà cán bộ, công chức cơ sở cần nhất hiện nay đó là tin học cơ bản, tin học văn phòng (Word, Excel); những kiến thức về kế toán máy, kế toán tổng hợp...

Tóm lại, đây là những kiến thức cơ bản mà một người công chức hoạt động trong lĩnh vực quản lý nhà nước trong hệ thống cơ quan nhà nước cần phải có để có thể thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình theo yêu cầu của vị trí công tác.

** Hiệu quả thực thi công vụ:*

Kết quả thực hiện nhiệm vụ là tiêu chí đánh giá đầu ra của quá trình thực thi hoạt động quản lý nhà nước, là tiêu chí cơ bản phản ánh năng lực thực thi hoạt động quản lý nhà nước của công chức. Kết quả thực hiện nhiệm vụ bao gồm kết quả thực hiện nhiệm vụ riêng của cá nhân và kết quả thực hiện nhiệm vụ chung của tập thể. Kết quả thực hiện nhiệm vụ còn được xem xét trên nhiều khía cạnh khác nhau ví dụ như kết quả thực hiện một vụ việc; kết quả thực hiện nhiệm vụ trong ngày, kết quả thực hiện nhiệm vụ trong tháng, trong năm, trong nhiệm kỳ.

Hoạt động quản lý nhà nước bao gồm nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội vốn rất phong phú và đa dạng. Chính vì vậy, đánh giá kết quả thực thi hoạt động quản lý nhà nước cũng hết sức đa dạng. Có sản phẩm làm ra được kết quả ngay, ví dụ như các quyết định xử phạt hành chính, nhưng cũng có những sản phẩm phải đến một năm thậm chí phải một thời gian dài mới có thể

đánh giá được kết quả ví dụ như kết quả thực hiện Nghị quyết của HĐND về kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng hàng năm hay như cho vay xóa đói giảm nghèo, đầu tư cơ sở hạ tầng.

Thông thường, việc đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ của một cơ quan hoặc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của một công chức được tổ chức đánh giá trong thời gian một năm.

UBND xã thực thi hoạt động quản lý hành chính nhà nước thông qua hai hình thức cơ bản:

- Ban hành các quyết định quản lý hành chính nhà nước mà UBND xã được phép ban hành.

- Triển khai các hoạt động quản lý hành chính cũng như cung cấp dịch vụ công cho xã hội, công dân hay cho khách hàng có nhu cầu (hoạt động hành chính).

Chất lượng hoạt động của hệ thống các cơ quan hành chính Nhà nước nói chung và của UBND xã nói riêng trong nhóm thứ nhất được quyết định bởi chất lượng của các văn bản quản lý hành chính Nhà nước mà UBND xã ban hành. Như vậy, hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức xã chính là chất lượng của các loại văn bản quy phạm pháp luật thuộc thẩm quyền ban hành của UBND xã và các quyết định hành chính của Chủ tịch UBND xã.

Trong nhóm thứ hai, hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức xã được thể hiện thông qua chất lượng của các dịch vụ công mà UBND xã phải cung cấp theo quy định của pháp luật như: chứng thực, hộ tịch, đất đai... Chất lượng của những dịch vụ công này được đánh giá dựa trên những tiêu chí cụ thể như: Việc thực hiện các hoạt động cung cấp dịch vụ công của công chức có tuân thủ theo những quy trình bắt buộc theo quy định của pháp luật hay không; cách làm của họ đã hợp lý, hiệu quả hay chưa; người dân (người

sử dụng các loại dịch vụ này) có nhận xét và đánh giá gì, mức độ hài lòng và thỏa mãn của họ...

Hiệu quả thực thi công vụ của công chức cũng phụ thuộc vào nhiều yếu tố, đó là:

- Năng lực của công chức (trong đó có trình độ, kỹ năng làm việc, phương pháp làm việc, tác phong)
- Kiến thức thực tế
- Sức khỏe
- Năng khiếu, sở trường cá nhân
- Các điều kiện khách quan như: cơ chế, chính sách, pháp luật, cơ sở vật chất kỹ thuật, chế độ đãi ngộ...

1.2.4. Cơ cấu

Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH của Đảng xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức “đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ”. Mục tiêu đó đã chỉ rõ một trong những tiêu chí quan trọng đối với đội ngũ cán bộ, công chức là sự đồng bộ về cơ cấu.

Có thể hiểu, sự đồng bộ về cơ cấu là việc đội ngũ cán bộ, công chức trong một địa phương, *đơn vị phải đảm bảo một tỷ lệ cân xứng, hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo, quản lý, giữa các ngành, bậc; giữa các độ tuổi, các địa bàn, lĩnh vực công tác; giữa các giới, các dân tộc, thành phần xuất thân v.v...*

Đạt được sự đồng bộ về cơ cấu trên thực tế đem lại nhiều lợi ích. Đó là việc xây dựng chủ trương, chính sách có điều kiện phản ánh được nhu cầu của nhiều nhóm đối tượng trong xã hội. Việc tổ chức thực hiện để huy động

được sức mạnh tổng hợp, phát huy được ưu điểm của các ngành, các giới, đồng thời giúp hạn chế nhược điểm cục bộ, cách nhìn chật hẹp, thậm chí cả suy nghĩ trọng, khinh đối với một ngành, một giới cụ thể nào đó. Nó là cơ sở để tạo nên tính toàn diện của một tổ chức, góp phần tạo sự đồng thuận trong xã hội.

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

1.3.1. Công tác tuyển dụng

Tuyển dụng công chức là một hoạt động của quản lý hành chính Nhà nước. Thông qua tuyển dụng để chọn được những người phù hợp với khả năng, tiêu chuẩn và điều kiện đảm nhận công vụ. Tuyển dụng công chức được thực hiện bằng hình thức thi cử công khai do chính phủ quy định. Người được tuyển dụng qua thi tuyển phải là người có phẩm chất đạo đức tốt, đúng với tiêu chuẩn cách mạng, nghĩa vụ. Tuy nhiên thi tuyển chỉ là bắt đầu của quá trình tuyển dụng, người được tuyển dụng phải thực hiện chế độ tập sự, hết thời hạn tập sự cơ quan tuyển dụng phải đánh giá phẩm chất đạo đức và kết quả công việc của người tập sự, nếu đạt được yêu cầu thì đề nghị cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý công chức quyết định bổ nhiệm chính thức vào ngạch.

Yêu cầu của tuyển dụng công chức trong điều kiện hiện nay là phải tuân thủ pháp luật và chế độ công vụ, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, khách quan, công khai... Cùng với những vấn đề pháp luật, yêu cầu của việc tuyển dụng nêu trên, việc đánh giá tình trạng công tác tuyển dụng còn phải đề cập đến các hình thức tuyển dụng và những tiêu chuẩn đặt ra trong tuyển dụng công chức.

Trước Nghị định 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn, cán bộ chuyên môn cấp xã đã được hình thành bằng con đường tuyển dụng như công chức các cấp, các ngành.

Trình độ của đội ngũ công chức cấp xã phụ thuộc vào chất lượng của quy trình tuyển dụng. Nếu công tác tuyển dụng đúng quy định, lựa chọn được những công chức đủ tiêu chuẩn chức danh thì sẽ có một đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn có kỹ năng nghiệp vụ... để hoàn thành tốt công vụ được giao.

1.3.2. Chăm sóc sức khỏe

Trong đời sống xã hội, sức khỏe luôn giữ vai trò quan trọng. Nó là cơ sở không thể thiếu để góp phần tạo nên nền tảng hạnh phúc cho con người, sự phát triển của mỗi người, mỗi gia đình và toàn xã hội. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước ta đều khẳng định: sức khỏe là tài sản quý giá của mỗi người và của xã hội.

Trong bài viết Sức khỏe và thể dục, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “Giữ gìn dân chủ, xây dựng nước nhà, gây đời sống mới, việc gì cũng cần có sức khỏe mới làm thành công. Mỗi một người dân yếu ớt, tức là cả nước yếu ớt, mỗi một người dân mạnh khỏe tức là cả nước mạnh khỏe”. Như vậy, bất kỳ hoạt động nào của con người (hoạt động thể chất và hoạt động tinh thần) đều cần một nền tảng sức khỏe tốt. Khi có sức khỏe, con người có thể thực hiện được mọi điều mình mong muốn. Nhưng khi không có sức khỏe, con người rất khó thực hiện được công việc của mình.

Mặt khác, sức khỏe chính là nền tảng quan trọng để tạo nên sự phát triển của xã hội. Khi có sức khỏe, con người có thể thực hiện những hoạt động cá nhân và hoạt động xã hội có hiệu quả. Đó chính là cơ sở hàng đầu giúp cho sự mỗi người tự khẳng định mình trong xã hội. Vì vậy, họ có thể đóng góp sức lực, trí tuệ của mình cho sự phát triển của đất nước.

Tổ chức Y tế thế giới đã khẳng định: có một sức khỏe tốt là một trong những quyền cơ bản của con người không phân biệt chủng tộc, tôn giáo, chính kiến chính trị hay điều kiện kinh tế - xã hội.

Nghị quyết số 46-NQ/TW của Bộ Chính trị về Công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trong tình hình mới khẳng định: “Bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ là bổn phận của mỗi người dân, mỗi gia đình và cộng đồng, là trách nhiệm của các cấp uỷ đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân và các tổ chức xã hội, trong đó ngành y tế giữ vai trò nòng cốt về chuyên môn và kỹ thuật. Khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư phát triển các dịch vụ chăm sóc và nâng cao sức khoẻ.” Các chính sách của Nhà nước cũng hướng tới hiện thực hóa quan điểm: Bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân là hoạt động nhân đạo, trực tiếp bảo đảm nguồn nhân lực cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, là một trong những chính sách ưu tiên hàng đầu của Đảng và Nhà nước. Đầu tư cho lĩnh vực này là đầu tư phát triển, thể hiện bản chất tốt đẹp của chế độ.

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng có ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao trình độ của đội ngũ công chức cấp cơ sở.

Đào tạo, bồi dưỡng là con đường duy nhất để nâng cao trình độ kiến thức trong điều kiện đội ngũ công chức cấp cơ sở bị thiếu hụt nhiều về kiến thức như hiện nay. Mặc dù trình độ của đội ngũ công chức cấp cơ sở có ở mức thấp nhưng nếu được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên thì họ sẽ có chuyên môn vững vàng, trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước đáp ứng tiêu chuẩn. Mặt khác, đào tạo, bồi dưỡng cũng góp phần nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của công chức cấp cơ sở ở những lĩnh vực mà họ còn yếu và thiếu. Và nó giúp công chức nâng cao nhận thức về đạo đức công vụ, về những giá trị, chuẩn mực đạo đức mà họ phải làm.

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; Cơ chế đảm bảo sau đào tạo để tránh lãng phí.

1.3.4. Tiền lương

Trong điều kiện của một nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần như ở Việt Nam hiện nay, phạm trù tiền lương được thể hiện cụ thể trong từng thành phần và khu vực kinh tế.

Trong thành phần kinh tế nhà nước và khu vực hành chính sự nghiệp, tiền lương là số tiền mà các doanh nghiệp quốc doanh, các cơ quan tổ chức nhà nước trả cho người lao động theo cơ chế và chính sách của nhà nước và được thể hiện trong hệ thống thang lương, bảng lương do nhà nước quy định.

Đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, tiền lương chịu sự tác động, chi phối rất lớn của thị trường và thị trường lao động, nhưng vẫn phải nằm trong khuôn khổ pháp luật. Đó là giao dịch trực tiếp giữa chủ và thợ, là những mặc cả cụ thể giữa bên làm thuê và bên đi thuê.

Bản chất của tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động thông qua sự thỏa thuận giữa người có sức lao động và người sử dụng lao động đồng thời chịu sự chi phối của quy luật kinh tế như quy luật cung - cầu, quy luật giá trị... Mặt khác tiền lương bao gồm đầy đủ các yếu tố cấu thành để đảm bảo nguồn thu nhập, nguồn sống chủ yếu của bản thân, gia đình người lao động là điều kiện để người lao động hòa nhập vào thị trường, xã hội.

Tiền lương có vai trò rất lớn đối với đời sống và sản xuất. Để đạt được hiệu quả cao trong lao động góp phần thúc đẩy sự phát triển của xã hội, vấn đề trả lương cho người lao động không chỉ là vấn đề quan tâm của các doanh nghiệp, các chủ sử dụng lao động mà còn là vấn đề bức xúc của cả xã hội.

Tiền lương cần được trả đúng thông qua các hình thức và chế độ trả lương để nó trở thành động lực mạnh mẽ có tác dụng bảo đảm tái sản xuất sức lao động, không ngừng nâng cao đời sống và tinh thần cho người lao động.

Đối với người lao động nói chung và bộ phận công chức nói riêng, tiền lương gắn liền với họ là nguồn chủ yếu nuôi sống bản thân và gia đình họ. Nếu tiền lương thỏa mãn sẽ là động lực kích thích tăng năng lực sáng tạo, tăng năng suất lao động, tạo ra hòa khí cởi mở giữa những người lao động, tạo thành khối đoàn kết thống nhất, trên dưới một lòng, một ý chí vì sự nghiệp phát triển doanh nghiệp và vì lợi ích phát triển bản thân họ. Chính vì vậy mà người lao động làm việc hăng say, có trách nhiệm và tự hào về mức lương của họ.

1.3.5. Kỷ luật lao động

Trong quan hệ lao động, xét về góc độ pháp lý và quản lý, kỷ luật lao động là một yếu tố không thể thiếu được.

Điều 82 Bộ luật lao động định nghĩa: Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động.

Là một chế định của Luật lao động, chế độ kỷ luật lao động là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; quy định những biện pháp khuyến khích người lao động gương mẫu chấp hành cũng như những hình thức xử lý đối với người không chấp hành hoặc chấp hành không đầy đủ những nghĩa vụ, trách nhiệm đó.

** Ý nghĩa của kỉ luật lao động:*

Việc tuân thủ kỷ luật lao động có ý nghĩa cả về mặt kinh tế, chính trị và xã hội, cụ thể:

- Thông qua việc duy trì kỷ luật lao động, người sử dụng lao động có thể bố trí sắp xếp lao động một cách hợp lý để ổn định sản xuất, ổn định đời sống người lao động và trật tự xã hội nói chung.

- Nếu xác định được nội dung hợp lý, kỷ luật lao động còn là một nhân tố quan trọng để tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu.

- Tuân thủ kỷ luật lao động, người lao động có thể tự rèn luyện để trở thành người công nhân của xã hội hiện đại, có tác phong công nghiệp, là cơ sở để họ đấu tranh với những tiêu cực trong lao động sản xuất.

- Trật tự, nề nếp của một doanh nghiệp và ý thức tuân thủ kỷ luật của người lao động là những yếu tố cơ bản để duy trì quan hệ lao động ổn định, hài hòa. Đó cũng là điều kiện để thu hút vốn đầu tư nước ngoài, xuất khẩu lao động, giúp cho người lao động không bị bỏ lỡ khi làm việc trong các điều kiện khác biệt.

** Sự tuân thủ kỷ luật lao động của người lao động biểu hiện qua việc thực hiện các nghĩa vụ sau:*

- Thực hiện các quy định cụ thể về thời gian làm việc và trật tự trong đơn vị.

- Thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh nơi làm việc, tuân thủ các quy định về kỹ thuật, công nghệ.

- Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh của đơn vị.

** Các hình thức xử lý kỷ luật lao động:*

Người vi phạm kỷ luật lao động tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây:

- Khiển trách.

- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là sáu tháng hoặc cách chức..

- Sa thải.

Riêng đối với các hình thức xử lý kỷ luật công chức, theo Điều 79 Luật Cán bộ, Công chức, nếu chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau: khiển trách; cảnh cáo; hạ bậc lương; hạ ngạch; cách chức, buộc thôi việc.

1.3.6. Tạo động lực lao động

Tạo động lực cho người lao động được hiểu là tất cả các biện pháp của nhà quản trị áp dụng vào người lao động nhằm tạo ra động cơ cho người lao động, ví dụ như: thiết lập nên những mục tiêu thiết thực vừa phù hợp với mục tiêu của người lao động vừa thỏa mãn được mục đích của doanh nghiệp, sử dụng các biện pháp kích thích về vật chất lẫn tinh thần...

Qua nghiên cứu một số học thuyết, có thể thấy được động lực có vai trò quan trọng trong việc quyết định hành vi người lao động:

- Người lao động sẽ có những hành vi tích cực trong việc hoàn thiện mình thông qua công việc.

- Động lực thúc đẩy hành vi ở hai góc độ trái ngược nhau đó là tích cực và tiêu cực. Người lao động có động lực tích cực thì sẽ tạo ra được một tâm lý làm việc tốt, lành mạnh, đồng thời cũng góp phần làm cho doanh nghiệp ngày càng vững mạnh hơn.

Tạo động lực lao động thông qua 2 hình thức: Kích thích vật chất và kích thích tinh thần.

Kích thích vật chất luôn là nhu cầu hàng đầu đảm bảo cho người lao động tồn tại, tái sản xuất sức lao động để từ đó có thể tạo ra của cải, vật chất cho xã hội. Kích thích vật chất là việc dùng các lợi ích vật chất nhằm thỏa mãn nhu cầu của con người. Đây là một động lực quan trọng thúc đẩy người lao động làm việc có trách nhiệm, nhiệt tình phấn đấu để đạt hiệu quả lao động cao. Kích thích vật chất bao gồm kích thích về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp và các phúc lợi khác. Đối với chính quyền cấp xã, các chế độ như lương, thưởng, phụ cấp đều được thực hiện theo quy định chung và về cơ bản là thấp để đảm bảo mức sống cho công chức. Vì vậy trong phạm vi đề tài, tác giả sẽ nhấn mạnh vào các biện pháp kích thích tinh thần.

Song song với các biện pháp kích thích vật chất thì các biện pháp kích thích tinh thần cũng có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho người lao động. Tùy thuộc vào hoàn cảnh và thời điểm cụ thể mà mỗi biện pháp kích thích có vị trí cũng như vai trò khác nhau nhưng cùng với sự phát triển mạnh mẽ của xã hội thì nhu cầu của con người ngày càng phong phú và đa dạng hơn, khi nhu cầu vật chất được thỏa mãn thì nhu cầu tinh thần sẽ chi phối mạnh đến các hoạt động của con người. Các biện pháp kích thích tinh thần gồm có: Tạo việc làm ổn định, môi quan hệ trong tập thể lao động, các phong trào thi đua đoàn thể.

1.3.7. Phân tích công việc

Phân tích công việc đóng vai trò quan trọng trong hoạt động quản trị nhân lực cơ quan, đơn vị. Do vậy nó có ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng CBCC cấp xã của tỉnh. Kết quả của phân tích công việc là căn cứ để xây dựng các tiêu chí đánh giá hệ số tham gia lao động, đánh giá giá trị công việc... làm cơ sở để đánh giá chất lượng công chức. Trong các cơ quan hành chính nhà nước nói chung và ở huyện Đông Anh nói riêng chưa nhận thức được tầm quan trọng của phân tích công việc nên nghiệp vụ phân tích công

việc chưa được chú trọng do vậy chưa xây dựng bản mô tả chức năng, nhiệm vụ của các chức danh, bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc tại chính quyền cấp xã.

1.3.8. Đánh giá đội ngũ công chức

Thực hiện tốt công tác đánh giá công chức cấp xã của huyện cũng là khâu then chốt trong công tác cán bộ, nếu đánh giá đúng sẽ bố trí đúng người và người đó sẽ phát huy được ưu điểm và thế mạnh của mình, còn ngược lại nếu đánh giá sai thì sẽ bố trí sai. Người đánh giá công chức cấp xã phải là người có tâm trong sáng, chí công, vô tư, trung thực, đảm bảo tính khách quan, toàn diện; không được định kiến, nhìn nhận sự phát triển của người công chức theo điểm tĩnh, bất biến, phải đặt người công chức trong những quan hệ công tác và môi trường hoạt động đa diện, nhiều chiều của họ; kết hợp với nhiều nguồn thông tin khác nhau để phân tích, chọn lọc cho khách quan. Đồng thời người đánh giá cũng cần xem xét công chức trong cả quá trình công tác, học tập và phấn đấu của họ; phải dựa trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai đối với công chức được đánh giá. Coi trọng vai trò của nhân dân trong công tác đánh giá công chức cấp xã, phương pháp đánh giá phải khoa học phù hợp với thực tế của từng thời kỳ và phải có tiêu chí cụ thể. Coi trọng và đánh giá đúng kết quả rèn luyện, phấn đấu tự vươn lên trong công tác, sự tâm huyết đối với công việc, khắc phục khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ, coi đó là tiêu chí quan trọng để xem xét bố trí, sử dụng công chức.

Cần rà soát, đánh giá khả năng hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ công chức cấp xã một cách có hệ thống với nhiều tiêu chí cụ thể như: Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ quản lý nhà nước, trình độ lý luận chính trị, kinh nghiệm trong công tác quản lý, độ tuổi, kết quả quá trình thực thi nhiệm vụ. Đánh giá đội ngũ công chức cấp xã phải dựa trên cơ sở tiêu chuẩn hoá các

chức danh gắn với các yêu cầu cụ thể, khả năng thực thi nhiệm vụ, hiệu quả công tác. Các tiêu chí đặt ra càng chi tiết, cụ thể mang tính định lượng thì kết quả càng sát với thực trạng. Trong đánh giá công chức cấp xã cần phân biệt rõ ràng năng lực thực thi nhiệm vụ của mỗi cá nhân, tách rời các yếu tố xã hội, thâm niên, độ tuổi...

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng

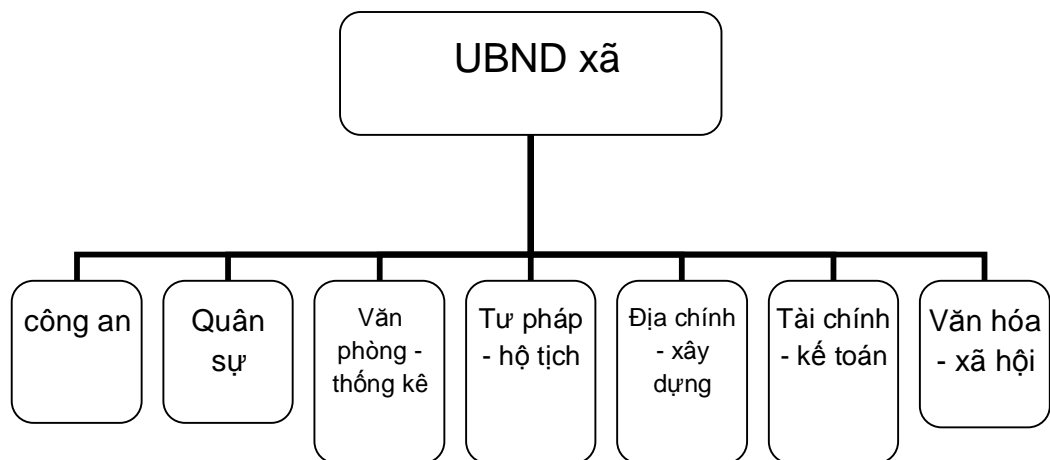
1.4.1. Nhóm các nhân tố bên trong

** Tổ chức chính quyền cấp xã:*

Chính quyền cấp xã bao gồm Hội đồng nhân dân và UBND xã. Trong phạm vi đề tài của mình, tác giả chỉ phân tích tổ chức của UBND cấp xã.

UBND cấp xã gồm có Chủ tịch, Phó Chủ tịch và các ủy viên. UBND cấp xã do Hội đồng nhân dân cùng cấp bầu ra theo nguyên tắc bỏ phiếu kín. UBND cấp xã không có các cơ cấu trực thuộc mà chỉ có các chức danh chuyên trách để phụ trách các mảng công việc thuộc nhiệm vụ, quyền hạn của UBND cấp xã, cụ thể bao gồm các mảng công việc: Công an, Quân sự, Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng, Tài chính - kế toán, Tư pháp - Hộ tịch, Văn hóa - xã hội.

Hình 1.1: Cơ cấu tổ chức của UBND cấp xã



** Tính chất, đặc trưng của chính quyền cấp xã:*

- Chính quyền cấp xã là chính quyền gần dân nhất, nên trực tiếp và kịp thời nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của nhân dân; trực tiếp tổ chức thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; trực tiếp tổ chức để nhân dân tham gia quản lý nhà nước, thực hiện các quyền và nghĩa vụ của công dân đồng thời chịu sự giám sát trực tiếp của nhân dân.

- Phát huy cao độ quyền làm chủ, tính sáng tạo của cộng đồng dân cư ở cấp xã; góp phần hoàn thiện cơ chế thực hiện quyền lực nhà nước của nhân dân; có khả năng tốt nhất trong việc thực hiện những chức năng xã hội, biến việc quản lý từ chỗ do chính quyền đại diện nhân dân thực hiện đến chỗ do chính nhân dân thực hiện.

- Chịu sự tác động của các yếu tố truyền thống gây nhiều khó khăn cho việc điều hành thực thi pháp luật của chính quyền; giữa các xã có sự biệt lập với nhau gây nhiều khó khăn cho việc thực hiện những công việc liên quan đến nhiều xã; cư dân trong xã được gắn kết bởi mối quan hệ theo huyết thống dòng tộc nên dễ ảnh hưởng đến việc thực thi dân chủ theo phương thức trực tiếp; Kinh tế thị trường phát triển dẫn tới lao động nông nghiệp dư thừa, cư dân biến động mạnh xảy ra tệ nạn xã hội, truyền thống văn hóa bị mai một nên chính quyền cấp xã gặp nhiều khó khăn trong quản lý.

** Quy chế hoạt động của UBND xã:*

Ngày 12/4/2006, Thủ tướng Chính phủ ban hành quyết định 77/2006/QĐ-TTg về việc ban hành Quy chế làm việc mẫu của UBND xã, phường, thị trấn. Nội dung bao gồm các quy định về nguyên tắc, chế độ trách nhiệm, lề lối làm việc, trình tự giải quyết công việc và quan hệ công tác của UBND xã, phường, thị trấn.

Đối với việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã thì việc ban hành Quy chế làm việc của UBND xã có ảnh hưởng tương đối lớn. Quy chế làm việc giúp tạo nên và duy trì trật tự, kỷ cương trong thực thi công việc; giúp hạn chế tiêu cực, lãng phí, tăng hiệu quả làm việc; tạo thái độ tích cực chủ động trong công việc; tạo cơ sở cho sự phối hợp, sự đồng thuận, thống nhất giữa các cá nhân, các ban ngành; là công cụ tạo ra lề lối làm việc khoa học, hợp lý, phù hợp; là công cụ của việc đánh giá thực hiện công việc.

1.4.2. Nhóm các nhân tố bên ngoài

**** Chế độ chính sách, pháp luật:***

Chế độ chính sách bao gồm chế độ tiền lương và các chế độ chính sách đãi ngộ đối với công chức. Trong cơ chế thị trường hiện nay thì chế độ, chính sách ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức. Thực tế cho thấy khi thu nhập của con người không tương xứng với công sức của họ bỏ ra hoặc không có chế độ chính sách đãi ngộ thỏa đáng ngoài tiền lương đối với công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao thì họ dễ sinh ra chán nản, thiếu trách nhiệm với công việc, thậm chí có khi còn là nguyên nhân dẫn đến các tệ nạn như tham nhũng, hối lộ. Vì vậy nếu chế độ tiền lương là hình thức đầu tư trực tiếp cho con người, đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội thì chắc chắn sẽ góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức.

**** Điều kiện kinh tế - văn hóa – xã hội:***

Trong nền kinh tế thị trường, khi kinh tế - xã hội càng ngày càng phát triển thì yêu cầu đối với đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ công chức cấp xã nói riêng lại càng cao. Người công chức phải thường xuyên trau dồi, học tập nâng cao trình độ, kỹ năng, hiệu quả công việc. Nếu như trước đây, công chức và đặc biệt là công chức cấp xã chỉ cần hiểu biết về chuyên môn, phạm vi công việc hạn hẹp (trọng địa bàn xã, huyện) thì ngày nay họ cần tích

cực cập nhật các kiến thức mới trong mọi lĩnh vực đời sống (kinh tế, xã hội, văn hóa, chính trị trong nước và quốc tế).

** 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.

1.5. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại một số địa phương

** Tỉnh Phú Yên:*

UBND Tỉnh đã ban hành Quyết định số 1109/2010/QDD-UBND ngày 10/8/2010 quy định chính sách thu hút trí thức trẻ về công tác ở xã, phường, thị trấn. Các sinh viên khi được tuyển dụng làm công chức cấp xã, theo đề án Thu hút trí thức trẻ của tỉnh, khi nhận nhiệm vụ ngoài các chế độ tiền lương, phụ cấp được hưởng theo quy định hiện hành của Nhà nước còn được hưởng các quyền lợi sau:

- Đối với sinh viên có hộ khẩu thường trú tại các xã, phường, thị trấn tuyển dụng thì được hỗ trợ một lần là 2 triệu đồng/ người. Nếu khác xã, phường, thị trấn nhưng cùng huyện, thị xã, thành phố mà có cự ly từ nhà ở

đến nơi làm việc (UBND xã, phường, thị trấn) 5km đến 10km được hỗ trợ một lần là 3 triệu đồng/ người và có cự ly trên 10km được hỗ trợ một lần là 04 triệu đồng/người.

Người được tuyển dụng có hộ khẩu thường trú tại các huyện, thị xã, thành phố khác huyện, thị xã, thành phố tuyển dụng thì được hỗ trợ một lần như sau: Công tác tại xã, phường, thị trấn thuộc huyện đồng bằng là 5 triệu đồng/ người; công tác tại các xã, phường, thị trấn thuộc huyện miền núi là 8 triệu đồng/ người; thuộc 36 xã khó khăn là 12 triệu đồng/ người.

Bên cạnh đó, các trí thức trẻ này được hưởng 100% mức lương bậc 1 của ngạch được tuyển dụng; được ưu tiên đào tạo lý luận chính trị, kiến thức quản lý Nhà nước và bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ để quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho cấp xã, cấp huyện. Sinh viên được tuyển dụng nếu có yêu cầu công tác lâu dài ở cấp xã thuộc vùng nông thôn, miền núi từ 10 năm trở lên được xem xét bán đất để xây dựng nhà ở không qua đấu giá. Sau 5 năm công tác trở lên, hoàn thành tốt nhiệm vụ thì được cơ quan có thẩm quyền xem xét chuyển thành công chức từ cấp huyện trở lên.

*** Tỉnh Thái Bình:**

Trước tình trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở yếu kém. Tỉnh ủy Thái Bình đã chỉ đạo tất cả các đảng ủy cơ sở rà soát, thống kê, lập kế hoạch đào tạo theo phương thức „cầm tay chỉ việc”; chỉ đạo trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thái Bình xây dựng chương trình, kế hoạch nội dung ôn thi, đồng thời giảm quyết mọi chế độ theo quy định của tỉnh đối với cán bộ đi học. Những biện pháp này đã động viên, khuyến khích, tạo không khí sôi nổi phấn đấu học tập trong đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn.

Nhà trường đã bổ sung một số môn học gắn với thực tế công việc tại cơ sở như: kỹ thuật nông nghiệp, công tác khuyến nông, quản lý nhà nước và

tin học văn phòng, xây dựng Đảng, vận động quần chúng, quản lý kinh tế nông nghiệp... 05 kỹ năng nhà trường coi trọng rèn luyện là: nghiệp vụ chuyên môn, tổng hợp báo cáo, quan hệ giao tiếp, thu nhận và xử lý thông tin, xử lý các tình huống. Đề tài tiểu luận, luận văn là những vấn đề đang đặt ra tại cơ sở. Cách làm này buộc học viên phải nắm rõ tình hình kinh tế - xã hội ở địa phương, tránh được tình trạng sao chép. Sau khi tập trung thực hiện chủ trương đào tạo mới, trình độ năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở của Thái Bình đã được nâng cao.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN ĐÔNG ANH, TP HÀ NỘI

2.1. Khái quát về huyện Đông Anh

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Đông Anh là một Huyện ngoại thành, ở vị trí cửa ngõ phía Bắc của Thủ đô Hà Nội, nằm trong vùng quy hoạch phát triển công nghiệp, đô thị, dịch vụ và du lịch đã được Chính phủ và Thành phố phê duyệt, là đầu mối giao thông quan trọng nối Thủ Đô Hà Nội với các Tỉnh phía Bắc.

- Tổng diện tích đất tự nhiên: 18.230 ha; trong đó: Đất nông nghiệp 9.785 ha. Huyện có 23 xã, 1 thị trấn; 156 thôn, làng và 62 tổ dân phố; Đến nay Huyện có 85 làng văn hoá, trong đó có 35 làng văn hoá cấp Thành phố; Dân số trên 331.000 người, trong đó: dân cư đô thị chiếm 11%.

- Địa giới hành chính của huyện Đông Anh được xác định như sau:

+ Phía Bắc giáp huyện Sóc Sơn;

+ Phía Nam giáp huyện Từ Liêm, quận Tây Hồ và quận Long Biên;

+ Phía Đông Bắc giáp Yên Phong và Từ Sơn - Bắc Ninh, phía Đông Nam giáp huyện Gia Lâm;

+ Phía Tây giáp huyện Mê Linh.

- Có 33,3 km đường sông (sông Hồng, sông Đuống, sông Cà Lồ) và 20 km sông nội Huyện (sông Thiếp – Ngũ Huyện Khê)

- Có 33 km đường sắt, 4 ga thuộc các tuyến Hà Nội đi Lào Cai; Hà Nội

- Thái Nguyên và có đường QL3, quốc lộ Thăng Long - Nội Bài, QL 23.

- Về Công nghiệp Đông Anh có 2 khu công nghiệp lớn: Khu công nghiệp Đông Anh và khu công nghiệp Thăng Long. Ngoài ra, trên địa bàn Huyện còn có một số làng nghề truyền thống đang được đầu tư và phát triển

mạnh tại các xã Liên Hà, Vân Hà, Dục Tú.... Đóng trên địa bàn Huyện có trên 700 công ty TNHH, 355 công ty cổ phần, 105 doanh nghiệp tư nhân, gần 30 công ty nhà nước, 11 công ty TNHH nhà nước một thành viên và trên 13.000 hộ kinh doanh cá thể.

Các đơn vị hành chính thuộc Huyện:

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1. Xã Bắc Hồng | 2. Xã Cổ Loa |
| 3. Xã Dục Tú | 4. Xã Đại Mạch |
| 5. Xã Đông Hội | 6. Xã Hải Bối |
| 7. Xã Kim Chung | 8. Xã Kim Nỗ |
| 9. Xã Liên Hà | 10. Xã Mai Lâm |
| 11. Xã Nam Hồng | 12. Xã Nguyên Khê |
| 13. Xã Tàm Xá | 14. Xã Thụy Lâm |
| 15. Thị trấn Đông Anh | 16. Xã Tiên Dương |
| 17. Xã Uy Nỗ | 18. Xã Vân Hà |
| 19. Xã Vân Nội | 20. Xã Việt Hùng |
| 21. Xã Vĩnh Ngọc | 22. Xã Võng La |
| 23. Xã Xuân Canh | 24. Xã Xuân Nộn |

2.1.2. Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội

06 tháng đầu năm 2015, huyện Đông Anh đón nhận các dự án lớn của Trung ương và Thành phố (dự án cầu Đông Trù, cầu Nhật Tân, đường cao tốc

Nội Bài...). Kinh tế trên địa bàn tiếp tục tăng trưởng và có nhiều chuyển biến so với năm 2014. Giá trị sản xuất các ngành kinh tế trên địa bàn ước tăng 9,3% so với cùng kỳ năm trước (06 tháng đầu năm 2014 tăng 8,3%; kế hoạch năm 2015 tăng 9,7%). Trong đó công nghiệp - xây dựng cơ bản tăng 9,3%;

thương mại dịch vụ tăng 12,9%; nông lâm thủy sản tăng 3%; khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng 9,9%. Giá trị sản xuất các ngành kinh tế thuộc Huyện quản lý ước tăng 9,3%; trong đó công nghiệp - xây dựng cơ bản tăng 9,7%, thương mại - dịch vụ tăng 12,8%, nông lâm nghiệp - thủy sản tăng 3%. Cơ cấu các ngành kinh tế được chuyển dịch theo hướng tích cực và đúng định hướng, tăng dần tỷ trọng ngành thương mại - dịch vụ, giảm dần tỷ trọng ngành công nghiệp - xây dựng và nông nghiệp.

Cho đến nay, toàn Huyện có 2.489 doanh nghiệp đang hoạt động, 115 doanh nghiệp tạm dừng, 1.085 doanh nghiệp bỏ trốn, 140 doanh nghiệp giải thể. Số tiền thuế doanh nghiệp nợ đọng trên 224 tỷ đồng. Ngoài ra, các làng nghề tiểu thủ công nghiệp được tập trung chủ yếu ở các xã Vân Hà, Liên Hà, Bắc Hồng... với hàng nghìn hộ gia đình tham gia hoạt động sản xuất, kinh doanh với các chủng loại sản phẩm hàng hóa có chất lượng, đa dạng, phong phú đáp ứng được nhu cầu tiêu dùng của nhân dân; đặc biệt có nhiều loại sản phẩm truyền thống xuất khẩu ra nước ngoài. Các doanh nghiệp tại cụm công nghiệp vừa và nhỏ Đông Anh và 02 làng nghề sản xuất tập trung tại xã Liên Hà và Vân Hà đã và đang đi vào hoạt động ổn định và đang được quản lý theo quy định.

Thương mại, dịch vụ và du lịch thu được nhiều kết quả. Các loại hàng hóa dịch vụ trên thị trường đa dạng và phong phú về chủng loại, chất lượng đảm bảo, đáp ứng nhu cầu tiêu dùng của nhân dân. Phối hợp với các cấp, ngành, đơn vị chỉ đạo tổ chức các hội chợ, phiên chợ đến với các khu vực nông thôn trên địa bàn. Hoạt động sản xuất kinh doanh thương mại dịch vụ trên địa bàn tiếp tục phát triển ở tất cả các thành phần kinh tế. Giá trị sản xuất ngành thương mại - dịch vụ ước đạt 1.714 tỷ 376 triệu đồng, tăng 12,8% với cùng kỳ năm trước. Tổng mức lưu chuyển hàng hóa và dịch vụ ước đạt 12.822 tỷ (tăng 16.2%). Giá trị hàng xuất khẩu đạt 57,589 triệu USD (tăng

20,6%). Giá trị hàng nhập khẩu đạt 62,487 triệu USD. Công tác quản lý thị trường gắn với việc triển khai các hoạt động của Ban chỉ đạo 389 của Huyện được tăng cường, hiệu quả nhằm từng bước góp phần thực hiện có hiệu quả văn minh thương mại.

** Kết quả phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội:*

Từ 2010 đến 2014, kinh tế trên địa bàn huyện ổn định và có mức tăng trưởng khá. Giá trị sản xuất các ngành kinh tế trên địa bàn tăng 1,48 lần so với năm 2010, tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 8.3%. Giá trị gia tăng các ngành kinh tế thuộc Huyện quản lý tăng 1,45 lần so với năm 2010, tốc độ tăng trưởng bình quân 7,8%. Thu nhập đầu người ước đạt 29 triệu đồng/người/năm. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo đúng định hướng, tăng tỷ trọng ngành thương mại - dịch vụ, giảm tỷ trọng ngành công nghiệp - xây dựng, nông nghiệp. (Ngành Thương mại - dịch vụ chiếm 14,46%; công nghiệp - xây dựng chiếm 81,58%; nông - lâm - thủy sản chiếm 3,96%).

Việc xây dựng các thiết chế văn hóa luôn được quan tâm. Nhiều công trình văn hóa được xây dựng kiên cố, khang trang, thực sự là trung tâm sinh hoạt, hội họp cũng như hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao ở cơ sở. Công tác xã hội hóa trong việc tu bổ nâng cấp di tích lịch sử văn hóa được đẩy mạnh, toàn huyện có 319 di tích lịch sử văn hóa được xếp hạng. Công tác thông tin tuyên truyền được đánh giá cao (Đài phát thanh huyện và đài truyền thanh các xã, thị trấn duy trì tốt công tác tuyên truyền đến 100% các khu dân cư; có 13/24 đài truyền thanh xã được lắp đặt hệ thống truyền thanh không dây. Phối hợp vận động xã hội hóa cổ động trực quan với hàng nghìn pano, banner, khẩu hiệu). Tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chỉ thị của Trung ương, Thành phố về thực hiện nếp sống văn minh trong việc cưới, việc tang và lễ hội, tỷ lệ người qua đời thực hiện hỏa táng năm 2014 đạt 69,5%. Các hoạt động văn hóa đã góp phần nâng cao đời sống tinh thần của nhân dân, nhu cầu

hưởng thu văn hóa không ngừng được nâng cao, nhận thức, hành vi của người dân được điều chỉnh theo hướng văn minh, thanh lịch.

** Thị trường lao động:*

Theo số liệu từ phòng Thống kê - UBND huyện Đông Anh, tổng dân số trên địa bàn huyện Đông Anh năm 2010 khoảng 350.541 người, năm 2011 khoảng 355 nghìn người, năm 2012 khoảng 373.499 người, năm 2013 khoảng 374.883 người, năm 2014 khoảng 379.212 người.

Bảng 2.1: Cung lao động năm 2014

STT	Chỉ tiêu	Số lượng (Người)
	<i>Tổng số dân trong độ tuổi lao động</i>	235.442
1	- Chưa qua đào tạo	52.136
2	- Công nhân kỹ thuật không có bằng	49.497
3	- Đào tạo dưới 3 tháng	473
4	- Sơ cấp nghề	3540
5	- Bằng nghề dài hạn	1009
6	- Trung cấp nghề	5407
7	- Trung học chuyên nghiệp	5079
8	- Cao đẳng nghề	1570
9	- Cao đẳng chuyên nghiệp	5425
10	Đại học	13.438
11	Thạc sỹ	203
12	Tiến sỹ	61
13	Không có dữ liệu điều tra	97.604

(Nguồn: Phòng Lao động - Thương binh - Xã hội huyện Đông Anh)

Theo số liệu từ Phòng Lao động - Thương binh - Xã hội của huyện, năm 2014 tổng số dân trong độ tuổi lao động của huyện là 235.442 người. Trong đó chưa qua đào tạo là 52.136 người, công nhân kỹ thuật không có bằng là 49.497 người, đào tạo dưới 3 tháng là 473 người, sơ cấp nghề là 3540 người, có bằng nghề dài hạn là 1009 người, trung cấp nghề là 5407 người, trung học chuyên nghiệp là 5079 người, cao đẳng nghề là 1570 người, cao đẳng chuyên nghiệp là 5425 người, đại học là 13.438 người, thạc sĩ là 203 người, tiến sĩ là 61 người, không có dữ liệu điều tra là 97.604 người. Như vậy, tổng số nguồn lao động của huyện Đông Anh chiếm gần 60% số dân. Tuy nhiên tỷ lệ này có xu hướng giảm nhẹ. Điều này được lý giải bởi mức tăng dân số tự nhiên cao những năm gần đây khiến trẻ trẻ em và những người chưa đến tuổi lao động tăng tỷ trọng trong tổng dân số. Nguồn lao động dồi dào chính là nguồn lực quan trọng nhất để thực hiện quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của huyện Đông Anh trong những năm tiếp theo. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trung học chuyên nghiệp, cao đẳng chuyên nghiệp, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ chiếm 10,3% (24.206 người) là nguồn lực dồi dào cho công tác tuyển chọn công chức trên địa bàn huyện.

Trong giai đoạn 2010-2014, cơ cấu lao động huyện Đông Anh đã có sự chuyển dịch tích cực. Tỷ lệ lao động nông nghiệp trong tổng số lao động giảm mạnh, tỷ lệ lao động công nghiệp được duy trì và tỷ lệ lao động dịch vụ tăng nhanh, biểu hiện sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế đang diễn ra mạnh mẽ theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đi liền với quá trình đô thị hóa trên toàn huyện.

Số lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật đang giảm mạnh trong khi số lao động là công nhân kỹ thuật và lao động trung học chuyên nghiệp tăng nhanh. Lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên - hầu hết là lao động quản lý trong các doanh nghiệp và cán bộ trong các cơ quan, tổ chức

trên địa bàn cũng tăng nhanh. Điều này cũng rất phù hợp với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Đồng thời sự gia tăng số lao động có trình độ chuyên môn cũng là điều kiện thuận lợi cho quá trình tuyển dụng công chức trên địa bàn huyện.

2.1.3. Đặc điểm đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh

Bảng 2.2: Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh giai đoạn 2010-2014

Năm	Giới tính		Độ tuổi			Trình độ chuyên môn				Trình độ lý luận		Trình độ QLNN	
	Nam	Nữ	<30 tuổi	30-45 tuổi	45-60 tuổi	ĐH, CH	CĐ	TC	THPT	Trung cấp	Chưa đào tạo	Chuyên viên	Chưa đào tạo
2010	72	46	04	94	20	46	16	37	19	42	85	04	114
2011	79	48	05	97	25	58	11	41	17	42	85	05	122
2012	84	58	7	102	33	72	15	44	11	48	94	07	135
2013	115	93	17	152	39	141	06	39	22	76	132	11	197
2014	124	104	34	148	46	181	10	36	01	63	165	36	192

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đông Anh)

2.1.3.1. Thể lực

Sức khỏe là yếu tố không thể thiếu đối với bất kỳ người nào và hoạt động nào. Nhìn chung công chức cấp xã của huyện đều có thể lực, sức khỏe tốt do công tác tuyển chọn và khám sức khỏe được tiến hành nghiêm túc, đồng thời công tác chăm sóc sức khỏe được tiến hành thường xuyên trên các

xã của địa bàn huyện. Đây là cơ sở cho việc thực thi công việc của cán bộ, công chức được hiệu quả, đạt chất lượng cao.

Theo số liệu từ bảng 2.2, năm 2014, với tỷ lệ nam 52,2% nên thường có sức khỏe tốt hơn, cường độ làm việc cao hơn nữ nên có thể đảm bảo chất lượng hoạt động công vụ của cấp cơ sở.

Xét về độ tuổi công chức, tỷ lệ công chức dưới 45 tuổi qua các năm luôn chiếm tỷ lệ cao (năm 2010 là 98/118 người, năm 2011 là 112/127 người, năm 2012 là 109/142 người, năm 2013 là 169/208 người, năm 2014 là 182/228 người). Ở độ tuổi này, công chức có sức khỏe và thể lực tương đối tốt để có thể đáp ứng được nhiệm vụ được giao.

2.1.3.2. Tâm lực

Mặc dù trong cuộc sống, công việc còn nhiều khó khăn song đội ngũ công chức cấp xã của huyện Đông Anh hầu hết có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; đoàn kết gắn bó giữa các dân tộc; có ý thức trách nhiệm, nhiệt tình trong công tác. Trung thực, ít chịu tác động từ những mặt trái của cơ chế thị trường. Từng bước cải tiến lề lối làm việc, đưa hoạt động quản lý điều hành ở cơ sở đi vào nề nếp, có kết quả tốt, thể hiện rõ nhất ở các xã Hải Bối, Mai Lâm, Nguyên Khê, Liên Hà.

Tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đúng đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở cơ sở. Đa số công chức cấp xã đã gần dân, sát dân, thông thuộc địa bàn, hiểu rõ phong tục tập quán của làng xã, gương mẫu, được nhân dân tín nhiệm.

Bên cạnh những ưu điểm trên còn bộc lộ một số nhược điểm sau:

Ý thức tổ chức, tính kỷ luật của một bộ phận công chức cấp xã chưa cao. Tác phong làm việc chậm chạp, trì trệ, luộm thuộm, không đến đúng giờ trong các buổi họp, làm việc dân vẫn thường phải chờ đợi. Dẫn đến sự tùy

tiện trong giải quyết công việc và chấp hành nội quy, quy chế làm việc. Nhiều khi lên trụ sở không có ai tiếp dân hoặc không có người giải quyết công việc.

Một bộ phận công chức cấp xã thiếu tu dưỡng, rèn luyện, có biểu hiện xa sút về phẩm chất lối sống, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thu lợi cá nhân. Có nhiều xã kết bè cánh, lôi kéo người thân trong bố trí, sử dụng nhân lực. Do đó, bị chi phối bởi quan hệ họ hàng, dòng tộc, cục bộ, địa phương trong công việc mà chưa thực sự chí công, vô tư.

2.1.3.3. Trí lực

Cán bộ cấp xã có vai trò rất quan trọng trong việc đưa chính sách, pháp luật vào cuộc sống, do vậy họ có ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Hiện nay, đội ngũ cán bộ cấp xã rất đông nhưng còn nhiều bất cập. Chất lượng cán bộ, công chức được thể hiện rất rõ thông qua:

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- Trình độ lý luận chính trị;
- Trình độ ngoại ngữ, tin học;
- Các kỹ năng: quản trị, quản lý, tổ chức, lãnh đạo, lập kế hoạch, kiểm tra, giám sát, sử dụng internet và các kỹ năng khác.

Bảng 2.3: Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh năm 2013

Chức danh đảm nhận	Trình độ chuyên môn				
	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp
Trưởng Công an		3		3	1
Chỉ huy trưởng QS		1		15	5
Văn phòng - Thống kê		33		9	2
Địa chính - Xây dựng	1	29		5	6
Tài chính - Kế toán		19		5	
Tư pháp - Hộ tịch		34		2	3
Văn hóa - Xã hội		21	6		5
Tổng	1	140	6	39	22

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đông Anh)

Về cơ bản, đội ngũ công chức cấp xã đều có trình độ chuyên môn phù hợp đạt chuẩn trở lên; tỉ lệ công chức trẻ có trình độ đại học được cải thiện rõ rệt trong những năm gần đây; nhiều công chức xã có ý thức trách nhiệm, thái độ cầu thị, khắc phục khó khăn, tích cực, tự giác học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tham gia đầy đủ các khóa đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý điều hành, kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng thuyết trình v.v.. Do đó chất lượng, năng lực, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước của đội ngũ công chức cấp xã ngày càng được nâng cao, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước ở cấp cơ sở.

Bên cạnh những ưu điểm đã đạt được, trình độ của công chức cấp xã huyện Đông Anh vẫn còn những tồn tại, hạn chế sau cần khắc phục:

- Một số công chức cấp xã còn có biểu hiện ngại học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ tin học. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm thực tiễn, tính chuyên nghiệp và tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ của một số công chức còn hạn chế, dẫn đến việc thiếu tính chủ động, sáng tạo và thiếu tinh thần hợp tác, phối hợp trong công việc, nên hiệu quả công tác chưa cao.

- Một số công chức cấp xã còn chưa nhận thức đúng về quyền và trách nhiệm của mình; không nắm vững các quy định của pháp luật trong một số lĩnh vực quản lý kinh tế, trật tự xây dựng, quản lý đất đai; Kỹ năng soạn thảo văn bản quản lý của công chức cấp xã còn nặng tính chủ quan, tùy tiện, cảm tính, chưa đúng với quy định của pháp luật, dẫn đến sai phạm gây bức xúc cho tổ chức và công dân.

- Công chức làm việc tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả, công chức địa chính - xây dựng, công chức tư pháp - hộ tịch ở một số xã còn thiếu và yếu về chuyên môn, nghiệp vụ.

- Phần lớn công chức trẻ có kiến thức, có trình độ học vấn, năng động và mạnh dạn nhưng thiếu kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành, thiếu hệt về trình độ tin học và ngoại ngữ.

2.1.3.4. Cơ cấu

** Số lượng, cơ cấu công chức chính quyền cấp xã huyện Đông Anh năm 2010:*

Tổng số công chức cấp xã năm 2010 là 118 người. Trong đó:

- Về giới tính: có 46 người là nữ (39%); 72 người nam (61%)
- Về độ tuổi: có 04 người (3,4%) dưới 30 tuổi, có 94 người (79,7%) từ 30 đến 45 tuổi, có 20 người (16,9%) từ 45 đến 60 tuổi.
- Trình độ chuyên môn: Đại học 46 người (39 %), Cao đẳng 16 người (13,6%), Trung cấp 37 người (31,3%), THPT 19 người (16,1%).
- Trình độ lý luận: trung cấp 42 người (33,1%); còn lại 85 người (66,9%) chưa qua đào tạo về lý luận chính trị.
- Trình độ quản lý nhà nước: 04 người (3,4%) đã được đào tạo về quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, 114 người (96,6%) chưa qua đào tạo.

** Số lượng, cơ cấu công chức chính quyền cấp xã huyện Đông Anh năm 2011:*

Tổng số công chức cấp xã năm 2011 là 127 người. Trong đó:

- Về giới tính: có 48 người là nữ (37,8%); 79 người nam (62,2%)
- Về độ tuổi: có 05 người (3,9%) dưới 30 tuổi, có 97 người (76,4%) từ 30 đến 45 tuổi, có 25 người (19,7%) từ 45 đến 60 tuổi.

- Trình độ chuyên môn: Đại học 58 người (45,7 %), Cao đẳng 11 người (8,7%), Trung cấp 41 người (32,3%), THPT 17 người (13,4%).

- Trình độ lý luận: trung cấp 42 người (33,1%); còn lại 85 người (66,9%) chưa qua đào tạo về lý luận chính trị.

- Trình độ quản lý nhà nước: 05 người (3,9%) đã được đào tạo về quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, 122 người (96,1%) chưa qua đào tạo.

** Số lượng, cơ cấu công chức chính quyền cấp xã huyện Đông Anh năm 2012:*

Tổng số công chức cấp xã năm 2012 là 142 người. Trong đó:

- Về giới tính: có 58 người là nữ (40,8%); 84 người nam (59,2%)

- Về độ tuổi: có 7 người (4%) dưới 30 tuổi, có 102 người (71,8%) từ 30 đến 45 tuổi, có 33 người (23,2%) từ 45 đến 60 tuổi.

- Trình độ chuyên môn: Đại học 72 người (50,7 %), Cao đẳng 15 người (10,6%), Trung cấp 44 người (31%), THPT 11 người (7,7%).

- Trình độ lý luận: trung cấp 48 người (33,8%); còn lại 94 người (66,2%) chưa qua đào tạo về lý luận chính trị.

- Trình độ quản lý nhà nước: 07 người (4,9%) đã được đào tạo về quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, 135 người (95,1%) chưa qua đào tạo.

** Số lượng, cơ cấu công chức chính quyền cấp xã huyện Đông Anh năm 2013:*

Tổng số công chức cấp xã năm 2013 là 208 người. Trong đó:

- Về giới tính: có 93 người là nữ (44,7%); 115 người nam (55,3%)

- Về độ tuổi: có 17 người (8,2%) dưới 30 tuổi, có 152 người (73,1%) từ 30 đến 45 tuổi, có 39 người (18,7%) từ 45 đến 60 tuổi.

- Trình độ chuyên môn: Đại học, thạc sỹ 141 người (67.8 %), Cao đẳng 6 người (2.8%), Trung cấp 39 người (18.75%), THPT 22 người (10.65%).

- Trình độ lý luận: trung cấp 76 người (36,5%); còn lại 132 người (63,5%) chưa qua đào tạo về lý luận chính trị.

- Trình độ quản lý nhà nước: 11 người (5,3%) đã được đào tạo về quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, còn lại 197 người (94,7%) chưa qua đào tạo.

** Số lượng, cơ cấu công chức chính quyền cấp xã huyện Đông Anh năm 2014:*

Tổng số công chức cấp xã năm 2014 là 228 người. Trong đó:

- Về giới tính: có 104 người là nữ (47,8%); 124 người nam (52,2%)

- Về độ tuổi: có 34 người (14,9%) dưới 30 tuổi, 148 người (64,9%) từ 30 đến 45 tuổi, 46 người (20,2%) từ 45 đến 60 tuổi.

- Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ 03 người (1,3%); Đại học 178 người (78,1%); Cao đẳng 10 người (4,4%); Trung cấp 36 người (15,7%); Sơ cấp 01 người (0,5%).

- Trình độ lý luận: trung cấp: 63 người (27,6%); số còn lại 165 người (72,4%) chưa qua đào tạo về trình độ lý luận chính trị.

- Trình độ quản lý nhà nước: 36 người ngạch chuyên viên (15,8%); còn lại 192 người (84,2%) chưa qua đào tạo về quản lý nhà nước.

Qua số liệu cho thấy so với năm 2010 số lượng của công chức chuyên môn cấp xã năm 2014 tăng lên đáng kể. So với năm 2010, số lượng công chức chuyên môn năm 2011 tăng 09 người, năm 2012 tăng 24 người, năm 2013 tăng 90 người, năm 2014 tăng 110 người.

Độ tuổi: số lượng công chức chuyên môn ngày càng được trẻ hóa, số người dưới 30 tuổi năm 2014 chiếm 14,9% trong khi đó năm 2010 chỉ chiếm

3,4%; số lượng công chức trong độ tuổi từ 30-45 tuổi luôn chiếm tỷ lệ cao so với 2 độ tuổi còn lại.

Trình độ chuyên môn: số công chức học nâng cao trình độ chuyên môn được trú trọng hơn. Trình độ đại học năm 2014 chiếm 78,1% so với năm 2010 là 39%; cao đẳng chiếm 4,4% so với năm 2010 là 13,6%; trung cấp chiếm 15,7% so với năm 2010 là 31,3 %; số công chức tốt nghiệp THPT năm 2014 chiếm 0,5% so với năm 2010 là 16,1%. Năm 2014 còn có 03 người tốt nghiệp cao học, chiếm tỷ lệ 1,3% trong tổng số công chức cấp xã năm 2014.

Trình độ lý luận: năm 2014 số công chức đi đào tạo, bồi dưỡng so với năm 2010 tăng 21 người. Tỷ lệ công chức có trình độ lý luận chính trị trung cấp có sự thay đổi nguyên nhân một phần do có một phần công chức có trình độ lý luận chính trị trung cấp được quy hoạch sang vị trí chức danh cán bộ.

Trình độ quản lý nhà nước: Năm 2014, số lượng công chức đã qua đào tạo quản lý nhà nước đã tăng từ 3,4% năm 2010 lên 15,8% năm 2014.

** Nhận xét:*

- Về số lượng công chức cấp xã ở Huyện hiện nay chưa đủ theo định biên, hoạt động kiêm nhiệm đang còn tồn tại (thực chất là thiếu người có đủ trình độ, năng lực để bổ trí vào công chức); Trường công an xã thiếu 16/23, Chỉ huy trưởng quân sự thiếu 2/23, Địa chính - Xây dựng thiếu 5/46, Tư pháp - Hộ tịch thiếu 5/46, Văn hoá - Xã hội thiếu 8/46 người, riêng vị trí Văn phòng - thống kê đủ số lượng. Các xã thường thay thế các chỉ tiêu công chức bằng lao động hợp đồng với huyện hoặc với xã.

- Cơ cấu giới tính năm 2014 là 104 nữ (47,8%) và 124 nam (52,2%). Tỷ lệ giới tính này tuy vẫn có sự chênh lệch giữa nam - nữ nhưng ở mức có thể chấp nhận được.

- Cơ cấu độ tuổi hiện nay đang còn thiếu những người trẻ dưới 30 tuổi (mới có 34 người, chiếm 14,9%), đảm bảo đủ số lượng những người đang trong độ tuổi chín về kinh nghiệm là từ 30 đến 45 tuổi (148 người chiếm 64,9%) có thể thay thế những người trên 45 tuổi (46 người chiếm 20,2%). Nhưng trong tương lai cần chú ý số lượng công chức dưới 30 tuổi, cần đáp ứng đủ số lượng để có thể tạo nguồn thay thế những người lớn tuổi sắp nghỉ hưu.

2.2. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh

2.2.1. Công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đông Anh trong thời gian vừa qua được tiến hành theo đúng quy định của Sở Nội vụ Thành phố Hà Nội. Quy trình cụ thể như sau:

- Sở Nội vụ xây dựng lịch triển khai các bước công việc và hướng dẫn tổ chức thực hiện tuyển dụng công chức cấp xã để các quận, huyện, thị xã thống nhất thực hiện.

- Sở Nội vụ thông báo chỉ tiêu, kế hoạch chung về tuyển dụng công chức cấp xã thuộc Thành phố trên Đài phát thanh và truyền hình Hà Nội, Báo Hà Nội Mới, Cổng giao tiếp điện tử Hà Nội;

- UBND huyện ban hành kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã thuộc đơn vị mình; Thông báo công khai trên đài phát thanh, truyền thanh, trang thông tin điện tử của Ủy ban nhân dân huyện và niêm yết tại trụ sở huyện tại trụ sở UBND cấp xã về chỉ tiêu, điều kiện, tiêu chuẩn dự tuyển; nội dung, hình thức tuyển dụng; thời gian, địa điểm nhận hồ sơ;

- UBND huyện thành lập Ban Hồ sơ để nhận hồ sơ dự tuyển vào công chức cấp xã, thu phí thi tuyển, kiểm tra hồ sơ, lập danh sách thí sinh đủ điều

kiện dự tuyển niêm yết danh sách công khai theo quy định, chuyển Hội đồng tuyển dụng danh sách những người đủ điều kiện dự tuyển công chức cấp xã để tổ chức tuyển dụng.

- UBND huyện thành lập Hội đồng tuyển dụng để tổ chức, thực hiện việc tuyển dụng công chức cấp xã theo quy định hiện hành. Hội đồng tuyển dụng thành lập các Ban giúp việc, tổ chức triển khai các trình tự, thủ tục thi tuyển theo quy định của pháp luật. Hội đồng tuyển dụng bố trí phòng thi có camera giám sát quá trình thi tuyển của thí sinh; chỉ đạo Ban chấm thi, Ban chấm phúc khảo.

- Sở Nội Vụ thành lập Ban Giám sát để kiểm tra, giám sát quá trình nhận và bảo quản đề thi, đáp án thi của Hội đồng tuyển dụng; giám sát quá trình tổ chức tuyển dụng theo đúng quy định của pháp luật;

- Căn cứ kết quả báo cáo của Hội đồng tuyển dụng, Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định công nhận kết quả thi tuyển, xét tuyển Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã, thị trấn theo quy định hiện hành; Báo cáo và đề nghị Sở Nội vụ thống nhất ý kiến đối với trường hợp tiếp nhận công chức cấp xã không qua thi tuyển.

- Căn cứ vào kết quả trúng tuyển ban hành quyết định tuyển dụng vào các chức danh công chức cấp xã; Căn cứ vào kết quả kiểm tra, sát hạch và ý kiến thống nhất của Sở Nội vụ để ban hành quyết định tiếp nhận vào công chức cấp xã không qua thi tuyển.

Năm 2010, chỉ tiêu tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Đông Anh là 54 chỉ tiêu. Cụ thể như sau:

**Bảng 2.4: Chỉ tiêu tuyển dụng công chức cấp xã huyện Đông Anh
năm 2010**

STT	Vị trí	Số lượng cần tuyển	Số lượng, trình độ, ngành, nhóm ngành thuộc xã, thị trấn
1	Trưởng Công an	6	- Trung cấp, ngành Công an: Uy Nỗ 01, Nguyên Khê 01, Nam Hồng 01, Vân Nội 01, Võng La 01, Hải Bối 01
2	Chỉ huy trưởng quân sự	5	Trung cấp quân sự: Thụy Lâm 01, Tiên Dương 01, Tàm Xá 01, Cổ Loa 01, TT Đông Anh 01
3	Văn phòng, thống kê	20	<ul style="list-style-type: none"> - Đại học, ngành lưu trữ học và Quản trị văn phòng: Nam Hồng 01 - Đại học, ngành Luật kinh tế: Tiên Dương 01, Thụy Lâm 01 - Trung cấp HC văn phòng: Đông Hội 02, Cổ Loa 02, Bắc Hồng 02, Kim Chung 01, Xuân Nộn 01 - Trung cấp văn thư lưu trữ: Vân Hà 01, Liên Hà 01, Uy Nỗ 01, Kim Nỗ 01, Nguyên Khê 01, Tiên Dương 01 - Trung cấp tin học: Nam Hồng 01 - Trung cấp hành chính văn thư: Xuân Nộn 01

			- Trung cấp thư ký văn phòng: Dục Tú 01
4	Địa chính- xây dựng, đô thị hoặc Địa chính - Nông nghiệp - xây dựng	10	- Đại học, trung cấp quản lý đất đai hoặc địa chính: Việt Hùng 01, Uy Nỗ 01, TT Đông Anh 01, Vĩnh Ngọc 01, Hải Bối 01, Cổ Loa 01, Nguyễn Khê 01, Nam Hồng 01, TT Đông Anh 01 - CĐ ngành quản lý đất đai hoặc địa chính: Bắc Hồng 01
5	Tài chính - kế toán	3	- Đại học kế toán: Xuân Canh 01, Cổ Loa 01 - Trung cấp tài chính kế toán: 01
6	Tư pháp - Hộ tịch	6	- Đại học ngành Luật kinh tế: Xuân Canh 01, Cổ Loa 01 - Đại học ngành Luật: Uy Nỗ 02, Vĩnh Ngọc 01 - Trung cấp ngành Luật: Thụy Lâm 01
7	Văn hóa - xã hội	4	- Đại học văn hóa: Uy Nỗ 01, Vân Nội 01 - Đại học ngành văn hóa quần chúng: Vĩnh Ngọc 01 - Cao đẳng ngành quản lý văn hóa: Tầm Xá 01

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đông Anh)

Năm 2013, chỉ tiêu tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Đông Anh là 59 chỉ tiêu, cụ thể như sau:

Bảng 2.5: Chỉ tiêu tuyển dụng công chức cấp xã huyện Đông Anh năm 2013

STT	Phường	Tổng số	Chỉ tiêu, yêu cầu về trình độ của từng chức danh công chức cấp xã							Yêu cầu ngành, chuyên ngành đào tạo theo đúng chức danh công chức cấp xã
			Trưởng Công an(Trung cấp trở lên, ngành Quản lý trật tự cơ sở)	Chỉ huy trưởng Quân sự(Trung cấp trở lên, ngành đào tạo chỉ huy trưởng quân sự cơ sở)	Văn phòng Thống kê (Đại học trở lên)	Địa chính - Xây dựng(Đại học trở lên)	Tài chính - Kế toán(Đại học trở lên)	Tư pháp - Hộ tịch(Đại học trở lên)	Văn hóa - xã hội(Đại học trở lên)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Huyện Đông Anh	59	17	7	8	6	0	6	15	
1	Cổ Loa	3	1						2	VHXXH (01 lĩnh vực Văn hóa, 01 lĩnh vực Lao động TBXH); ngành, chuyên ngành theo Kế hoạch
2	Dục Tú	3			I				2	VPTK: Công nghệ thông tin; VHXXH (01 lĩnh vực Văn hóa, 01

										lĩnh vực Lao động TBXH): ngành, chuyên ngành theo Kế hoạch.
3	Đại Mạch	4	1	1	1				1	VPTK, VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): ngành, chuyên ngành theo Kế hoạch.
4	Đông Hội	3	1					1	1	TPHT, VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): ngành, chuyên ngành theo Kế hoạch.
5	Hải Bối	3				1			2	ĐCXD: Địa chính; VHXH (01 lĩnh vực Văn hóa, 01 lĩnh vực Lao động TBXH): ngành, chuyên ngành theo Kế hoạch.
6	Kim Chung	2	1			1				ĐCXD: Xây dựng, Kiến trúc, Quản lý môi trường
7	Kim Nỗ	4	1	1	1				1	VPTK, VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): theo Kế hoạch
8	Liên Hà	3	1					1	1	TPHT: Luật; VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): theo Kế hoạch
9	Mai Lâm	4	1	1		1			1	ĐCXD: Xây dựng; Kiến trúc, Quản lý môi trường; VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): theo Kế hoạch

10	Nam Hồng	2		1				1		TPHT: Luật
11	Nguyễn Khê	4	1		1			1	1	VPTK, TPHT, VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): theo Kế hoạch
12	Tàm Xá	2	1			1				ĐCXĐ: Xây dựng, Kiến trúc, Quản lý môi trường
13	Tiên Dương	1							1	VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): theo Kế hoạch
14	Thị Trần	1			1					Luật
15	Thụy Lâm	3	1			1			1	ĐCXĐ: Xây dựng, Kiến trúc, Quản lý môi trường; VHXH (lĩnh vực Lao động TBXH): theo Kế hoạch
16	Uy Nỗ	1		1						
17	Vân Hà	2	1			1				ĐCXĐ: Xây dựng
18	Vân Nội	1	1							
19	Việt Hùng	3	1	1				1		TPHT: Luật
20	Vĩnh Ngọc	2	1		1					VPTK: theo kế hoạch
21	Võng La	5	1	1	1			1	1	VPTK, TPHT, VHXH (lĩnh vực Lao động

										TBXH): theo Kế hoạch
22	Xuân Canh	1	1							
23	Xuân Nộn	2	1		1					VPTK: Luật

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đông Anh)

Đặc biệt năm 2012, UBND Thành phố Hà Nội thực hiện đề án thí điểm đào tạo 1000 công chức nguồn làm việc tại xã, phường, thị trấn giai đoạn 2012-2015 của thành phố Hà Nội. Thí điểm Đào tạo 1000 công chức nguồn chất lượng cao để bổ sung công chức trẻ, được đào tạo cơ bản cho đội ngũ công chức cấp xã và thay thế đội ngũ cán bộ công chức đến tuổi nghỉ hưu tại các cơ quan hành chính các cấp các ngành thành phố Hà Nội giai đoạn 2012-2015.

Trong thời gian học tập trung, học viên được hưởng chính sách hỗ trợ kinh phí theo chế độ đặc thù của thành phố: hỗ trợ 100% kinh phí đào tạo (kinh phí học tập, tài liệu); Được hỗ trợ tiền ăn theo quy định, trợ cấp kinh phí hàng tháng bằng 2,0 lần lương tối thiểu; Học viên ở xa được bố trí chỗ ở tại ký túc xá của Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong. Sau khi kết thúc khóa đào tạo, học viên được tham dự kỳ thi tốt nghiệp kết hợp với thi tuyển công chức. Học viên đỗ tốt nghiệp được cấp Bằng tốt nghiệp Trung cấp Lý luận chính trị, Chứng chỉ Chương trình bồi dưỡng tiêu chuẩn ngạch chuyên viên; Chứng chỉ Chương trình bồi dưỡng kiến thức kỹ năng chuyên ngành; Được tuyển dụng công chức làm việc tại xã, phường, thị trấn. Được hưởng 100% lương ngạch chuyên viên theo quy định kể từ ngày ký quyết định tuyển dụng. Học viên tình nguyện làm việc tại các xã không có người đăng ký được hưởng chính sách hỗ trợ kinh phí đi lại trong thời gian công tác 5 năm tại xã. Trong thời gian công tác tại xã, phường, thị trấn, tùy theo năng lực và khả

năng được đánh giá, xét đề cử vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý tại xã, phường, thị trấn. Sau 5 năm công tác tại cơ sở kể từ ngày có Quyết định tuyển dụng, được xét tuyển công chức hành chính bổ sung cho đội ngũ CBCC nghỉ hưu làm việc tại UBND quận, huyện, thị xã, sở, ngành Thành phố.

Đề án này nếu thành công sẽ có tác dụng rất lớn trong việc tạo ra một đội ngũ công chức cấp cơ sở mới có trình độ, năng lực cho toàn thành phố Hà Nội nói chung và cho huyện Đông Anh nói riêng.

2.2.2 Chăm sóc sức khỏe

Hiện nay hầu hết các xã đều tiến hành khám sức khỏe định kỳ tại trụ sở xã, mời trung tâm y tế về kiểm tra sơ bộ về nhịp tim, huyết áp, chiều cao, cân nặng, tình trạng mắt. Biện pháp này không thể phát hiện ra bệnh đối với những bệnh nặng. Chính vì thế mà việc khám sức khỏe định kỳ tuy có diễn ra đều đặn nhưng chỉ mang tính hình thức.

Công đoàn cơ quan các xã đều phát động phong trào thể dục thể thao tới đoàn viên công đoàn trong cơ quan. Tuy nhiên đối với những xã mà lãnh đạo không tham gia các hoạt động thể thao thì phong trào thể dục thể thao không phát triển bằng những xã khác.

Ở hầu hết các vị trí công chức do đặc thù công việc nên ngồi máy tính nhiều, ít vận động nên dễ mắc các bệnh văn phòng như đau vai gáy, thoái hóa cột sống... Tuy nhiên vấn đề này chưa được các cấp chính quyền coi trọng và quan tâm.

2.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng

Thời gian qua, huyện Đông Anh đã có nhiều cố gắng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức nói chung, cũng như đội ngũ công chức cấp xã nói riêng. Vì vậy, đội ngũ công chức cấp xã của huyện không ngừng trưởng thành cả về số lượng và chất lượng.

Nhằm đảm bảo cho đội ngũ công chức từng bước chuẩn hóa ngạch, bậc công chức theo quy định, huyện đã quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực ở tất cả các lĩnh vực.

Về công tác đào tạo, huyện đã cử nhiều lượt công chức xã tham gia các lớp cử nhân hành chính, trung cấp lý luận, các lớp đại học hệ vừa học vừa làm từ nguồn con em gia đình chính sách, nằm trong quy hoạch của địa phương nên đã từng bước chuẩn hóa đội ngũ và nâng cao mặt bằng trình độ của công chức huyện và cơ sở, đảm bảo nguồn công chức có chất lượng cho địa phương.

Đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, nâng cao trình độ chung cho công chức, thành phố Hà Nội đã chỉ đạo các quận, huyện đẩy mạnh việc đào tạo nâng chuẩn các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học cho đội ngũ công chức.

Theo Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện Đông Anh, các lớp đào tạo bồi dưỡng lý luận chính trị - hành chính, quán triệt các chỉ thị nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật nhà nước; kiến thức, kỹ năng và chuyên môn nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trên địa bàn huyện được tổ chức liên tục trong năm với số lượng học viên tham gia rất đông. Trung tâm Bồi dưỡng chính trị phối hợp tốt với các ngành, đoàn thể và cơ sở để nắm chắc nguồn, chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch mở lớp cả năm phù hợp với từng thời gian, từng đối tượng. Để nâng cao chất lượng đào tạo, Trung tâm thường xuyên tiến hành lấy ý kiến nhận xét bằng phiếu kín đối với các học viên về chất lượng giảng dạy, điều kiện cơ sở vật chất, phương pháp giảng của giảng viên.

Mặc dù vậy, trong quá trình tổ chức thực hiện cũng còn bộc lộ những khó khăn, hạn chế, đòi hỏi các cấp nói chung, trung tâm Bồi dưỡng chính trị nói riêng cần quan tâm như:

- Một số công chức có tâm lý ngại học tập; động cơ phấn đấu thiếu tích cực; tập trung làm kinh tế do thu nhập từ lương, phụ cấp rất thấp.

- Mức hỗ trợ tiền ăn cho các buổi học còn thấp, chậm thay đổi so với thị trường (mỗi ngày đi học 40.000 đồng/học viên).

- Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên đa số là kiêm chức, do bận nhiều công tác nên thời gian đầu tư để nghiên cứu tài liệu, tìm hiểu thực tiễn để liên hệ, chuẩn bị giáo án, sắp xếp thời gian giảng bài còn gặp khó khăn. Chế độ giảng bài, đi tham quan nghiên cứu thực tế còn thấp.

2.2.4. Tiền lương

Bảng 2.6: Mức lương công chức cấp xã huyện Đông Anh năm 2014

Chức danh đảm nhận	Hệ số lương		
	<2.34	2.34-3.00	>3.00
Trưởng Công an	6	2	0
Chỉ huy trưởng quân sự	18	2	0
Địa chính - xây dựng	4	33	6
Tài chính - kế toán	0	15	11
Tư pháp - hộ tịch	3	35	3
Văn hóa - xã hội	2	34	2
Văn phòng - thống kê	8	40	4
Tổng	41	161	26

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đông Anh)

Hiện nay UBND huyện Đông Anh chi trả lương cho đội ngũ công chức cấp xã theo các quy định của Chính phủ và của Thành phố. Năm 2014, trong tổng số 228 công chức xã thì chỉ có 26 người có hệ số lương trên 3,00 -

tương đương 3.140.000 đồng, còn lại 202 người có hệ số lương dưới 3,00. Mức lương như vậy là tương đối thấp để đảm bảo mức sống cơ bản. Trong số 26 người có hệ số lương trên 3,00 hầu hết đều là những người đã công tác lâu năm, sắp nghỉ hưu.

Công chức chính quyền cấp xã được nâng bậc lương theo niên hạn và chuyển xếp lương theo bảng cấp khi có thay đổi về trình độ đào tạo theo đúng quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính phủ. Ngoài ra, công chức xã được hưởng chế độ phụ cấp công vụ bằng 25% mức lương hiện hưởng và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

Công chức cấp xã khi thôi việc được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc với mức mỗi năm công tác hưởng 0,5 tháng lương hiện hưởng công phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề, hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có); đối với Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự và Trưởng Công an xã khi thôi việc ngoài chế độ thôi việc được hưởng theo quy định tại Nghị định số: 46/2010/NĐ-CP còn được hưởng các chế độ thôi việc khác quy định tại Nghị định số: 58/2010/NĐ-CP ngày 01/6/2010 và Nghị định số: 73/2009/NĐ-CP ngày 07/9/2009 của Chính phủ.

Công chức cấp xã được tham gia và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Có thể thấy với mức lương như vậy, người công chức sẽ gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống, khó có thể chuyên tâm làm việc. Đây không chỉ là thực trạng riêng của huyện Đông Anh mà của rất nhiều địa phương trên cả nước nói chung.

2.2.5. Kỷ luật lao động

Bảng 2.7: Số giờ làm việc thực tế của công chức 04 xã được điều tra

Xã	<5h	5-6h	6-7h	7-8h	>8h	Tổng
Cổ Loa	0	1	2	5	1	9
Kim Chung	1	1	1	4	2	9
Xuân Nộn	1	1	1	5	1	9
Tàm Xá	0	0	1	8	0	9
Tổng	2	3	5	22	4	36

(Nguồn: Số liệu điều tra)

Hiện nay, nhìn chung đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện có ý thức chấp hành đúng các quy định của pháp luật về sử dụng thời giờ làm việc. Nhiều công chức cần cù làm việc với tinh thần trách nhiệm cao; một số xã đã chú ý áp dụng các biện pháp tổ chức lao động một cách khoa học, sử dụng hợp lý thời giờ làm việc của công chức. Tuy nhiên, việc quản lý lao động trong nhiều xã còn nhiều hạn chế và yếu kém, chất lượng hiệu quả công tác không cao. Một bộ phận nhỏ công chức chưa đề cao trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; ý thức kỷ luật lao động kém; vi phạm các quy định của pháp luật về sử dụng thời giờ làm việc như làm việc riêng, đi muộn, về sớm, chơi games, giải quyết việc riêng trong giờ làm việc, ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng công tác và tác phong, uy tín của công chức.

2.2.6. Tạo động lực lao động

Qua kết quả thu được, có thể rút ra được nhận xét ban đầu là động lực làm việc của công chức xã hiện nay không cao, về cơ bản họ không hài lòng về các chính sách tạo động lực hiện hành. Các chính sách hiện hành chưa thực sự khuyến khích, động viên, tạo động lực thúc đẩy công chức cấp xã nỗ lực làm việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ, công việc được giao. Cụ thể như sau:

- Chính sách bố trí sử dụng chưa thực sự tạo sự thúc đẩy, khuyến khích công chức xã nỗ lực làm việc, phát huy tốt trình độ chuyên môn được đào tạo cũng như năng lực sở trường trong quá trình hoạt động, công tác. Chức năng nhiệm vụ của công chức xã hiện nay chủ yếu là triển khai thực

hiện các yêu cầu nhiệm vụ của cấp trên, công việc phần lớn còn mang tính sự vụ hành chính, tính thách thức trong công việc không cao nên dẫn đến công chức còn thiếu sự chủ động, sáng tạo, không tạo được sự hăng say trong công việc. Thêm vào đó, cơ hội phát triển của công chức xã còn bị hạn chế. Theo quy định hiện hành, công chức cấp xã chưa được thi nâng ngạch lên chuyên viên chính hoặc chuyên viên cao cấp, chưa có sự liên thông giữa công chức cấp xã và cấp trên. Điều này cũng có tác động không tốt tới động lực làm việc của công chức xã trong quá trình làm việc.

- Chính sách khen thưởng còn nhiều tồn tại, hạn chế: Thời điểm thực hiện công tác khen thưởng chưa kịp thời. Phần lớn các xã tiến hành xem xét, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ và tổ chức thực hiện việc khen thưởng mỗi năm một lần vào cuối năm. Rất ít xã xem xét, đánh giá mức độ hoàn thành công việc hàng tháng, hàng quý hoặc sau khi kết thúc một công việc để tổ chức khen thưởng động viên công chức kịp thời. Việc xem xét khen thưởng chưa căn cứ nhiều vào hiệu quả và thành tích công tác của công chức. Giá trị các phần thưởng chưa tương xứng với kết quả và thành tích công tác của công chức do ngân sách cấp xã còn hạn hẹp.

- Việc tạo điều kiện, môi trường làm việc cấp xã cũng đang còn nhiều hạn chế, chưa tạo được điều kiện, môi trường thuận lợi để công chức thực hiện tốt nhiệm vụ. Trụ sở làm việc, trang thiết bị, phương tiện làm việc của công chức cấp xã còn nhiều khó khăn, thiếu thốn, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Hệ thống các quy chế, quy định về tổ chức và hoạt động của các cơ quan, tổ chức trong bộ máy chính quyền cấp xã chưa được xây dựng đồng bộ và hợp lý. Đáng chú ý là các quy định về kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện công việc của công chức chưa cụ thể, rõ ràng, hiệu quả không cao.

2.2.7. Phân tích công việc

Luật cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định cụ thể 7 chức danh công chức cấp xã. Với mỗi vị trí đã có các quy định tương đối cụ thể về tiêu chuẩn chức danh, là cơ sở để tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và giải quyết chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức cấp xã. Đây là bước tiền quan trọng hướng tới chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa đội ngũ công chức xã, góp phần trực tiếp nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, tiêu chuẩn chức danh hiện nay đã bộc lộ nhiều bất hợp lý, nhiều điểm không còn phù hợp với thực tiễn của các khu vực, vùng miền khác nhau trong cả nước; nặng về định tính, thiếu các tiêu chuẩn định lượng. Do đó, việc cần thiết hiện nay là phải hoàn thiện công tác phân tích công việc, xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực đối với các vị trí chức danh, coi đây là công cụ quan trọng nhất trong quản lý công chức xã.

2.2.8. Đánh giá đội ngũ công chức

Các quy định về đánh giá công chức thời gian qua đã có những cải tiến quan trọng trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, chuyển từ cách thức tự kiểm điểm và bình bầu sang đánh giá trên các nội dung: 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 lề lối làm việc; năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm trong công tác; chú trọng đến kết quả thực hiện được giao; phương pháp đánh giá kết hợp giữa hình thức tự đánh giá của công chức, các góp ý của tập thể đơn vị công tác, và ý kiến của thủ trưởng đơn vị để xếp loại công chức hàng năm theo 4 mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ.

Tuy nhiên, việc đánh giá công chức hiện nay còn chưa phản ánh sát thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Các tiêu chí còn chung chung, áp dụng cho nhiều đối tượng, nhiều nhóm công chức, chưa cụ thể hoá cho từng loại hoạt động công vụ, do chúng ta đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống danh mục vị trí việc làm. Khi đánh giá khó phân định được các ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực”. Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập, không có nhân sự hay tổ chức đánh giá chuyên trách trong khi chúng ta đang xây dựng một nền “công vụ mở”. Hơn nữa, các kết quả đánh giá mức độ phân loại của mỗi công chức trong từng cơ quan, đơn vị lại có sự liên quan phái sinh đến trách nhiệm của người đứng đầu, phản ánh đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thành tích của bộ máy lãnh đạo cũng như tập thể tổ chức, cơ quan, đơn vị nói riêng và toàn ngành, lĩnh vực, địa phương nói chung. Do vậy, quan điểm khi đánh giá vẫn mang tính duy tình, “dĩ hòa vi quý” giữ vai trò chủ đạo. Đa số công chức đều tự cho mình mức điểm cao. Các tiêu chí còn định tính, cảm tính dẫn đến sự bất bình đẳng, chưa đảm bảo công bằng cho mỗi công chức. Vì thế, kết quả đánh giá còn chưa đảm bảo chính xác, khách quan, công tâm, chưa tạo cơ sở tin cậy cho việc lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

Qua nghiên cứu cho thấy, phần lớn công chức cấp xã chưa thực sự hài lòng về chính sách đánh giá công chức hiện nay.

Việc đánh giá công chức hiện nay tuy đã có sự xem xét tương đối toàn diện, song chủ yếu còn thiên về việc nhấn mạnh khía cạnh phẩm chất đạo đức và các mối quan hệ xã hội, chưa chú trọng đúng mức đến trình độ, năng lực, hiệu quả công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người công chức.

Hệ thống các tiêu chí đánh giá, phương pháp đánh giá, thời gian, thời điểm đánh giá chưa được quy định thống nhất, rõ ràng nên quá trình triển khai thực hiện còn tùy tiện, chưa đảm bảo công khai, dân chủ và công bằng; kết quả đánh giá thường bị thiên lệch theo ý kiến chủ quan của một số hiệu quả công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức.

2.3. Đánh giá

2.3.1. Ưu điểm

- Đa số đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện 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 dân nhân, tâm huyết với cơ sở.

- Về cơ bản đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Đông Anh 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 độ ngũ công chức cấp xã ở huyện Đông Anh 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.

- Việc tuyển dụng công chức cấp xã về cơ bản đủ năng lực, từng bước trẻ hóa và được đào tạo cơ bản, hạn chế tối đa việc bố trí công chức chính quyền chưa qua đào tạo chuyên môn. Trong quá trình công tác, công chức cấp xã được xếp lương theo ngạch, bậc, hệ số tương ứng với trình độ đào tạo nên ngày càng nhiều công chức xã tham gia đào tạo, nâng cao trình độ bằng cấp, giúp chất lượng công chức xã năm sau cao hơn năm trước.

- Công tác quy hoạch, chuẩn bị đội ngũ công chức chính quyền kế cận được quan tâm, từng bước thực hiện trẻ hóa đội ngũ công chức cấp xã nên tỷ lệ công chức chính quyền trẻ tuổi ngày càng tăng.

2.3.3. Hạn chế và nguyên nhân

*** Hạn chế:**

- Một số công chức cấp xã còn có biểu hiện dao động, cơ hội, hách dịch, sách nhiễu nhân dân. Có những lúc, những nơi còn có biểu hiện mất đoàn kết nội bộ, bè phái, cục bộ dẫn đến mất lòng tin ở nhân dân, làm giảm hiệu quả quản lý ở cơ sở.

- Năng lực thực tế của một bộ phận công chức xã còn yếu so với yêu cầu công việc, chưa thật sự nắm vững đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, còn lúng túng, bất cập về kiến thức, năng lực và kỹ năng công tác nên ảnh hưởng không nhỏ đến việc thụ lý, giải quyết công việc chung nhất là về thủ tục hành chính khiến một số tổ chức, công dân chưa hài lòng.

*** Nguyên nhân:**

- Nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, do lịch sử để lại, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, đa số đã công tác lâu năm, tuy nhiều kinh nghiệm nhưng không được đào tạo bài bản, một số khác chưa nhận thức đúng về vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong thực thi công vụ nên còn rất nhiều hạn chế.

Thứ hai, do điều kiện kinh tế - xã hội ở các xã trên địa bàn huyện đang trong quá trình phát triển mà các chế độ tiền lương, phụ cấp đối với đội ngũ công chức cấp xã còn thấp, không đủ đảm bảo cho cuộc sống bản thân và gia đình họ. Người công chức ngoài công việc của cơ quan còn phải chăm lo phát

triển kinh tế gia đình. Vì vậy, vấn đề học tập để nâng cao trình độ của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện còn gặp nhiều khó khăn.

Công tác quy hoạch, tạo nguồn chất lượng để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã còn chưa được quan tâm đúng mức, thiếu tính chủ động.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã mặc dù đã được đổi mới nhưng nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng được yêu cầu chuyên sâu về chuyên môn nghiệp vụ, vẫn còn nặng về lý thuyết.

- Nguyên nhân chủ quan:

Thứ nhất, 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 hai, 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 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 quy 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 ba, về công tác bố trí, sử dụng, đánh giá công chức:

Việc bố trí sử dụng công chức cấp xã ở huyện Đông Anh 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 tư, 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 và 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, cào 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 đang 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 năm, về công tác phân tích công việc và đánh giá công chức:

Do chúng ta đang trong giai đoạn chuyển từ một nền công vụ chức nghiệp, chế độ “công vụ theo hệ thống cán bộ” của mô hình các nước xã hội chủ nghĩa trước đây sang chế độ công vụ kết hợp giữa hệ thống chức nghiệp và hệ thống việc làm, nói cách khác là kết hợp chế độ “công vụ khép kín” với chế độ “công vụ mở”, chú trọng công tích và thực tài. Do đó, chúng ta đang trong quá trình cần phải tiếp tục xây dựng danh mục hệ thống tiêu chuẩn cụ thể, rõ ràng đối với từng vị trí việc làm để làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch chi tiết từng thời kỳ của mỗi người công chức cũng như để làm cơ sở cho người lãnh đạo, quản lý có đủ căn cứ, tiêu chí đo lường để giám sát, đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN ĐÔNG ANH, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh

Trong 05 năm tới, huyện Đông Anh xác định phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm; xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt; xây dựng con người mới gắn với phát triển văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội; quản lý đất đai, quản lý trật tự đô thị, xây dựng nông thôn mới là nhiệm vụ thường xuyên; đồng thời phải giải quyết tốt các vấn đề dân sinh, xã hội cấp thiết như: giải quyết lao động, việc làm, ô nhiễm môi trường, phòng chống tệ nạn xã hội, giáo dục - đào tạo, y tế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển trong 5 năm tới và những năm tiếp theo.

- Triển khai các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng trong sạch, vững mạnh, phát huy tín htiên phong, gương mẫu, gần dân, sát dân của cán bộ, đảng viên, trọng tâm là: Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ; rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015-2020 và những năm tiếp theo; sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, có cơ cấu hợp lý, chất lượng tốt, chú ý đào tạo cán bộ nữ, cán bộ trẻ.

- Đào tạo, bồi dưỡng phẩm chất chính trị, chuyên môn nghiệp vụ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức đặc biệt là công chức cấp xã, đảm bảo đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn sâu, trách nhiệm cao trong công việc được giao và trách nhiệm trước nhân dân. Thường xuyên kiểm tra, rà soát, đánh giá chất lượng hoạt động của đội ngũ công chức; xử lý kịp thời, nghiêm minh những cán bộ

có sai phạm, cửa quyền sách nhiễu nhân dân. Xây dựng nếp sống văn hóa trong cán bộ, công chức.

- Thực hiện tốt quản lý, nâng cao chất lượng đảng viên và phân công công tác cho đảng viên; đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng, xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trí tuệ, phẩm chất đạo đức cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật, đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao; phát huy tính tiên phong, gương mẫu của đảng viên, giữ mối liên hệ mật thiết với quần chúng nơi công tác và chi bộ, nhân dân nơi cư trú.

- Tăng cường mối quan hệ phối hợp giữa các cơ quan tư pháp, tăng hiệu quả công tác nội chính của Huyện. Tập trung nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy và năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các ngành trong khối nội chính. Đẩy mạnh chương trình cải cách tư pháp theo hướng nâng cao chất lượng các hoạt động tố tụng, thi hành án, không để xảy ra việc kết án oan, sai hoặc để lọt tội phạm.

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh

Trên cơ sở nhận thức những hạn chế, những vấn đề đặt ra về chất lượng và xác định cụ thể những nguyên nhân cơ bản của những vấn đề, những hạn chế về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Đông Anh, là cơ sở quan trọng để đưa ra một số các giải pháp nhằm tháo gỡ những vướng mắc, giải quyết những hạn chế về chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh nhằm tiếp tục xây dựng đội ngũ công chức cấp xã có năng lực, trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay. Tác giả xin đưa ra một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Đông Anh trong giai đoạn hiện nay.

2.3.1. Hoàn thiện công tác tuyển dụng

Tuyển dụng là khâu đầu tiên trong công tác nhân sự và đây là khâu có ý nghĩa quan trọng đối với tất cả các khâu còn lại. Bởi vì nếu việc tuyển dụng công chức được thực hiện tốt, lựa chọn được những người có năng lực và phẩm chất vào đảm đương công việc của cơ sở, của địa phương thì nó sẽ là nền tảng cho việc đào tạo, bồi dưỡng cũng như những chính sách đãi ngộ sau này. Vì vậy việc đổi mới hình thức tuyển dụng là một giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã. Nếu công tác tuyển dụng đáp ứng được những yêu cầu này thì nguồn lực đầu vào của công chức cấp xã sẽ được nâng cao từ đó có tác dụng tích cực đến việc tiếp thu kiến thức, kỹ năng làm việc của đội ngũ này. Đồng thời có những chế độ thu hút những người tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi ở các trường công lập hoặc dân lập về công tác tại chính quyền cấp xã.

Thực tế công tác tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đông Anh về cơ bản đã được thực hiện nghiêm túc, đúng theo quy định của Sở Nội vụ tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số điểm hạn chế làm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Xuất phát từ căn cứ lý luận và từ thực trạng tại địa phương, tác giả đã đề xuất một số giải pháp sau nhằm hoàn thiện hơn công tác tuyển dụng công chức cấp xã nói riêng cũng như công tác tuyển dụng công chức nói chung trên địa bàn huyện Đông Anh.

Phải xây dựng quy chế tuyển chọn công chức cấp xã: Tuyển chọn công chức là khâu quan trọng để thu hút phát hiện người có tài, có đức, đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu chức trách của công việc đặt ra. Việc tuyển chọn chính xác hay không tùy thuộc vào nhiều yếu tố như dân chủ xã hội, cơ chế cạnh tranh nhân tài, các chính sách thu hút nhân tài... Ngay từ xa xưa ông cha ta đã chú trọng đến việc tuyển chọn người hiền tài bằng nhiều hình thức khác nhau. Việc phát hiện, lựa chọn người tài tùy thuộc vào việc xây dựng các quy

trình, quy chế tuyển chọn cán bộ. Quy chế tuyển chọn cần quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức thực sự, không câu nệ vào bằng cấp, cơ cấu, quá trình cống hiến, thành phần xuất thân... mọi người đều bình đẳng trong việc lựa chọn vào các vị trí. Mọi người đều có quyền và có điều kiện được bộc lộ phẩm chất tài năng của mình; ai có tài, có đức phải được trọng dụng; khắc phục tư tưởng "sống lâu lên lão làng". Việc tuyển chọn phải đảm bảo tính khách quan, trung thực, khắc phục tình trạng ô dù, bè phái, cục bộ, kéo bè kéo cánh hoặc đưa họ hàng thân thích vào bộ máy. Xây dựng quy chế tuyển chọn cũng cần quán triệt quan điểm dựa vào quần chúng để lựa chọn nhân tài. Bất kỳ một vị trí nào, đều được giới thiệu công khai, rộng rãi, yêu cầu tiêu chuẩn điều kiện cần thiết để mọi người có thể tham gia ứng cử, thi tuyển một cách dân chủ. Các tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ mục đích thực hiện công việc, phải được đưa ra trên cơ sở những tiêu chuẩn trong bản tiêu chuẩn chức danh công chức. Chỉ tiêu tuyển chọn phải bám sát nhu cầu thực tế của tổ chức, phải xuất phát từ quy hoạch công chức của huyện. Đối tượng tuyển chọn phải đảm bảo, tạo điều kiện bình đẳng cho tất cả ứng cử viên có mong muốn và có điều kiện trở thành công chức cấp xã. Tiêu chuẩn, đối tượng tuyển chọn phải bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ; phải trẻ hóa đội ngũ công chức cấp xã; nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình phát triển của địa phương.

Người tham gia ứng cử hoặc được đề cử có đề án công tác, có mục tiêu chương trình hành động cụ thể. Cần kết hợp thi tuyển, sát hạch năng lực với việc đánh giá các phẩm chất chính trị đạo đức thông qua thăm dò tín nhiệm và sự lựa chọn dân chủ của quần chúng, của tổ chức Đảng. Khi tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu của chính đơn vị cơ sở. Khi thiếu vị trí nào tuyển dụng đúng vị trí đó, đáp ứng được trình độ chuyên môn, năng lực. Nếu có vị trí mà nhiều người dự tuyển thì yêu cầu tiêu chuẩn cao hơn đặc biệt là về trình độ chuyên môn.

Việc tuyển chọn phải xuất phát từ yêu cầu thực hiện công việc, làm tốt kế hoạch tuyển dụng, có như vậy công tác tuyển dụng mới thực sự hiệu quả. Người được giao nhiệm vụ tuyển chọn công chức phải là người có kỹ luật, trung thực công tâm và gắn bó với công việc.

Cùng với việc thực hiện chế độ thi tuyển cần kết hợp với các hình thức khác như: khuyến khích công chức có thành tích xuất sắc; đồng thời thực hiện nghiêm chế độ thưởng, phạt đối với công chức có thành tích hoặc bị khuyết điểm làm cho đội ngũ công chức luôn được sàng lọc, được bổ sung.

Khi công chức trúng tuyển qua kỳ thi tuyển thì thời gian tập sự là rất cần thiết để công chức làm quen với công việc mới. Do vậy cần có quy chế thống nhất về thời gian tập sự, người hướng dẫn tập sự, chế độ đối với người hướng dẫn tập sự và đánh giá kết quả của thời gian tập sự.

2.3.2. *Đẩy mạnh công tác chăm sóc sức khỏe*

- Tiến hành khám sức khỏe định kỳ có hiệu quả. UBND các xã nên tiến hành khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên cơ quan tại Bệnh viện Đa khoa Đông Anh. Tiến hành siêu âm, khám da liễu, chụp X - quang để có thể giúp cán bộ, công chức trong cơ quan nắm bắt được tổng thể tình hình sức khỏe của mình, nếu có vấn đề có thể tiến hành chữa trị sớm.

- Nâng cao thể lực của đội ngũ công chức thông qua các hoạt động thể dục thể thao:

Các nhà sinh lý học cho rằng nếu con người ít vận động, sao nhãng luyện tập thể dục thể thao thì ở tuổi 30 có nguy cơ bị tổn thương ở khớp, tổn thương này tăng dần theo tuổi tác và sự suy thoái sẽ còn tăng nhanh đối với người không vận động và kéo theo sự già nua của cơ thể con người.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, *thể dục thể thao có tác dụng tăng cường sức đề kháng và năng lực thích ứng của cơ thể con người*. Việc rèn luyện thân

thể có tác dụng phòng bệnh và chữa bệnh rất tích cực, lấy lại sự cân bằng âm dương của cơ thể con người. Nếu con người không vận động, không rèn luyện thì khả năng thích nghi kém, tuổi thọ không thể kéo dài. Vận động và rèn luyện là để ngày càng hoàn thiện về thể chất, nâng cao thể lực, tinh thần thoải mái. Chính vì thể dục thể thao có vai trò quan trọng trong việc nâng cao sức khoẻ con người như vậy, nên việc đẩy mạnh phong trào thể dục thể thao sẽ đem lại lợi ích lớn trong nâng cao thể lực đội ngũ công chức cấp xã. Các môn thể thao như bóng chuyền hơi, cầu lông, bóng đá, nhảy dân vũ là những môn thể thao phù hợp để công đoàn cơ quan các xã tổ chức cho đoàn viên trong cơ quan tham gia. Công đoàn các xã có thể phát động phong trào thể dục thể thao sau giờ làm mỗi ngày, chia ra các tổ công đoàn để tổ chức các giải đấu vào những ngày lễ nhằm tạo không khí thi đua giữa các đoàn viên.

2.3.3. Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng

Để chính quyền cấp xã thực hiện và phát huy tốt vị trí, vai trò của mình trong thực tiễn phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ công chức cấp xã. Do đó, đội ngũ công chức cấp xã cần phải có những hiểu biết nhất định về pháp luật và kỹ năng áp dụng pháp luật mới có thể giải quyết được các tình huống xảy ra trong thực tiễn quản lý hành chính ở cơ sở.

Nhân tố quyết định đến năng lực điều hành của bộ máy chính quyền chính là đội ngũ công chức. Để thực hiện được mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của các quận, huyện của Thành phố Hà Nội nói chung và huyện Đông Anh nói riêng phải tiến hành rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tình độ, năng lực cán bộ.

Trong các khóa đào tạo dành cho công chức xã, cần tập trung vào các nội dung về kỹ năng quản lý (hành chính công, tài chính công), nên giảm nội dung lý luận, tăng các nội dung mang tính thực tiễn, cập nhật kịp thời đầy đủ

các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước có liên quan đến hoạt động ở xã. Cần xây dựng một chương trình khung thiết thực và hiệu quả, dành riêng cho việc đào tạo công chức xã, trong đó đặc biệt chú trọng đến các nội dung về cung cấp những kỹ năng quản lý hữu hiệu nhất, thiết thực nhất để họ có thể vận dụng thường xuyên, đặc lực cho công việc hàng ngày. Bên cạnh đó những nội dung về các kỹ năng như giao tiếp, thuyết phục - vận động, thu thập thông tin, xử lý tình huống cũng rất cần được đưa vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Đào tạo, bồi dưỡng tập trung, bán tập trung, tại chức và hình thức khác phù hợp đảm bảo số lượng, thực hiện đúng tiêu chuẩn hóa cán bộ công chức cấp xã làm căn cứ để đào tạo bồi dưỡng sát với thực tế. Đồng thời triển khai đa dạng hóa hình thức đào tạo bồi dưỡng để thu hút người học như tổ chức đi tham quan học tập ở các địa phương khác, các mô hình tiên tiến trong thành phố hoặc các tỉnh khác.

Để đáp ứng với sự phát triển rất nhanh của khoa học, công nghệ, kinh tế, xã hội, các kiến thức, kỹ năng làm việc cũng cần phải được nâng lên tương ứng. Đông Anh cần quan tâm và kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo và đào tạo lại công chức để kịp thời bổ sung những tri thức, kỹ năng mới và cần thiết để có đủ khả năng làm việc tốt. Đồng thời kết hợp chặt chẽ các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, trong đó đặc biệt chú ý việc tự học tập của cán bộ. Đông Anh cần kiên quyết thực hiện tiêu chuẩn hóa công chức, nhất là về tin học, ngoại ngữ để mỗi công chức có đủ năng lực tự học tập bằng những cách thức học tập mới, có hiệu quả như: tự học qua phần mềm tin học, trực tiếp học tập, nghiên cứu, trao đổi kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng với đồng nghiệp và tiếp thu kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm tiên tiến của nước ngoài thông qua internet...

2.3.4. Tăng cường kỷ luật lao động

Để khắc phục những khuyết điểm, yếu kém trong ý thức chấp hành kỷ luật của đội ngũ công chức, cùng với việc thực hiện các nội dung của công tác cải cách hành chính, xây dựng đội ngũ công chức tận tụy, hết lòng phục vụ nhân dân và chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương, nâng cao hiệu quả thời giờ làm việc của công chức, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành chỉ thị về việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

Thủ tướng Chính phủ chỉ thị đối với Thủ trưởng các cơ quan thuộc bộ máy hành chính, Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp của Nhà nước có trách nhiệm thực hiện tốt 06 nội dung công việc gồm: Quản lý và sử dụng có hiệu quả thời gian làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị; Phân công lao động hợp lý và tổ chức tốt quá trình lao động của cán bộ, công chức, viên chức; Xây dựng chương trình, kế hoạch công tác cụ thể trên cơ sở nhiệm vụ được giao và nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị; Thực hiện nghiêm chế độ họp trong hoạt động của các cơ quan nhà nước nhằm nâng cao chất lượng hội nghị, hội thảo, cuộc họp; Áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO-9001:2000 vào hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước và ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác văn phòng; Bảo đảm trang thiết bị, phương tiện và điều kiện làm việc phù hợp với tính chất, đặc thù lao động cho cán bộ, công chức, viên chức; Đề cao trách nhiệm, gương mẫu thực hiện các quy định về sử dụng thời giờ làm việc; Có biện pháp khuyến khích, khen thưởng xứng đáng, kịp thời những cán bộ, công chức, viên chức nghiêm túc chấp hành kỷ luật lao động, làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả, sử dụng thời giờ làm việc cao; đồng thời thường xuyên kiểm tra việc thực hiện các quy định về sử dụng thời giờ làm việc, về kỷ luật lao động; xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm;

không xét khen thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức vi phạm thời giờ làm việc.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức phải thực hiện tốt các nội dung công việc: Phải 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, tổ chức, đơn vị; Không sử dụng thời giờ làm việc vào việc riêng; không đi muộn, về sớm, không chơi games trong giờ làm việc; không uống rượu, bia trước, trong giờ làm việc, kể cả vào bữa ăn giữa hai ca trong ngày làm việc và ngày trực; Phải có mặt đúng giờ tại công sở theo giờ hành chính hoặc theo quy định cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Cụ thể với đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, tác giả xin được đưa ra những giải pháp cụ thể sau để nâng cao tính kỷ luật của đội ngũ công chức xã:

Một là, quán triệt sâu rộng và triển khai có hiệu quả các văn bản có nội dung liên quan đến việc nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc đến từng công chức.

Chỉ thị số 05/2008/CT-TTg ngày 31/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; các quy định về nội quy làm việc trong cơ quan đơn vị đến toàn thể công chức bằng nhiều hình thức đa dạng, phong phú (bằng các văn bản chỉ đạo, các cuộc họp giao ban, các buổi sinh hoạt chuyên đề, các buổi tập huấn nghiệp vụ, các cuộc thi tìm hiểu,...) để dần dần mỗi một công chức khắc sâu những quy định này trong tâm trí, trong suy nghĩ và thể hiện ra trong từng hành động, việc làm cụ thể. Đặc biệt, để những quy định này thật sự có sự ảnh hưởng lớn đến suy nghĩ, nhận thức của công chức xã, bên cạnh việc quán triệt các nội dung văn bản này cần thường xuyên quan tâm bồi dưỡng, giáo dục, rèn luyện chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống cho

công chức trong cơ quan, đơn vị, bởi đây sẽ là tiền đề quan trọng, là nền tảng cơ bản góp phần nâng cao ý thức chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị cũng như nâng cao đạo đức công vụ của mỗi người công chức.

Hai là, cần làm tốt hơn nữa công tác giáo dục nâng cao đạo đức công vụ cho công chức, xây dựng và phát huy tốt vai trò của văn hóa công sở trong cơ quan, đơn vị.

Để nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc thì trước hết bản thân mỗi công chức cần ý thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của việc nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc đối với xã hội, đối với cơ quan, đơn vị nói chung và đối với chính bản thân mình nói riêng, đồng thời cần phải nhận thức rõ ràng rằng việc sử dụng giờ làm việc một cách hiệu quả bên cạnh là nghĩa vụ còn là quyền lợi của mỗi người công chức, có như thế thì tự bản thân mỗi người mới có động lực và ý chí cố gắng phấn đấu, ngày càng làm việc hiệu quả hơn, hăng say hơn và sử dụng giờ làm việc đúng mục đích, đúng yêu cầu hơn. Đây chính là nhiệm vụ mà công tác giáo dục đạo đức công vụ cho công chức cần phải làm được. Bên cạnh đó, mỗi cơ quan xã cũng cần xây dựng môi trường văn hóa công sở nhằm hình thành thói quen, ý thức chấp hành của công chức.

Ba là, phát huy tốt vai trò, tác dụng của công tác thi đua khen thưởng trong việc nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc của công chức xã.

Công tác thi đua khen thưởng sẽ là công cụ quản lý hữu hiệu nói chung và việc nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc nói riêng nếu chúng ta biết cách sử dụng và phát huy tốt vai trò, tác dụng của nó, cụ thể:

- Gắn liền việc nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc với phong trào thi đua “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” trong từng cơ quan xã bởi chủ tịch Hồ Chí Minh chính là tấm gương sáng về cách thức làm việc khoa học, nghiêm túc, hiệu quả, đảm bảo đúng giờ giấc quy định;

- Tổ chức các đợt thi đua chuyên đề liên quan đến việc nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc trên cơ sở sự kiểm tra, giám sát của Ban Chấp hành Công đoàn, Ban Thanh tra nhân dân nhằm tạo nên không khí thi đua phần khởi giữa tập thể này với tập thể khác, giữa cá nhân này với cá nhân khác trong việc nâng cao năng suất, chất lượng lao động, ngày càng làm việc chuyên nghiệp hơn, hiệu quả hơn. Kết thúc mỗi đợt thi đua, cần phân tích, nhìn nhận những kết quả đã đạt được, những hạn chế còn tồn tại và đề ra hướng khắc phục hiệu quả;

- Tổ chức cho các công chức ký bản cam kết làm việc có chất lượng, hiệu quả ngay từ đầu năm với những nội dung, tiêu chí cụ thể như: cam kết chấp hành tốt nội quy làm việc của cơ quan, đơn vị; cam kết đi làm đúng giờ; cam kết làm việc có hiệu quả, có chất lượng; cam kết không làm việc riêng trong giờ làm việc;... để mỗi người tự có ý thức cố gắng, phấn đấu và có kế hoạch làm việc năng suất hơn, từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc trong từng cơ quan, đơn vị;

- Đưa nội dung “Sử dụng thời giờ làm việc có chất lượng, hiệu quả” trở thành một trong những tiêu chí cơ bản để bình xét thi đua khen thưởng cuối năm. Trong đó cần có biện pháp khuyến khích, khen thưởng kịp thời những công chức, những tập thể nghiêm túc chấp hành thời gian làm việc, kỷ luật lao động, làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả, đạt thành tích cao; đồng thời kiên quyết xử lý những trường hợp làm việc chưa nghiêm túc, chưa hiệu quả như: Còn đi trễ, về sớm, làm việc riêng trong giờ làm việc, uống rượu bia trước và trong giờ làm việc khiến chất lượng công việc bị ảnh hưởng, chất lượng công việc còn nhiều hạn chế,... việc thưởng – phạt phân minh như thế sẽ tạo động lực cho công chức luôn luôn cố gắng, phấn đấu làm việc có hiệu quả hơn, năng suất hơn, chất lượng hơn rất nhiều.

Bốn là, cần phát huy tốt vai trò gương mẫu của người đứng đầu trong cơ quan, đơn vị đối với việc nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc.

Bởi đây chính là điều kiện có sự tác động, ảnh hưởng rất lớn đến thái độ, tinh thần, ý chí phấn đấu của công chức trong việc sử dụng đúng, sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc nhằm nâng cao chất lượng, nâng suất lao động. Do đó, để không ngừng nâng cao hiệu quả sử dụng giờ làm việc trong các cơ quan xã thì bản thân những người đứng đầu, những người lãnh đạo như Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND xã, Phó Chủ tịch UBND xã, Ban Chấp hành Công đoàn cần gương mẫu thực hiện tốt, có hiệu quả thì mới có thể noi gương cho những công chức khác trong cơ quan, đơn vị. Ngoài ra, lãnh đạo các đơn vị cần biết cách ghi nhận sự cố gắng và những thành tích của cấp dưới, biết cách động viên, khích lệ tinh thần hợp lý nhằm tạo động lực cho các công chức cố gắng hơn, phấn đấu tốt hơn, làm việc hiệu quả và năng suất hơn.

Năm là, thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho công chức trong đơn vị.

Hiện nay, tình hình phát triển kinh tế - xã hội và tình hình thực hiện nhiệm vụ, đồng thời các nhiệm vụ phải thực hiện cũng ngày một phức tạp hơn, khó khăn hơn, chính vì vậy việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng giải quyết công việc của các công chức là hết sức cần thiết. Đặc biệt, một khi có trình độ, có kỹ năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao thì mỗi người công chức sẽ làm việc hăng say hơn, hiệu quả hơn, tránh được tình trạng chán nản khi làm việc, nhờ đó mà hiệu quả sử dụng giờ làm việc cũng sẽ được nâng cao một cách rõ nét.

Vì vậy, các cơ quan, đơn vị cần nắm bắt rõ những ưu điểm, những thế mạnh cũng như những mặt còn hạn chế của mỗi công chức để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện phù hợp, từng bước nâng cao trình độ chuyên

môn, kỹ năng, kinh nghiệm giải quyết công việc của các công chức xã trên địa bàn huyện.

Sáu là, xây dựng môi trường làm việc hiệu quả để nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc.

Môi trường làm việc chính là điều kiện quan trọng để các công chức cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, cống hiến hết mình để ngày một nâng cao hơn nữa chất lượng, hiệu quả công việc. Do đó, bên cạnh xây dựng môi trường văn hóa công sở, tạo các điều kiện vật chất để các công chức hoàn thành tốt công việc thì môi trường làm việc hiệu quả cần phải có không khí vui vẻ, cởi mở, thân thiện, hòa đồng, mọi người cùng thi đua, cùng cố gắng phấn đấu, cùng giúp đỡ nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.3.5. Thúc đẩy việc tạo động lực cho lao động

- Đảm bảo hệ thống tiền lương khoa học, hợp lý:

Tiền lương là mối quan tâm hàng đầu và là động lực làm việc của người lao động trong bất cứ tổ chức nào. Do vậy, xây dựng một hệ thống tiền lương khoa học, hợp lý, làm đòn bẩy kích thích năng suất và hiệu quả lao động luôn là nhiệm vụ lớn đặt ra cho các cơ quan nhà nước. Muốn cải thiện được động lực làm việc của công chức thông qua tiền lương thì hệ thống tiền lương phải đảm bảo được các nguyên tắc: trả lương theo cơ chế thị trường, trả lương theo vị trí công việc, trả lương theo kết quả công việc.

Thực tiễn tiền lương đối với công chức xã thấp hơn nhiều so với khu vực tư nhân, đặc biệt là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Và việc tăng lương đối với khu vực nhà nước này rất khó khăn bởi phụ thuộc nhiều vào điều kiện kinh tế - xã hội. Cải cách tiền lương trong giai đoạn hiện nay để thực sự trở thành yếu tố thúc đẩy công chức làm việc tốt hơn là vấn đề không dễ, cần sự quan tâm, tham gia của cả hệ thống chính trị và của Nhà nước.

- *Đảm bảo phân công công việc phù hợp với khả năng, năng lực và sở trường của công chức:* Khi công chức được giao công việc phù hợp với khả năng, sở trường, họ sẽ phát huy năng lực làm việc một cách tối đa trong những điều kiện bình thường nhất. Vì vậy, tổ chức cần dựa vào những đặc điểm tâm lý cá nhân, tính cách của các công chức để sắp xếp công việc cho phù hợp.

- *Xác định rõ mục tiêu cần đạt được của từng cá nhân công chức:*

Xác định rõ ràng mục tiêu công việc cho từng cá nhân là việc vô cùng quan trọng, bởi khi có mục tiêu rõ ràng công chức sẽ có động lực và đích phấn đấu, chủ động tìm cách để đạt được mục tiêu đó. Tuy nhiên, nếu mục tiêu quá cao hoặc quá thấp chỉ mang tính hình thức không thể thực hiện được sẽ gây cho công chức tâm lý chán nản mà mất đi động lực làm việc. Vì vậy, cần căn cứ vào mục tiêu của tổ chức và của đơn vị để cụ thể hóa thành mục tiêu cho từng cá nhân. Công chức là những người hiểu rõ nhất những mục tiêu cụ thể nào có thể đem lại hiệu quả chung cho công việc. Họ chính là người hiểu được mình có khả năng đạt được mục tiêu đó hay không. Vì vậy, trong quá trình xây dựng mục tiêu cho cấp dưới, các nhà quản lý cần phải trao đổi, tham khảo ý kiến của họ. Có như vậy họ mới sẵn sàng thực hiện mục tiêu đã được đề ra, không cảm thấy bị áp đặt và làm việc có hiệu quả nhất. Nhà quản lý cần thường xuyên kiểm soát quá trình thực hiện mục tiêu trong thực thi công vụ của công chức và điều chỉnh khi cần thiết. Công chức cần được hỗ trợ về điều kiện, phương tiện trang thiết bị, bổ sung thêm những kỹ năng cần thiết để thực hiện mục tiêu. Đồng thời, nhà quản lý phải cho công chức thấy ý nghĩa đóng góp của họ đối với sự phát triển của cơ quan, tổ chức.

- *Tạo cơ hội thăng tiến cho công chức:*

Bất cứ cá nhân nào cũng mong muốn có những bước tiến trong sự nghiệp. Thăng tiến là một nhu cầu thiết thực của người làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước, vì sự thăng tiến tạo cơ hội cho phát triển cá nhân, tăng địa vị, uy tín cũng như quyền lực của họ. Chính sách về sự thăng tiến có ý nghĩa trong việc hoàn thiện cá nhân, tăng động lực làm việc cho cá nhân công chức, đồng thời là cơ sở để thu hút, giữ chân người giỏi đến và làm việc.

Việc tạo những cơ hội thăng tiến cho công chức giúp họ khẳng định và thể hiện mình, nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp và gắn bó hơn với tổ chức, có ý thức phấn đấu và nỗ lực nhiều hơn trong thực thi công vụ. Minh bạch con đường thăng tiến cho mọi người và thiết lập hướng thăng tiến rõ ràng cho tất cả các cá nhân là yêu cầu của bất cứ tổ chức nào. Muốn vậy, tổ chức cần quy định rõ ràng về chính sách thăng tiến, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến.

Ngoài ra, cần chú ý khơi dậy năng lực của những cá nhân yếu kém trong tổ chức để tạo ra niềm tin tưởng và sự ủng hộ không chỉ từ những cá nhân đó, mà từ cả những cá nhân khác trong tập thể. Điều này còn tạo ra một bầu không khí làm việc hiệu quả

- Xây dựng môi trường làm việc tốt:

Môi trường làm việc luôn được các cá nhân quan tâm và coi trọng vì đây là yếu tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Môi trường làm việc bao gồm các điều kiện vật chất kỹ thuật và những người lao động trong môi trường đó. Chỉ khi công chức có chuyên môn và có đủ điều kiện vật chất thì họ mới có đủ khả năng thực hiện tốt công việc được giao. Đó có thể là các công cụ vật chất, các thiết bị văn phòng, các kỹ năng phục vụ cho công việc...

Ngoài các điều kiện vật chất để giúp thực hiện tốt công việc, người làm việc trong tổ chức luôn muốn có được mối quan hệ tốt với mọi người trong cùng một tổ chức. Khi nhà quản lý chủ động hoặc khuyến khích cho công chức tạo ra bầu không khí làm việc thân thiện trong tổ chức, thì cũng có thể đem lại hiệu quả nhất định. Vì vậy, các nhà quản lý phải hiểu được quan điểm của các cá nhân, chia sẻ suy nghĩ và mục tiêu của họ. Thông qua quan sát, thông qua các cuộc điều tra hoặc những cuộc đàm thoại trực tiếp, nhà quản lý sẽ nhận biết được môi trường làm việc để điều chỉnh theo hướng tích cực làm cơ sở tạo động lực làm việc cho công chức trong tổ chức.

- Công nhận những đóng góp của cấp dưới:

Người làm việc trong tổ chức thường cảm thấy chán nản nếu mọi nỗ lực làm việc của họ không được cấp trên chú ý và đánh giá đúng mức. Ngược lại, khi được đánh giá đúng mức và được trân trọng vì những gì đã đóng góp, công chức sẽ cống hiến không ngừng. Thể hiện niềm tin của lãnh đạo sẽ góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm của công chức cấp dưới.

Khi làm việc tốt, những đóng góp của công chức cần được tổ chức và cấp trên công nhận bằng nhiều hình thức khác nhau như: khen thưởng, giao công việc thử thách hơn hoặc giao quyền nhiều hơn. Khen thưởng và công nhận thành tích của người làm việc xuất sắc không chỉ mang tính chất động viên, đánh giá cá nhân về vật chất và tinh thần, mà còn khuyến khích các cá nhân khác cố gắng noi theo tấm gương của những cá nhân thành công để hoàn thiện bản thân. Tuy nhiên, để thực hiện tốt biện pháp này, cần xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá phản ánh được sự gia tăng hiệu quả hoạt động. Đó cũng là cơ sở để đảm bảo công bằng giữa các cá nhân trong tổ chức, tránh tâm lý chán nản, mất động lực làm việc của cá nhân làm tốt và tâm lý ỷ lại của các cá nhân có hiệu quả làm việc thấp.

2.3.6. Hoàn thiện công tác phân tích công việc

Để góp phần hoàn thiện công tác đánh giá công chức cấp xã nhằm góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã, chính quyền cấp xã cần quan tâm thực hiện phân tích công việc. Có thể tham khảo thực hiện theo các bước sau:

- *Bước 1:* Xác định công việc cần phân tích

+ Các công việc cần phân tích phải đảm bảo thực hiện được các mục tiêu, kế hoạch cần thiết của tổ chức.

+ Công việc phải đảm bảo sử dụng được một cách hợp lí các nguồn lực hiện tại của tổ chức (về con người, tài chính...)

+ Công việc được xây dựng trên quan điểm hiện đại, tiên tiến, đảm bảo có thể thay đổi để thích nghi với những yêu cầu mới của công cuộc CNH, HĐH.

Sau khi lựa chọn được công việc cần phân tích, người phân tích sẽ xây dựng bảng tổng hợp các chức danh cần phân tích. Bảng này gồm 3 cột: Số thứ tự, cột chức danh công việc và cột mã số công việc.

- *Bước 2:* Lựa chọn các phương pháp thu thập thông tin và thiết kế mẫu phiếu, có thể thực hiện theo phương pháp sau:

- Phương pháp quan sát
- Phương pháp sử dụng phiếu điều tra (bảng hỏi)
- Phương pháp phỏng vấn
- Phương pháp thu thập từ phương tiện thông tin đại chúng
- ...

- *Bước 3:* Thu thập thông tin

+ Xác định các thông tin cần thu thập cho phân tích công việc: thông tin về tên công việc, chức danh, nhiệm vụ quyền hạn, yêu cầu về hiểu biết, trình độ đào tạo, tiêu chuẩn về số lượng, chất lượng, thời gian hoàn thành công việc...

Tuy nhiên, cần thu thập loại thông tin nào, ở mức độ chi tiết như thế nào là tùy thuộc ở mục đích sử dụng các thông tin đó cũng như tùy thuộc vào lượng thông tin đã có sẵn và thậm chí tùy thuộc cả vào các nguồn lực danh cho việc thu thập thông tin như quỹ thời gian, ngân sách,... Nói chung, để làm rõ bản chất của một công việc cụ thể cần phải thu thập các loại thông tin sau:

- Thông tin về các nhiệm vụ, trách nhiệm, các hoạt động cần có để thực hiện công việc, các mối quan hệ cần thực hiện thuộc công việc. Đây là loại thông tin đặc biệt có vai trò quyết định đến chất lượng của phân tích công việc nên phải thu thập đầy đủ, không bỏ sót những gì mà người công chức cấp xã cần phải làm, trách nhiệm cần phải gánh chịu cũng như làm rõ mức độ thường xuyên, tầm quan trọng của từng nhiệm vụ, kể cả hao phí thời gian (ước tính) để thực hiện từng nhiệm vụ đó.
- Thông tin về các phương tiện hỗ trợ để công chức cấp xã thực hiện công việc.
- Thông tin về các điều kiện làm việc như điều kiện về chế độ, thời gian làm việc, khung cảnh tâm lý xã hội, điều kiện kinh tế xã hội của địa phương...
- Thông tin về các đòi hỏi của công việc đối với người thực hiện như các kiến thức và kỹ năng cần phải có, các hiểu biết và kinh nghiệm làm việc cần thiết... Đối với loại thông tin này, bên cạnh việc quan tâm đến những yêu cầu về trình độ, kỹ năng, kiến thức còn phải đặc biệt quan tâm đến những

yêu cầu về đạo đức, tinh thần đối với công chức cấp xã. Đồng thời có thể tham khảo văn bản quy định của nhà nước đối với tiêu chuẩn các chức danh công chức cấp xã.

+ Lựa chọn và đào tạo cán bộ phân tích công việc: lãnh đạo UBND cấp xã; cán bộ văn phòng của UBND cấp xã để thực hiện...

- *Bước 4*: Xử lý thông tin, hoàn thiện các kết quả phân tích công việc

- *Bước 5*: Phê duyệt các văn bản cho công việc, bao gồm: bản mô tả công việc, bản yêu cầu công việc đối với người thực hiện, bản tiêu chuẩn công việc đối với người thực hiện.

- *Bước 6*: Xem xét và cập nhật định kỳ.

2.3.7. Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công việc

Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” đã nêu rõ: “Tiếp tục đổi mới công tác đánh giá cán bộ, đánh giá công chức. Việc đánh giá phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức; thẩm quyền đánh giá thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ, công chức. Chú trọng thành tích, công trạng, kết quả công tác của cán bộ, công chức. Coi đó là thước đo chính để đánh giá phẩm chất, trình độ, năng lực của cán bộ, công chức. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới quy trình đánh giá công chức, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá công chức”.

Đây chính là cơ sở quan trọng để thực hiện đổi mới phương thức đánh giá công chức, chuyển từ phương pháp truyền thống sang phương pháp đánh giá theo kết quả công việc. Lấy kết quả thực hiện công vụ làm căn cứ chính để đánh giá. Người sử dụng đánh giá căn cứ vào số lượng công việc được hoàn thành, chất lượng công việc được hoàn thành, chi phí cho công việc

được hoàn thành, thời gian hoàn thành công việc, sự chấp hành các quy định pháp luật khác... Đánh giá công chức theo kết quả công việc là đánh giá thông qua việc kiểm tra và đối chiếu giữa kết quả công việc người công chức thực hiện với các chỉ số cụ thể, tạo ra sự rõ ràng, có thể đo lường cụ thể, khách quan, công bằng, dựa trên cơ sở các tiêu chuẩn đã định trước. Vì vậy, phương pháp này sẽ loại bỏ các yếu tố chủ quan, cảm tính, hạn chế tình trạng “cào bằng” như phương pháp đánh giá công chức theo phương pháp truyền thống.

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 tùy thuộc vào nội dung, bản chất công việc của công chức. Đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã có thể áp dụng một số phương pháp sau:

- *Phương pháp so sánh cặp:*

+ Người đánh giá chia người lao động trong bộ phận ra thành các cặp khác nhau và xem xét từng cặp người lao động trong bộ phận đó, cân nhắc đánh giá dựa trên kết quả thực hiện công việc của từng người, so sánh họ với nhau để xác định ai làm việc tốt hơn. Sau đó người đánh giá sẽ tổng hợp kết quả so sánh, ai có nhiều lần được đánh giá là làm việc tốt hơn so với các nhân viên khác sẽ được xếp thứ hạng cao hơn.

+ Đối với bộ phận có nhiều nhân viên, số lượng cặp so sánh sẽ được tính theo công thức $n=(N-1)/2$ với N là số nhân viên trong bộ phận.

Thông tin phản hồi về kết quả đánh giá thường được thông qua một cuộc thảo luận chính thức giữa người lãnh đạo bộ phận và người công chức vào cuối kỳ đánh giá, 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

thông tin về tình hình thực hiện công việc đã qua và các tiềm năng trong tương lai của họ.

- *Phương pháp tính điểm*: Người đánh giá tiến hành đánh giá cho điểm công chức thông qua bài sát hạch gồm 4 nội dung: Sát hạch bằng bài trắc nghiệm; sát hạch các kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng xử lý tình huống.

* Đối với sát hạch bằng bài trắc nghiệm:

+ Nội dung: Hệ thống chính trị ở Việt Nam, các cơ quan nhà nước, tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, Luật tổ chức HĐND&UBND; Luật cán bộ công chức; Luật viên chức; các văn bản về chế độ công vụ và quản lý cán bộ công chức...

+ Thời gian: 60 phút.

+ Đánh giá kết quả: Thang điểm 100, hệ số 2 (Kí hiệu D1).

* Sát hạch về kỹ năng soạn thảo văn bản:

+ Nội dung: Soạn thảo một văn bản quản lý nhà nước trên máy tính và in ra bản thảo.

+ Thời gian: 60 phút.

+ Đánh giá kết quả: Thang điểm 100, hệ số 1 (Kí hiệu D2).

* Sát hạch về kỹ năng thuyết trình, diễn giải:

+ Nội dung: Giới thiệu và thuyết trình một văn bản về chuyên môn, nghiệp vụ thuộc lĩnh vực CBCC đang đảm nhiệm (CBCC tự chọn trong số các văn bản quan trọng mà ngành đang triển khai thực hiện).

+ Thời gian: 30 phút.

+ Đánh giá kết quả: Thang điểm 100, hệ số 1 (Kí hiệu D3).

* Sút hạch về kỹ năng xử lý tình huống:

+ Nội dung: Xử lý 01 tình huống có thể xảy ra trong thực tiễn công tác.

+ Thời gian: 30 phút (chuẩn bị 15 phút, trả lời 15 phút).

+ Đánh giá kết quả: Thang điểm 100, hệ số 1 (Kí hiệu D4).

Điểm đánh giá của CBCC là tổng điểm của 4 nội dung sút hạch đã được tính theo hệ số và theo thang điểm 100; tổng điểm tối đa là 500 điểm.

Xếp loại CBCC cấp xã sau sút hạch theo 04 loại:

+ Loại A: Là người có tổng điểm sút hạch từ 400 điểm trở lên.

+ Loại B: Là người có tổng điểm sút hạch từ 325 điểm đến dưới 400 điểm.

+ Loại C: Là người có tổng điểm sút hạch từ 250 điểm đến dưới 325 điểm.

+ Loại D: Là người có tổng điểm sút hạch dưới 250 điểm.

Đánh giá công chức thực chất là công việc đã, đang và vẫn phải tiếp tục thực hiện trong thời gian tới; vì vậy, bên cạnh việc thay đổi các chính sách khác thì việc đổi mới công tác đánh giá công chức cũng là việc quan trọng, một bước quyết định đến hiệu quả làm việc, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại mỗi cơ quan, đơn vị, đáp ứng yêu cầu và hoàn thành mục tiêu của việc đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1. Đề tài đã đưa ra một số khái niệm về đội ngũ công chức cấp xã, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Bên cạnh các khái niệm, đề tài còn phân tích các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã như: thể lực, tâm lực, trí lực, cơ cấu; các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã như: công tác tuyển dụng, chăm sóc sức khỏe, đào tạo, bồi dưỡng, tiền lương, kỷ luật lao động, tạo động lực lao động, phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc. Về cơ sở thực tiễn, đề tài đã đưa ra kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại một số địa phương trong nước như tỉnh Phú Yên, tỉnh Thái Bình.

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

3. Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trong thời gian tới, cần giải quyết nhiều vấn đề vừa cấp bách, vừa cơ bản. Trong đó, đặc biệt lưu tâm đến các giải pháp: Hoàn thiện công tác tuyển dụng, đẩy mạnh công tác chăm sóc sức khỏe, hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện chính sách tiền lương, tăng cường kỷ luật lao động, thúc đẩy việc tạo động lực lao động, hoàn thiện công tác phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc.

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, HDH huyện phát triển hơn nữa.

2. Khuyến nghị

** Đối với cấp Thành phố:*

Thành phố cần tăng cường hỗ trợ chế độ học tập thích đáng, sao cho cán bộ, công chức được cử đi đào tạo yên tâm học tập, không vướng bận việc mưu sinh.

Ban hành và thống nhất quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, công chức một cách chặt chẽ, công khai.

Chế độ tiền lương cần xây dựng hệ số trượt giá, sao cho thu nhập từ lương đảm bảo được cuộc sống ổn định cho cán bộ, công chức. Có như vậy, cán bộ, công chức mới yên tâm công tác, không bị tác động xấu của việc mưu sinh trong nền kinh tế thị trường. Đây là điều kiện cần thiết để giữ được cán bộ, và nâng cao hiệu quả công tác của cơ quan.

Ban hành những quy định cụ thể và thoả đáng về chính sách khen thưởng cho những người có thành tích xuất sắc trong lao động và học tập.

** Đối với cấp huyện:*

Cần coi trọng hơn công tác chăm sóc sức khỏe, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, ý thức chấp hành quy định về thời gian làm việc đối với công chức cấp xã, nâng cao trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước cho đội ngũ công chức cấp xã.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Tạ Kiều An, Ngô Thị Ánh, Nguyễn Văn Hóa, Nguyễn Hoàng Kiệt, Đinh Phụng 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 Điện (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 Đông (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 chấn 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. *Luật Cán bộ, công chức* ban hành ngày 13/11/2008.
22. Matshusita Konosuke do Trần Quang Tuệ dịch. *Nhân sự - chìa khóa của thành công*. Nhà xuất bản giao thông vận tải.
23. 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).
24. 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.
25. Phạm Khắc Nhưỡng (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.
26. Paul Hersey – Ken Blanc Hard (1995). *Quản lý nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản chính trị quốc gia Hà Nội.
27. 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.
28. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ, công chức*.
29. 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.
30. 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).
31. 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.

32. 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 viện chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

33. 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.

34. Chi cục Thống kê huyện Đông Anh (2010-2014), *Niên giám thống kê*.

35. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng

36. 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 - KHÁI QUÁT VỀ 4 XÃ ĐIỀU TRA

Chỉ tiêu	Cổ Loa	Kim Chung	Tàm Xá	Xuân Nộn
1. Diện tích đất tự nhiên	802,38	344,3194	247,05	1.075
2. Dân số	16.514	30.000	4.200	12.100
3. Tổng số hộ	4.448	12.453	3.780	10.890
4. Nghề đặc trưng	- Bông chủ - Bún Mạch Tràng	- Công nhân khu CN - Kinh doanh	- Trồng dâu, nuôi tằm	- Bún - Đậu phụ
5. Đặc điểm	- Xã thuần nông - Có di tích lịch sử	- Nhiều đường giao thông quan trọng đi qua - Kinh tế phát triển	- Làng cổ, dân số ít nhất - Thuần nông	- Thuần nông - Nghèo nhất

PHỤ LỤC 2 - PHIẾU ĐIỀU TRA CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định của Ông (Bà) về công việc hiện tại của bản thân. Những trả lời của Ông (Bà) 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: Xin ông/bà cho biết những thông tin cá nhân sau:

- 1, Giới tính:(nam/nữ)
- 2, Năm sinh:.....
- 3, Vị trí công tác:.....
- 4, Thâm niên:.....

Câu 2: Xin ông/bà cho biết trình độ chuyên môn của mình?

- | | |
|-------------|------------|
| - Không có | - Cao đẳng |
| - Sơ cấp | - Đại học |
| - Trung cấp | - Thạc sỹ |

Câu 3: Xin ông/bà cho biết trình độ lý luận của mình?

- | | |
|------------|-------------|
| - Không có | - Trung cấp |
| - Sơ cấp | - Cao cấp |

Câu 4: Xin ông/bà cho biết số giờ làm việc thực tế trong 01 ngày của bản thân?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| - Dưới 5 giờ/ngày | - Từ 7-8 giờ/ngày |
| - Từ 5-6 giờ/ngày | - Trên 8 giờ/ngày |

- Từ 6-7 giờ/ngày

Câu 5: Xin ông/bà cho biết mức độ hoàn thành nhiệm vụ của bản thân?

- Rất tốt - Không tốt

- Tốt - Rất kém

- Trung bình

Câu 6: Ông/bà có yên tâm với vị trí công tác hiện nay không?

- Có - Không

Câu 7: Xin ông/bà cho biết công việc hiện nay có phù hợp với sở trường, năng lực của ông/bà không?

- Nhiều - Trung bình

- Ít - Không phù hợp

Câu 8: Theo ông/bà, cơ hội phát triển tại đơn vị công tác có nhiều không?

- Nhiều - Trung bình

- Ít - Không có

Câu 9: Theo ông/bà, chính sách khen thưởng hiện nay đã kịp thời chưa?

- Kịp thời - Chậm

- Bình thường

Câu 10: Ông/bà có hài lòng với chính sách khen thưởng hiện nay không?

- Rất hài lòng - Bình thường

- Hài lòng - Không hài lòng

Câu 11: Theo ông/bà, công tác đánh giá thực hiện công việc hiện nay hiệu quả như thế nào?

- Rất hiệu quả - Hiệu quả
- Bình thường - Không hiệu quả

Câu 12: Môi trường làm việc tại cơ quan ông/bà như thế nào?

- Tốt - Bình thường
- Không tốt - Yếu, kém

Câu 13: Ông/bà có những kiến nghị gì để nâng cao chất lượng công tác của công chức ở xã đang công tác:

.....

.....

.....

.....

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

PHỤ LỤC 3 - PHIẾU ĐIỀU TRA CỦA NGƯỜI DÂN

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định của Ông (Bà) về chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã trong quá trình giải quyết công việc tại địa phương. Những trả lời của Ông (Bà) 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: Ông (Bà) có nhận xét như thế nào đối với thái độ, trách nhiệm trong công việc của công chức cấp xã khi Ông(Bà) giải quyết các công việc tại địa phương:

- Rất tốt
- Tốt
- Khá
- Trung bình
- Yếu, kém

Câu 2: Ông (Bà) có nhận xét như thế nào về năng lực của công chức cấp xã khi Ông (Bà) giải quyết các công việc tại địa phương:

- Rất tốt
- Tốt
- Khá
- Trung bình
- Yếu, kém

Câu 3: Mức độ hài lòng của Ông (Bà) khi giải quyết các công việc tại địa phương:

- Rất hài lòng
- Hài lòng
- Trung bình
- Không hài lòng

Câu 4: Theo Ông (Bà), để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã thì lãnh đạo huyện, thành phố có thể thực hiện các biện pháp nào?

.....

.....
.....

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

PHỤ LỤC 4 - PHIẾU ĐIỀU TRA CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định của Ông (Bà) về chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã với vai trò là cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã. Những trả lời của Ông (Bà) 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: Ông (Bà) đang giữ chức vụ nào ở xã?

- Chủ tịch
- Phó Chủ tịch phụ trách kinh tế
- Phó Chủ tịch phụ trách Văn hóa - Xã hội

Câu 2: Ông (Bà) đánh giá như thế nào về năng lực, trình độ của đội ngũ công chức xã mình hiện nay:

- Rất tốt
- Tốt
- Khá
- Trung bình
- Yếu, kém

Câu 3: Ông (Bà) đánh giá kết quả như thế nào 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 ở xã mình hiện nay:

TT	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: Theo Ông (Bà), để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã thì lãnh đạo huyện, thành phố có thể thực hiện các biện pháp nào?

.....

.....

.....

.....

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

PHỤ LỤC 5 - SỐ LIỆU ĐIỀU TRA CUNG LAO ĐỘNG NĂM 2014

TT	Xã	Số hộ		Dân số (Độ tuổi lao động)		Tình trạng việc làm (đối với lao động trong độ tuổi lao động)															
		Tổng số hộ điều tra	Tổng số hộ biến động	Nam	Nữ	Trình độ đào tạo												Việc làm			
						Chưa qua đào tạo	Công nhân kỹ thuật không có bằng	Đào tạo dưới 3 tháng	Sơ cấp nghề	Có bằng nghề dài hạn	Trung cấp nghề	Trung học chuyên nghiệp	Cao đẳng nghề	Cao đẳng chuyên nghiệp	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Không có dữ liệu	Có việc làm	Thất nghiệp	Không tham gia hoạt động kinh tế
1	Tiên Dương	3780	578	5967	6449	1135	2408	17	152	22	212	157	41	184	309	4	1	7774	9027	75	3314
2	Nam Hồng	3614	313	3982	4363	2076	1126	1	39	5	360	95	65	143	370	2	2	4061	5742	13	2590
3	Đông Hội	4017	889	4181	4577	2369	1738	3	103	5	377	288	55	288	570	2	2	2958	6030	28	2700
4	Vân Hà	2586	354	3918	3975	2547	2042	5	43	15	73	59	34	103	245	0	0	2727	5171	9	2713
5	Liên Hà	4354	1383	6302	6511	2375	2923	6	79	6	321	254	54	345	748	5	0	5697	9085	130	3598

6	Hải Bối	4953	495	3402	3584	2287	1961	9	7	3	101	70	33	120	280	9	3	2103	4521	64	2401
7	Võng La	2863	298	2783	2957	358	1515	0	4	0	12	78	10	32	134	6	2	3589	3508	145	2087
8	Mai Lâm	2966	1122	4573	4931	2553	1749	157	148	43	308	248	102	431	764	25	2	2974	5866	110	3528
9	Uy Nỗ	3819	852	5877	6058	3250	3404	16	22	25	184	180	35	238	651	7	6	3917	7910	3	4022
10	Vân Nội	2215	320	2887	2883	3425	865	18	29	51	62	78	42	114	244	1	0	841	4130	13	1627
11	Việt Hùng	3974	1251	5996	6331	1110	2686	0	80	4	269	139	57	319	569	7	1	7086	8261	43	4023
12	Xuân Canh	3627	968	3168	3357	1622	1735	52	70	29	78	287	56	167	412	6	6	2005	4231	35	2259
13	Tâm Xá	1616	479	1810	1788	199	1065	0	6	1	37	113	8	62	102	0	0	2005	2539	17	1042
14	Thụy Lâm	4283	824	3931	4117	2681	1442	4	13	39	135	90	56	69	309	1	1	3208	5500	6	2542

15	Dục Tú	3929	918	6267	6442	2406	2055	23	122	3	253	174	77	182	521	10	2	6881	9052	44	3613
16	Cổ Loa	4677	1370	6692	7102	4836	3138	29	300	38	312	240	103	251	465	12	5	4065	9461	25	4308
17	Xuân Nộn	3597	1211	4890	4998	1827	3045	11	71	43	103	54	79	80	165	1	0	4409	7377	8	2503
18	Bắc Hồng	2948	531	4722	5122	3169	1651	1	43	16	126	56	24	128	218	3	7	4402	6766	20	3058
19	Nguyễn Khê	3168	648	4963	5250	1815	2176	29	131	127	201	83	131	175	294	1	1	5049	7312	28	2873
20	Kim Nỗ	3152	1337	4669	4753	1480	2027	4	14	8	89	360	26	525	857	12	3	4017	6892	59	2471
21	Kim Chung	3831	342	3704	4094	1316	1893	2	38	3	29	106	5	217	320	4	5	3860	5357	22	2419
22	Đại Mạch	2637	623	3782	4027	2189	1546	7	2	2	45	84	13	93	113	0	0	3715	5249	89	2471
23	Vĩnh Ngọc	3972	862	5335	5733	1709	1540	2	16	24	185	215	57	234	417	6	3	6660	8050	15	3003

24	Thị trần	6034	1618	1080 7	1143 2	3402	3767	77	2008	497	1535	1571	407	925	4361	79	9	3601	12405	100	9734
TỔNG		86812	19586	1146 08	120834	52136	49497	473	3540	1009	5407	5079	1570	5425	13438	203	61	97604	159442	1101	74899

**PHỤ LỤC 6 - TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG CÔNG CHỨC XÃ TRÊN ĐỊA
BÀN HUYỆN ĐÔNG ANH NĂM 2014**

STT	Xã	Trưởng Công an	Chỉ huy trưởng QS	Văn phòng - Thống kê	Địa chính	Tài chính - Kế toán	Tư pháp - Hộ tịch	Văn hóa - xã hội	Tổng
1	Bắc Hồng	1	1	2	2		2	1	9
2	Cổ Loa		1	2	2	1	2	1	9
3	Dục Tú		1	3	1	1	1	2	9
4	Đại Mạch		1	2	2	1	2	2	10
5	Đông Hội		1	2	2	1	2	1	9
6	Hải Bối	1	1	2	2	1	2	2	11
7	Kim Chung		1	2	2	1	2	1	9
8	Kim Nỗ		1	2	2	1	2	2	10
9	Liên Hà		1	2	2	1	2	1	9
10	Mai Lâm	1	1	2	2	2	2	2	12
11	Nam Hồng	1	1	3	1	1	1	2	10
12	Nguyễn Khê		1	2	2	1		2	8
13	Tàm Xá		1	2	2	1	1	2	9
14	Thụy Lâm		1	2	2	2	2	1	10
15	Tiên Dương	1	1	2	1	1	2		8
16	Uy Nỗ	1		2	2	1	2	2	10
17	Vân Hà		1	2	2	2	1	2	10

18	Vân Nội	1	1	2	2	1	2	2	11
19	Việt Hùng			2	2	1	2	2	9
20	Vĩnh Ngọc		1	3	2	1	2	1	10
21	Võng La			1	1	1	2	1	6
22	Xuân Canh		1	2	1	1	2	2	9
23	Xuân Nộn		1	3	2		1	2	9
	Tổng số	8	22	51	42	26	41	38	228