

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan, đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu được sử dụng trong luận văn là trung thực, đề tài không trùng với bất kỳ đề tài nghiên cứu khoa học nào. Những kết quả nêu trong luận văn chưa được sử dụng trong bất kỳ công trình nào khác. Những thông tin tham khảo trong luận văn đều được trích dẫn cụ thể nguồn sử dụng.

Tác giả

Trần Thị Quỳnh

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn của mình, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới PGS.TS Nguyễn Nam Phương- người đã trực tiếp hướng dẫn, tận tình giúp đỡ và động viên cá nhân tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn tới các thầy cô giảng dạy chương trình Cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực tại trường Đại học Lao động- Xã hội đã truyền dạy những kiến thức quý báu trong suốt quá trình tôi được học tập và nghiên cứu ở Trường. Những kiến thức này không chỉ hữu ích đối với việc trình bày luận văn mà còn giúp tôi rất nhiều trong công việc và nghiên cứu khoa học.

Tôi xin cảm ơn các thầy, cô trong hội đồng khoa học đã đóng góp những ý kiến góp ý có ý nghĩa rất quan trọng để tôi có thể hoàn thiện luận văn này.

Trong quá trình nghiên cứu và tìm hiểu thực tế, tôi xin chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo và cán bộ, công chức của UBND huyện Vĩnh Bảo, các xã, thị trấn huyện Vĩnh Bảo đã nhiệt tình giúp đỡ, tạo điều kiện và cung cấp các số liệu để tôi có thể hoàn thiện luận văn

Cuối cùng, tôi xin cảm ơn các thầy, cô của khoa Sau Đại học và Trường Đại học Lao động- Xã hội đã tạo điều kiện thuận lợi trong suốt quá trình tôi tham gia học tập và nghiên cứu tại Trường.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	vii
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ.....	viii
PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG I_CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.....	9
1.1. Khái niệm, phân loại và vai trò, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	9
1.1.1. Một số khái niệm	9
1.1.2. Phân loại cán bộ, công chức.....	13
1.1.3. Vai trò, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	15
1.2. Nội dung nâng cao và các tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	18
1.2.1. Sự hợp lý về cơ cấu đội ngũ.....	18
1.2.2. Nâng cao thể lực.....	20
1.2.3. Nâng cao trí lực	22
1.2.4. Nâng cao tâm lực.....	25
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.....	27
1.3.1. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã	27
1.3.2. Công tác tuyển dụng công chức cấp xã.....	29
1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.....	30
1.3.4. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	31
1.3.5. Đánh giá thực hiện công việc đối với CBCC cấp xã	32
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	33
1.4.1. Nhân tố khách quan.....	33
1.4.2. Nhân tố chủ quan.....	35

1.5. Kinh nghiệm thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.....	37
1.5.1. Kinh nghiệm của huyện An Dương- Thành phố Hải Phòng.....	37
1.5.2. Kinh nghiệm của huyện Quỳnh Phụ - tỉnh Thái Bình	38
1.5.3. Bài học kinh nghiệm đối với huyện Vĩnh Bảo	40
TIÊU KẾT CHƯƠNG I	42
CHƯƠNG II_ THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN VĨNH BẢO.....	43
2.1. Khái quát chung về huyện Vĩnh Bảo.....	43
2.1.1. Đặc điểm về tự nhiên, kinh tế, xã hội.....	43
2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.....	46
2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.....	49
2.2.1. Về cơ cấu đội ngũ	49
2.2.2. Về thể lực	53
2.2.3. Về trí lực	57
2.2.4. Về tâm lực.....	65
2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.....	71
2.3.1. Quy hoạch, tạo nguồn cán bộ, công chức cấp xã.....	71
2.3.2. Công tác tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã.....	72
2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.....	74
2.3.4. Sử dụng cán bộ, công chức cấp xã	77
2.3.5. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã.....	78
2.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.....	79
2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo	81
2.5.1. Những mặt mạnh.....	81
2.5.2. Một số tồn tại.....	82

2.5.3. Nguyên nhân của những tồn tại trên	84
CHƯƠNG III GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN VĨNH BẢO.....	87
3.1. Yêu cầu, định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo	87
3.1. 1.Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong giai đoạn hiện nay.....	87
3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo	88
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo	90
3.2.1. Quan tâm chăm sóc, nâng cao sức khỏe và cải thiện môi trường làm việc.....	90
3.2.2. Đảm bảo các chế độ, chính sách về vật chất và tinh thần	92
3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng.....	95
3.2.4. Xây dựng cơ cấu đội ngũ CBCC hợp lý.....	98
3.2.5. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức cấp xã	100
3.2.6. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp xã.....	102
3.2.7. Hoàn thiện hệ thống chức danh vị trí việc làm và công tác phân tích công việc	106
3.2.8. Một số giải pháp khác.....	107
TIỂU KẾT CHƯƠNG III.....	115
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	116
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBCC	Cán bộ công chức
CP	Chính phủ
ĐH	Đại học
HĐND	Hội đồng nhân dân
HT	Hoàn thành
KT-TC-XD	Kinh tế- tài chính- xây dựng
NĐ	Nghị định
THPT	Trung học phổ thông
THCS	Trung học cơ sở
UBND	Ủy ban nhân dân
UBMTTQ	Ủy ban mặt trận Tổ quốc
VH-XH	Văn hóa- xã hội

DANH MỤC BẢNG BIỂU

STT	Tên bảng biểu	Trang
Bảng 2.1	Tăng trưởng kinh tế của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010 - 2014	44
Bảng 2.2	Số lượng CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010-2014	49
Bảng 2.3	Cơ cấu độ tuổi và giới tính của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo	52
Bảng 2.4	Chiều cao, cân nặng của CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo	54
Bảng 2.5	Phân loại sức khỏe CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo năm 2014	56
Bảng 2.6	Trình độ văn hóa của CBCC các xã, thị trấn (Giai đoạn 2010-2014)	57
Bảng 2.7	Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo	58
Bảng 2.8	Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo	60
Bảng 2.9	Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Vĩnh Bảo năm 2014	62
Bảng 2.10	Đánh giá tâm lực của đội ngũ CBCC cấp xã (Do công dân đánh giá)	66
Bảng 2.11	Đánh giá tâm lực của đội ngũ CBCC cấp xã (Do cán bộ cấp huyện đánh giá)	67
Bảng 2.12	Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010-2014	73
Bảng 2.13	Tổng hợp kết quả đào tạo theo nội dung đào tạo	75
Bảng 2.14	Kết quả đánh giá, phân loại CBCC cấp xã năm 2014	78

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

STT	Tên sơ đồ, biểu đồ	Trang
Sơ đồ 2.1	Cơ cấu tổ chức các cơ quan hành chính cấp xã của huyện Vĩnh Bảo	48
Biểu đồ 2.1	Đánh giá tác phong làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã	69
Biểu đồ 3.1	Tổng hợp ý kiến về sự hợp lý của kết quả đánh giá CBCC	103

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đã đề ra mục tiêu chung của công tác cán bộ là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí; tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá; có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể gắn bó với nhân dân, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đội ngũ cán bộ phải đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển, có số lượng và cơ cấu hợp lý”.

Đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã là lực lượng nòng cốt trong tổ chức, vận động nhân dân thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư và khai thác tiềm năng của địa phương để phát triển kinh tế - xã hội.

Trong hệ thống hành chính nước ta, chính quyền xã- phường- thị trấn (gọi chung là cấp xã) là chính quyền cấp thấp nhất trong hệ thống chính quyền 4 cấp hoàn chỉnh: Trung ương, tỉnh, huyện, xã. Chính quyền cấp xã là cấp chính quyền gần dân nhất, là cầu nối trực tiếp giữa hệ thống chính quyền cấp trên với nhân dân, hàng ngày tiếp xúc, nắm bắt và phản ánh tâm tư nguyện vọng của nhân dân.

Huyện Vĩnh Bảo nằm ở cửa ngõ phía Tây Nam thành phố Hải Phòng, là một huyện trọng điểm về nông nghiệp của Thành phố. Ở vị trí tiếp giáp giữa Hải Phòng với các tỉnh Thái Bình, Hải Dương, huyện Vĩnh Bảo là một huyện giữ vai trò trọng yếu trong phát triển vùng kinh tế ngoại thành Hải Phòng. Để phát huy tốt vai trò đó, đòi hỏi huyện Vĩnh Bảo phải có đội ngũ nhân lực chất lượng, đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của nền kinh tế và sự vận động, phát triển không ngừng của xã hội, đặc biệt là đảm bảo chất lượng

của đội ngũ cán bộ, công chức, bởi họ là những người đi đầu, những người giữ vai trò quyết định trong việc quán triệt, tổ chức thực hiện mọi quyết định của các cấp lãnh đạo và hiện thực hóa sự lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước về mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội ở các cấp cơ sở.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức của huyện Vĩnh Bảo luôn được kiện toàn, chất lượng đội ngũ được nâng lên rõ rệt phần nào đã đáp ứng được những đòi hỏi khắt khe của thời kỳ hội nhập, phát triển kinh tế.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo còn một số hạn chế như: chất lượng cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức chưa gắn với việc sử dụng, chưa có chính sách thỏa đáng để thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao về các cơ quan hành chính của huyện công tác. Điều đó càng bộc lộ rõ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện chương trình cải cách hành chính quốc gia, xây dựng nông thôn mới và phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương.

Từ thực tiễn đó và nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, tác giả đã lựa chọn đề tài: **“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng”** làm đề tài luận văn thạc sĩ.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Nhiều công trình khoa học, sách chuyên khảo và các Hội thảo được tổ chức để nghiên cứu về vấn đề chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Có thể liệt kê một số công trình có liên quan như sau:

Nghiên cứu *“Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* (2001) của tác giả Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm là công trình nghiên cứu lớn, xác

định rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng ta trong thời kỳ đổi mới, đặc biệt là những yêu cầu, đòi hỏi cụ thể về tiêu chuẩn cán bộ trong hệ thống chính trị các cấp. Theo các tác giả, việc xác định cơ cấu và tiêu chuẩn cán bộ phải xuất phát từ thực tiễn Việt Nam và thế giới; phải căn cứ vào đường lối cán bộ của Đảng đã được kiểm nghiệm từ cuộc sống; khai thác những nhân tố hợp lý về tiêu chuẩn quan chức trong các vương triều phong kiến và chú ý đến đặc trưng của con người Việt Nam truyền thống, đồng thời tham khảo kinh nghiệm và thành tựu khoa học quản lý của các nước.

Nghiên cứu “*Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*” (2004) của tác giả Thang Văn Phúc và một số tác giả khác đã giới thiệu về tổ chức nhà nước, bộ máy hành chính, lịch sử nền công vụ ở tám nước trên thế giới: Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản, Nga, Pháp, Đức, Anh, Mỹ. Đây là một tài liệu quý để nghiên cứu các chế độ, chính sách quản lý công chức ở các nước trên thế giới.

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KHXH 05-03 “*Luận chứng 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*” (GS.TS. Nguyễn Phú Trọng làm chủ nhiệm đề tài) đã đúc kết và đưa ra những quan điểm, định hướng trong việc sử dụng các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung và trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế xã hội.

Tác giả Nguyễn Kim Diệm với đề tài: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*” – luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, năm 2012. Luận án đã làm rõ và đưa ra quan điểm, phương pháp tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo và những giải pháp, kiến nghị nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương.

Tác giả Tạ Quang Ngọc với đề tài: “*Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay*”- luận án

Tiến sĩ, Đại học Luật Hà Nội, năm 2013. Luận án đã nghiên cứu thực trạng về tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới ở nước ta đến nay, chỉ ra những ưu điểm và hạn chế trong thực tiễn tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân, nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó.

Tác giả Trần Đình Thảo với bài viết: “*Xây dựng đội ngũ công chức của huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam: thực trạng và những giải pháp*”, tạp chí “*Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng*”. Tác giả đã đi sâu phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay của huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam, thực trạng tuyển dụng, quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ công chức, công tác bố trí sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm công chức, thực trạng tình hình đào tạo, bồi dưỡng công chức. Từ việc phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, tác giả đã đề xuất các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ công chức của huyện Đại Lộc.

Bài viết “*Xuất phát từ đại cục, hướng tới lâu dài, cố gắng xây dựng một đội ngũ cán bộ dự bị tố chất cao*” (Hội thảo lý luận giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Đảng Cộng sản Trung Quốc: “*Xây dựng đảng cầm quyền – kinh nghiệm của Việt Nam, kinh nghiệm của Trung Quốc*”) của tác giả Chu Phúc Khởi (Trung Quốc) cho thấy Đảng Cộng sản Trung Quốc xem đội ngũ dự bị là “*nguồn quan trọng của ban lãnh đạo các cấp*”, và do đó xây dựng đội ngũ cán bộ dự bị là nhiệm vụ chiến lược liên quan đến đại cục, đến lâu dài. Đây là công tác tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các địa phương của Trung Quốc, là kinh nghiệm để tiếp tục nghiên cứu cho tạo nguồn cán bộ ở Việt Nam.

Ngoài ra, còn một số bài viết đăng trên các tạp chí khoa học hoặc nhiều công trình, luận án, luận văn khác có đề cập ít nhiều đến vấn đề này.

Có thể khẳng định, những công trình khoa học kể trên đã cung cấp nhiều tư liệu quý báu về cơ sở lý luận, về kiến thức, kinh nghiệm xây dựng

đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng để tác giả tham khảo trong quá trình nghiên cứu đề tài của mình.

Tại huyện Vĩnh Bảo, Thành phố Hải Phòng, có một số đề tài nghiên cứu thuộc một số lĩnh vực như văn hóa, giáo dục, tài nguyên- môi trường. Tuy nhiên, cho đến thời điểm này, chưa có một công trình nghiên cứu nào nghiên cứu toàn diện về vấn đề chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp xã cũng như cấp huyện, tiếp cận từ góc độ khoa học về quản trị nhân lực. Do vậy, cần có một đề tài nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo. Đây là công trình đầu tiên nghiên cứu việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, Thành phố Hải Phòng, hứa hẹn khả năng áp dụng cụ thể, hiệu quả cho địa phương trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức của huyện.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Làm rõ những vấn đề về lý luận và thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, từ đó đề xuất những phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong giai đoạn hiện nay, đáp ứng yêu cầu phát triển và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

3.2. Nhiệm vụ của luận văn

- Phân tích cơ sở lý luận về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và sự cần thiết nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo. Trong đó, hệ thống hóa những quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng, Nhà nước ta về đội ngũ cán bộ, chính quyền cấp xã, khái niệm và những tiêu chí đánh giá, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã.

- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã qua các chỉ tiêu và các hoạt động nâng cao chất lượng, từ đó tìm ra những ưu điểm và những tồn tại, hạn chế và đánh giá về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.

- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, thực hiện mục tiêu xây dựng nông thôn mới, xây dựng nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng.

- Phạm vi nghiên cứu:

Luận văn tập trung nghiên cứu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của 29 xã và 01 thị trấn của huyện Vĩnh Bảo.

+ Về thời gian: Luận văn tập trung nghiên cứu thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong thời gian từ năm 2010 đến năm 2014.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, hệ thống các văn bản của nhà nước có liên quan đến cán bộ, công chức. Luận văn kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đã được công bố.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thống kê- phân tích

Được sử dụng trong việc thu thập số liệu về các chỉ tiêu đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã như: cơ cấu tuổi, giới tính, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, thâm niên công tác, thành tích đóng góp, khen thưởng, báo cáo tổng kết các năm. Từ đó, phân tích những mặt đạt được, hạn chế trong việc đảm nhận, thực hiện công việc, chất lượng cán bộ công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.

- Phương pháp điều tra xã hội học: sử dụng điều tra bằng bảng hỏi (lập phiếu điều tra) và phương pháp phỏng vấn.

+ Số địa điểm tiến hành điều tra: UBND huyện Vĩnh Bảo; 09 xã và 01 thị trấn trên địa bàn huyện Vĩnh Bảo.

+ Tổng số phiếu điều tra phát ra: 240 phiếu, trong đó: Cán bộ, công chức các xã, thị trấn (bảng hỏi 1): 100 phiếu; Cán bộ cấp huyện (bảng hỏi 2): 40 phiếu; Công dân và các tổ chức tới làm việc tại các xã, thị trấn (bảng hỏi 3): 100 phiếu.

+ Tổng số phiếu điều tra thu về: 234 phiếu (*Chi tiết về phiếu điều tra được trình bày tại phụ lục số 01*)

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

+ Phương pháp phỏng vấn trực tiếp một số vị trí công tác của một số cán bộ công chức tại các xã.

- Phương pháp so sánh, đánh giá: tác giả so sánh (các chỉ số liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức) qua các năm để thấy rõ nét sự thay đổi, tính hiệu quả của các cơ chế, chính sách của địa phương và những nỗ lực của các cấp chính quyền trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

- Phương pháp chuyên gia: Phỏng vấn sâu một số chuyên gia thuộc lĩnh vực quản lý nhân lực, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức.

- Nguồn số liệu:

+ Số liệu thứ cấp: Thu thập tại các bảng, biểu thống kê, báo cáo hàng năm tại phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo, Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Vĩnh Bảo, Bệnh viện huyện Vĩnh Bảo, Văn phòng UBND huyện Vĩnh Bảo...

+ Số liệu sơ cấp: Tác giả tổng hợp kết quả tại các phiếu điều tra để hình thành nguồn số liệu.

6. Những đóng góp của luận văn

- Luận văn đã góp phần vào hệ thống hóa lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã; hệ thống hóa và xây dựng các tiêu chí đánh giá; làm rõ những đặc điểm của đội ngũ CBCC cấp xã và điều kiện khách quan của việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong giai đoạn mới.

- Trên cơ sở những lý luận và hệ thống các tiêu chí đánh giá được xây dựng, luận văn đã đưa ra những đánh giá, nhận định một cách khách quan, khoa học về thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, rút ra những ưu điểm và hạn chế của đội ngũ này.

- Luận văn đã làm rõ và đưa ra quan điểm về phương pháp tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo và những giải pháp, khuyến nghị đối với cấp trên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện mục tiêu xây dựng nông thôn mới.

7. Kết cấu luận văn

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

Chương I: Cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Chương II: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

Chương III: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

CHƯƠNG I

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1.1. Khái niệm, phân loại và vai trò, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.1.1. Một số khái niệm

1.1.1.1. Cán bộ và cán bộ cấp xã

- Cán bộ:

Luật cán bộ, công chức năm 2008 quy định “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- Cán bộ cấp xã:

Khái niệm cán bộ cấp xã được quy định tại khoản 3 điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008: “Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cán bộ cấp xã), là công dân Việt Nam, được bầu 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”.

Như vậy cán bộ cấp xã bao gồm những người giữ các chức vụ:

Bí thư, Phó bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, phó chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó chủ tịch UBND, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã; Bí thư Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh xã; Chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam xã; Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam xã, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh xã.

1.1.1.2. Công chức và công chức cấp xã

- Công chức:

Theo từ điển tiếng Việt: Công chức là người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong cơ quan nhà nước, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, 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”

- Công chức cấp xã:

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

Công chức cấp xã gồm các chức danh: Trưởng công an; Chỉ huy trưởng quân sự; Văn phòng - Thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường; Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội.

1.1.1.3. Chất lượng

Chất lượng là một thuật ngữ đã tồn tại từ lâu trong lịch sử. Trong từng giai đoạn phát triển của sản xuất đã xuất hiện một số định nghĩa về chất lượng:

- Theo Tổ chức Quốc tế về Tiêu chuẩn hóa, trong tiêu chuẩn ISO 8402:2000 (Quality Management and Quality Assurance), trong dự thảo DIS 9000:2000 đã đưa ra định nghĩa như sau: “Chất lượng là khả năng của tập hợp các đặc tính của một thực thể, tạo cho thực thể đó khả năng thỏa mãn các nhu cầu đã được công bố hay còn tiềm ẩn.” [28]

Theo Tổ chức kiểm tra chất lượng Châu Á (European Quality Control Organization): “Chất lượng là mức độ phù hợp với yêu cầu người tiêu dùng.”

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

Nhưng dù tiếp cận theo cách nào, khái niệm “chất lượng” cũng phải đảm bảo: phù hợp với tiêu chuẩn đã được công bố, phù hợp với những đòi hỏi của người sử dụng, sự kết hợp cả tiêu chuẩn và đòi hỏi của người tiêu dùng. Đó là yêu cầu không thể thiếu được để đánh giá chất lượng của một loại hàng hóa, dịch vụ nào đó.

- Chất lượng nguồn nhân lực có thể được hiểu là “trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nguồn nhân lực”. [3, tr 65]

Như vậy, chất lượng của nguồn nhân lực được hiểu là tổng hợp những phẩm chất nhất định về sức khỏe, trí tuệ khoa học, chuyên môn nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, ý chí, niềm tin, năng lực; luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng và tham gia một cách tích cực vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.1.1.4. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Chất lượng đội ngũ CBCC là chỉ tiêu tổng hợp, đánh giá sức khỏe, phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng của đội ngũ cán bộ, công chức đối với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu đã đặt ra.

Đây là một loại lao động có tính chất đặc thù riêng, xuất phát từ vị trí, vai trò của chính đội ngũ lao động này. Chất lượng của đội ngũ CBCC thể hiện ở trình độ, năng lực chuyên môn, sự hiểu biết về chính trị- xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với sự chuyển đổi của nền kinh tế mới... Chất lượng của CBCC còn bao hàm tình trạng sức khỏe, người CBCC cần phải có đủ điều kiện sức khỏe để thực thi nhiệm vụ, công việc được giao.

Chất lượng của đội ngũ CBCC là một trạng thái nhất định của đội ngũ CBCC, thể hiện mối quan hệ phối hợp, tương tác giữa các yếu tố, các thành phần cấu thành nên bản chất bên trong của đội ngũ CBCC. 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 CBCC và nó được tăng lên gấp bội bởi tính thống nhất của tổ chức, của sự giáo dục, đào tạo, phân công, quản lý và kỷ luật trong đội ngũ.

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

- Chất lượng của từng CBCC, cụ thể là phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Chất lượng của từng cán bộ, công chức là yếu tố cơ bản tạo nên chất lượng của cả đội ngũ.

- Chất lượng của cả đội ngũ, một chỉnh thể, thể hiện ở cơ cấu đội ngũ được tổ chức khoa học, có tỷ lệ cân đối, hợp lý về 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 CBCC 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 CBCC (đây là yếu tố cơ bản nhất), cho đến cơ cấu số lượng nam nữ, độ tuổi, thành phần của đội ngũ 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 CBCC 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 CBCC và cơ cấu, số lượng, độ tuổi của cả đội ngũ.

1.1.2. Phân loại cán bộ, công chức

1.1.2.1. Phân loại cán bộ

Tùy góc độ và mục tiêu xem xét có thể phân loại đội ngũ cán bộ thành các nhóm khác nhau:

- Xét về loại hình có thể phân thành: cán bộ đảng, đoàn thể; cán bộ nhà nước; cán bộ kinh tế và quản lý kinh tế; cán bộ khoa học, kỹ thuật.

- Theo tính chất và chức năng, nhiệm vụ có thể phân thành: nhóm lãnh đạo, quản lý; nhóm chuyên gia; nhóm công chức, viên chức.

+ Nhóm cán bộ lãnh đạo, quản lý: bao gồm những người giữ chức vụ và trách nhiệm điều hành trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị, có ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức, có vai trò quyết định và định hướng điều khiển hoạt động của cả bộ máy...

Thông thường, cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý được hiểu tương đồng, vì cán bộ lãnh đạo, quản lý phải là người giỏi nghiệp vụ chuyên môn, có đủ năng lực và phẩm chất để định hướng, điều khiển, chỉ huy, phải có khả năng tổ chức công việc và đoàn kết tập thể.

Tuy nhiên, khái niệm lãnh đạo và khái niệm quản lý không hoàn toàn đồng nhất với nhau, vì lãnh đạo thường dùng để chỉ khả năng định hướng, xác định mục đích lâu dài và khả năng lôi cuốn, thúc đẩy mọi người, thường được

gắn liền với việc thiết lập đường lối, chính sách. Còn “quản lý” dùng để chỉ khả năng tổ chức, xác định mục tiêu cụ thể để thi hành các đường lối chính sách ấy.

+ Nhóm chuyên gia: gồm những người giỏi một nghề, một ngành, có trình độ lý thuyết cao và năng lực hành động thực tiễn, năng lực nghiên cứu, sáng tạo, giải quyết một vấn đề lý luận hay thực hành. Đây là nhóm nhân lực bậc cao của xã hội, có vai trò như một bộ phận, mũi nhọn của sự phát triển.

+ Nhóm công chức, viên chức: bao gồm những người được tuyển dụng để trực tiếp thực thi các công việc hàng ngày của cơ quan, tổ chức, được hưởng lương theo ngạch, bậc, trình độ và chức vụ. Đây là nhóm có số lượng đông đảo trong toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức.

1.1.2.2. Phân loại công chức

✓ Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân loại như sau:

- Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương;

- Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương;

- Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương;

- Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương hoặc nhân viên.

✓ Căn cứ vào vị trí công tác, công chức được phân loại như sau:

- Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: Là công chức giữ cương vị chỉ huy trong điều hành công việc. Tùy theo tính chất công việc ở các vị trí khác nhau mà phân ra công chức lãnh đạo ở các cấp độ cao thấp khác nhau. Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được giao những thẩm quyền, trách nhiệm nhất định. Thẩm quyền và trách nhiệm đó gắn với chức vụ lãnh đạo đảm nhiệm, thẩm quyền càng cao thì trách nhiệm càng nặng nề.

- Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Công chức chuyên môn, nghiệp vụ: là những người được trao thẩm quyền nhất định trong phạm vi công tác của mình để thừa hành công việc, thi hành công vụ nhân danh quyền lực nhà nước. Trên cơ sở chuyên môn nghiệp vụ và nhiệm vụ được giao, họ tham mưu cho lãnh đạo ra các quyết định quản lý hành chính và có thể họ là người trực tiếp thực hiện các quyết định hành chính đó.

+ Công chức là nhân viên hành chính: là những người thừa hành nhiệm vụ do công chức lãnh đạo giao phó. Họ là những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật ở mức thấp nên chủ yếu làm công công tác phục vụ trong bộ máy nhà nước.

1.1.3. Vai trò, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.1.3.1. Vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Cán bộ, công chức cấp xã là một bộ phận không thể thiếu trong đội ngũ cán bộ, công chức của nước ta. Mọi hoạt động của chính quyền cơ sở đều do công chức cấp xã thực hiện. Vai trò của đội ngũ CBCC cấp xã thể hiện:

- Là nguồn nhân lực quan trọng có vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, đưa các chính sách và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước trở thành thực tiễn và tiếp thu nguyện vọng của nhân dân, nắm bắt được những yêu cầu của thực tiễn của cuộc sống để phản ánh kịp thời với cấp trên, là một trong những nguồn lực quan trọng trong việc thực hiện công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Đội ngũ CBCC cấp xã có vị trí, vai trò quyết định trong việc triển khai tổ chức thực hiện thắng lợi các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước tại cơ sở. Thông qua họ mà ý Đảng, lòng dân tạo thành một khối thống nhất, làm cho Đảng, Nhà nước “ăn sâu, bám rễ” trong quần chúng nhân dân, củng cố niềm tin của nhân dân với Đảng và Nhà nước. Như vậy, chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật có đi vào cuộc

sống, trở thành hiện thực sinh động hay không, tùy thuộc phần lớn vào sự tuyên truyền và tổ chức vận động nhân dân của đội ngũ CBCC cấp xã.

- CBCC cấp xã là một bộ phận trong đội ngũ cán bộ công chức nhà nước có số lượng lớn và vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước nói chung và chính quyền cấp cơ sở nói riêng. Bởi vì họ là những người trực tiếp gắn bó với địa phương, am hiểu tâm tư, nguyện vọng của người dân địa phương, đồng thời là người đại diện cho nhân dân trong việc cung cấp thông tin cho các cán bộ lãnh đạo để đưa ra quyết định quản lý khoa học, đúng đắn.

- CBCC cấp xã cũng là những người trực tiếp hòa giải những xung đột, mâu thuẫn tranh chấp trong nội bộ nhân dân, hiện thực hóa quyền làm chủ cơ sở của nhân dân... Vì vậy, trình độ và phẩm chất của đội ngũ này có ảnh hưởng rất lớn đến sự vận hành liên tục và hiệu quả của bộ máy nhà nước. Và thực tế cũng chứng minh: Nơi nào quan tâm đầy đủ và làm tốt công tác cán bộ, có đội ngũ cán bộ cơ sở vững mạnh thì nơi ấy tình hình chính trị xã hội ổn định, kinh tế văn hóa phát triển, quốc phòng, an ninh được giữ vững, mọi chủ trương chính sách của Đảng được triển khai có hiệu quả. Ngược lại, ở đâu đội ngũ CBCC cấp xã không được quan tâm, để xảy ra tình trạng tham nhũng, của quyền, hách dịch thì nơi đó tình hình địa phương gặp nhiều khó khăn, phức tạp, dễ bị kẻ xấu lợi dụng.

CBCC cấp xã là nhân tố quan trọng góp phần xây dựng hệ thống chính trị cấp xã, là trung tâm đoàn kết, tập hợp mọi tiềm năng, nguồn lực của địa phương, động viên mọi tầng lớp nhân dân ra sức thi đua hoàn thành thắng lợi các mục tiêu về kinh tế- xã hội, thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của cơ sở.

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

CBCC cấp xã là một bộ phận của đội ngũ CBCC được tạo nên từ hai nguồn chính là bầu cử và tuyển dụng. Do các tổ chức hành chính nhà nước có

cấu trúc thứ bậc, thực hiện các chức năng đa dạng, phức tạp nên CBCC cấp xã cũng có những đặc trưng cơ bản giống các đối tượng CBCC khác, đó là:

- CBCC là nhân tố chủ yếu, nhân tố hàng đầu đóng góp vào sự tồn tại, phát triển của cơ quan, tổ chức. Đồng thời họ chịu sự ràng buộc theo những nguyên tắc và khuôn khổ nhất định do tổ chức đặt ra;

- CBCC mang tính Đảng, tính giai cấp rõ rệt và sản phẩm của họ là các quyết định quản lý; CBCC là những người được hưởng lương từ ngân sách nhà nước; là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ và được Nhà nước đảm bảo các điều kiện cần thiết, quyền lợi chính đáng để có khả năng và yên tâm thực thi công vụ;

- Đội ngũ CBCC hoạt động mang tính chất ổn định, ít chịu biến động nhằm duy trì tính ổn định, liên tục của nền hành chính; họ được bảo hộ bằng quy định “biên chế nhà nước”.

Bên cạnh những đặc điểm chung giống như CBCC khác, do đặc thù hoạt động của đội ngũ CBCC cấp xã nên đội ngũ này có những đặc điểm đặc thù:

Thứ nhất, hầu hết đội ngũ CBCC xã, phường, thị trấn đều là người địa phương, sinh sống tại địa phương, có quan hệ dòng tộc và gắn bó với người dân tại địa phương đó. CBCC chính quyền cấp xã là những người xuất phát từ cơ sở, họ vừa trực tiếp tham gia lao động sản xuất, vừa là người đại diện cho nhân dân thực hiện chức năng quản lý nhà nước, giải quyết các công việc của nhà nước. Do vậy, xét ở khía cạnh nào đó, CBCC cấp xã bị chi phối, ảnh hưởng rất nhiều bởi những phong tục tập quán làng quê, những nét văn hóa bản sắc riêng đặc thù của địa phương, của dòng họ.

Thứ hai, tính ổn định, liên tục công tác của CBCC cấp xã không giống như CBCC từ cấp huyện trở lên đến Trung ương. Cán bộ chủ chốt được bầu cử ở cấp xã như tổ chức Đảng, Mặt trận tổ quốc, Hội đồng nhân dân hết nhiệm kỳ nếu không trúng cử thì việc sắp xếp, bố trí công tác về cơ bản không giống như

CBCC khác. Khi hết nhiệm kỳ thôi không đảm đương chức danh chủ chốt, số cán bộ đã qua đào tạo, có chuyên môn nghiệp vụ, uy tín và kinh nghiệm được bố trí vào các vị trí khác, được chuyển hướng theo chế độ công chức; số còn lại, do không đủ tiêu chuẩn thì đương nhiên thôi không là cán bộ chuyên trách và không còn được hưởng chế độ như công chức nữa.

Thứ ba, sản phẩm hoạt động của CBCC cấp xã là các quyết định quản lý hành chính có tác động sâu rộng đến đời sống kinh tế, xã hội và cục diện địa phương. Vì vậy đòi hỏi người CBCC phải có trình độ hiểu biết sâu rộng, có kỹ năng làm việc thuần thục trên lĩnh vực mà họ đảm nhiệm.

Thứ tư, CBCC cấp xã của cả nước hiện nay rất đông, tuy nhiên về chất lượng lại rất yếu, độ tuổi tương đối già. Hơn nữa, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý của đội ngũ chủ chốt chính quyền cơ sở chưa đồng đều, mặt bằng chung còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước ở chính quyền cơ sở. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến hiệu quả giải quyết công việc của đội ngũ CBCC cấp xã chưa cao.

1.2. Nội dung nâng cao và các tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.2.1. Sự hợp lý về cơ cấu đội ngũ

Khi nghiên cứu chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng cũng như nghiên cứu chất lượng nguồn nhân lực trong một tổ chức nói chung, cần phải nghiên cứu cấu trúc và cơ cấu của đội ngũ đó. Cơ cấu đội ngũ trước hết là một nội dung phản ánh mặt lượng của đội ngũ, nhằm trả lời các câu hỏi: Đội ngũ CBCC cấp xã gồm có tổng số bao nhiêu người? Sự phân bổ cho từng xã cụ thể ra sao? Cơ cấu đội ngũ là một nội dung quan trọng để đánh giá chất lượng của đội ngũ CBCC. Một xã có đội ngũ CBCC nhiều về số lượng và cao về trình độ, nếu không được kết cấu hợp lý về chức năng, nhiệm vụ, về tuổi tác và giới tính,

về chuyên môn và trình độ, sự phân bổ, bố trí hợp lý giữa các bộ phận, giữa các địa phương... thì vẫn có thể dẫn tới không đạt hiệu quả công việc cao.

Trong những năm gần đây, hệ thống CBCC không ngừng được bổ sung về mặt số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, tại nhiều địa phương, số lượng công chức quá ít trong khi khối lượng công việc nhiều, tình hình địa phương còn nhiều phức tạp nên công chức phải gồng mình gánh việc trong khi một số địa phương, số lượng công chức thừa nhiều dẫn đến tình trạng công chức “sáng cấp ô đi, chiều cấp ô về”, không có việc làm và vẫn hưởng lương.

Tính hợp lý của cơ cấu tổ chức đội ngũ cán bộ, công chức thể hiện ở sự hợp lý trong số lượng cán bộ, công chức theo ngành, chức danh nghề nghiệp, theo trình độ đào tạo, cơ cấu theo độ tuổi phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm cơ cấu phù hợp về nữ giới trong bộ máy chính quyền cấp xã.

Các tiêu chí để đánh giá sự hợp lý về số lượng và cơ cấu đội ngũ CBCC cấp xã bao gồm:

- **Đủ về số lượng:** Trong những năm gần đây, hệ thống cán bộ công chức không ngừng được bổ sung và hoàn thiện về số lượng và chất lượng. Mặc dù đã được những kết quả quan trọng nhưng qua khảo sát tại một số địa phương cho thấy cơ cấu của công chức hiện nay chưa phù hợp với công việc, tình trạng thừa và thiếu CBCC trong cơ quan Nhà nước còn khá phổ biến, việc xác định nhiệm vụ cho các vị trí công việc còn khó khăn trong công tác lập kế hoạch nguồn nhân lực, trong công tác tuyển dụng, dẫn đến tuyển dụng chưa đúng người đúng việc, trong xác định nội dung, hình thức và đối tượng đào tạo, công tác đào tạo cơ bản chưa đáp ứng nhu cầu, tiêu chuẩn chức danh và cơ cấu công chức; đánh giá còn nặng về hình thức, chưa có tiêu chí đánh giá chất lượng công việc phù hợp... Điều này làm giảm tính sáng tạo, tính chịu trách nhiệm của các đơn vị trong việc quản lý công chức và thực thi công vụ.

- **Hợp lý về mặt cơ cấu:**

Với một cơ cấu công chức hợp lý sẽ giúp cho việc xác định biên chế một cách phù hợp và hiệu quả, giúp nhà quản lý tiến hành hoạt động tuyển dụng, bố trí quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, quản lý công chức phù hợp, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực của đơn vị, tạo điều kiện cho công chức yên tâm thực hiện nhiệm vụ, tạo môi trường văn hóa tốt trong cơ quan, đơn vị. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hợp lý trước hết cần đảm bảo sự hài hòa về độ tuổi. Các nhóm tuổi phải có sự kế thừa liên tục, tránh tình trạng khi có cán bộ chủ chốt về hưu sẽ bị “hẫng”, không có thế hệ kế cận có thể tiếp quản công việc. Bên cạnh đó, cần có sự hợp lý về cơ cấu giới tính, cơ cấu ngạch cán bộ, công chức. Cần đảm bảo sự cân bằng về giới tính nam và nữ trong đội ngũ CBCC, trao cơ hội cho nữ CBCC được đảm nhiệm các công việc, các vị trí trong bộ máy cấp xã.

Để phù hợp với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã phải đổi mới theo hướng trẻ hóa, hài hòa về độ tuổi để đảm bảo sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. Cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã cần quan tâm đến cơ cấu về giới tính, dân tộc, tôn giáo, ngạch công chức, ngành nghề trình độ đào tạo. Đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức nữ làm lãnh đạo trong tương lai tương xứng với địa vị, vai trò của người phụ nữ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.2.2. Nâng cao 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. Sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khỏe mạnh. Chăm sóc sức khỏe là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

Nâng cao thể lực bao gồm việc nâng cao sức khỏe, thể chất của nguồn nhân lực. Sức khỏe không chỉ biểu hiện chất lượng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công việc. Sức khỏe này hàm chứa khỏe cả thể chất và tinh thần của nguồn nhân lực. Thân thể khỏe mạnh, cường tráng mới chứa đựng tâm hồn trong sáng, tinh thần sảng khoái, mới tiếp thu được kiến thức văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ tốt và lao động đạt hiệu quả cao. Nâng cao thể lực, sức khỏe là một vấn đề cần phải được coi trọng tại mỗi đơn vị, mỗi cơ quan, tổ chức.

Việc nâng cao thể lực của đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng và đội ngũ CBCC nói chung là một yêu cầu cần thiết, bởi đội ngũ CBCC là đội ngũ lao động trí óc, thường xuyên phải hoạt động trí óc rất mệt mỏi và dễ mắc những bệnh nghề nghiệp, ảnh hưởng lớn tới sức khỏe và hiệu quả làm việc. Sức khỏe vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao thể lực của con người là một đòi hỏi rất chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Bên cạnh đó, ngay từ khâu tuyển dụng công chức, tiêu chí sức khỏe cũng được quan tâm lưu ý. Một người gặp khó khăn về thể lực, tinh thần khi phải đảm nhận công việc hoặc mắc một số bệnh tật khó có thể được tuyển dụng vào các cơ quan hành chính nhà nước.

Nâng cao thể lực cho đội ngũ CBCC cấp xã được biểu hiện ở việc nâng cao chất lượng môi trường làm việc, an toàn trong khi làm việc và nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ CBCC, bao gồm các tiêu chí:

- **Sức khỏe** thể hiện sự dẻo dai về thể lực của nguồn nhân lực trong quá trình làm việc. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ được thể hiện qua trình độ hiểu biết của con người mà còn cả sức khỏe của bản thân người đó. Nếu không có sức khỏe, bao nhiêu kiến thức, kỹ năng cũng nằm lại trong thể xác con người đó. Có sức khỏe mới làm được việc, cống hiến được chất xám của

mình. Phân loại sức khỏe nguồn nhân lực của Bộ Y tế quy định được xếp theo các mức trên cơ sở đánh giá tuyệt đối để có nhận xét định tính cho từng loại.

- **Thể lực** hay thể chất nguồn nhân lực thể hiện vóc dáng về chiều cao, cân nặng và có thang đo nhất định. Đối với từng ngành khác nhau sẽ có yêu cầu thể chất khác nhau. Thể chất nguồn nhân lực được biểu hiện qua quy mô và chất lượng thể chất. Quy mô thể hiện số lượng người được sử dụng, thời gian nguồn nhân lực làm việc tại cơ quan, tổ chức. Chất lượng thể hiện thông qua độ tuổi và giới tính. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính là một thông số giúp mỗi cơ quan, tổ chức đánh giá được việc sử dụng và bố trí nguồn nhân lực phù hợp với đặc điểm giới tính, nhất là giới tính nữ thường có hạn chế ảnh hưởng đến công việc, do độ tuổi sinh đẻ, chăm sóc con nhỏ, công việc nội trợ... Độ tuổi thể hiện kinh nghiệm, bản lĩnh nhiều nhất là những người trên 40 tuổi nhưng thể lực có thể giảm sút hơn so với nguồn nhân lực có độ tuổi dưới 40, độ tuổi này có thể có sự trải nghiệm ít so với tuổi trên 40 nhưng bù lại có thể lực tốt, có khả năng xông pha tốt, sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ.

1.2.3. Nâng cao trí lực

Nâng cao trí lực (gồm nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, kinh nghiệm làm việc...). Đây là yếu tố có tính quyết định căn bản đến nâng cao năng lực làm việc, khả năng đáp ứng công việc và là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Trong những điều kiện như nhau, những con người khác nhau có thể tiếp thu những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo với nhịp độ khác nhau. Có người tiếp thu nhanh chóng, cũng có người tiếp thu tốn nhiều thời gian và sức lực; ở người này có thể nhanh chóng rút ra kinh nghiệm và đạt đến trình độ điều luyện trong khi đó, người khác chỉ đạt mức trung bình, nhớt việc. Do vậy, việc nâng cao trí lực cho đội ngũ CBCC là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng.

Nâng cao trí lực của đội ngũ CBCC chính là việc đào tạo nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ quản lý con người, đây là yếu tố quan trọng nhất quyết định tới chất lượng đội ngũ CBCC. Bất kỳ một vị trí công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định. Do vậy, việc trang bị kiến thức chuyên môn là không thể thiếu cho dù mỗi người được đào tạo theo hình thức nào. Kiến thức có được thông qua nhiều nguồn khác nhau như: đào tạo; qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà mỗi người tiếp thu được và qua sự học hỏi kinh nghiệm từ các đồng nghiệp, học hỏi từ các phương tiện thông tin đại chúng, qua sách báo... Trong quá trình thực hiện công việc, đội ngũ CBCC không chỉ sử dụng kiến thức chuyên môn mà cần dùng nhiều loại kiến thức khác nhau được tổng hợp, vận dụng vào sự phát triển công việc tạo thành kiến thức của mỗi người.

Trí lực là năng lực của trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người. Trí tuệ được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu của nguồn lực con người bởi tất cả những gì thúc đẩy con người hành động phải thông qua đầu óc của họ. Khai thác và phát huy tiềm năng về mặt trí lực trở thành yêu cầu quan trọng nhất của việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức nói riêng và nguồn nhân lực nói chung.

Các tiêu chí đánh giá về trí lực của cán bộ, công chức bao gồm trình độ học vấn và trình độ chuyên môn; kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm làm việc.

- *Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn* mà nguồn nhân lực có được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành đó trước khi đảm nhiệm công việc. Đó là các cấp bậc học trung cấp, CĐ, ĐH và trên ĐH. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc và đào tạo lại trong công việc họ đang thực hiện thông qua các lớp tập huấn hay bồi dưỡng ngắn

hạn về nghiệp vụ... Bất kỳ một vị trí, công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định.

Tiêu chuẩn đối với công chức cấp xã được quy định tại Thông tư số 06/2012/TTBNV của Bộ Nội vụ: Về trình độ văn hóa: Tốt nghiệp THPT.

Về trình độ chuyên môn: Tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của chức danh công chức được đảm nhiệm.

Trình độ tin học: Có chứng chỉ tin học văn phòng trình độ A trở lên.

Quy định đối với cán bộ cấp ủy của xã được áp dụng theo Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV, ngày 16/01/2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ: tốt nghiệp THPT, có trình độ trung cấp chính trị trở lên, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên, đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý hành chính Nhà nước.

Đối với cán bộ đoàn thể xã: tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên, trình độ sơ cấp chính trị (hoặc tương đương) trở lên, trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương đương trình độ sơ cấp trở lên.

- **Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ:** là khả năng ứng xử và giải quyết công việc. Khả năng này bộc lộ thông qua sự hiểu biết, nhận thức và rèn luyện để có kỹ năng giải quyết công việc. Kỹ năng này hình thành có sự trải nghiệm thực tế hay còn gọi là điều kiện hình thành kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực. Vì thế có những cán bộ, công chức được đào tạo như nhau nhưng có kỹ năng làm việc không hoàn toàn giống nhau và kỹ năng được nâng lên thông qua quá trình thực hiện thao tác trực tiếp trong công việc. Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của CBCC cấp xã bao gồm: kỹ năng quản lý; kỹ năng ứng xử và giao tiếp; kỹ năng thuyết phục, vận động quần chúng nhân dân; kỹ năng soạn thảo văn bản; kỹ năng tin học...

- **Kinh nghiệm làm việc** thể hiện sự trải nghiệm trong công việc qua thời gian làm việc, thâm niên công tác. Những người có nhiều kinh nghiệm làm

việc có thể giải quyết công việc thuận thực và nhanh hơn người ít kinh nghiệm. Kinh nghiệm làm việc kết hợp với trình độ và kỹ năng xử lý trong công việc tạo thành mức độ lành nghề và ưu điểm của mỗi người cán bộ, công chức. Khả năng sáng tạo là vô tận, năng lực của con người thể hiện tư duy trong việc đưa ra các sáng kiến, các ý tưởng và có các quyết định nhanh nhạy linh hoạt trong giải quyết các vấn đề. Khả năng này không phụ thuộc vào lứa tuổi hay giới tính. Do đó, một con người vừa có khả năng sáng tạo, vừa có kinh nghiệm trong công việc thì có thể có kỹ năng làm việc vượt trội hơn và là tài sản quý giá của tổ chức. Khai thác trí lực của con người hoàn toàn phụ thuộc vào tổ chức mà trong đó các cấp quản trị là quan trọng nhất. Các yếu tố này không thể mang ra cân, đo, đếm bằng định lượng cụ thể.

1.2.4. Nâng cao tâm lực

Tâm lực còn được gọi là phẩm chất tâm lý- xã hội, chính là tác phong tinh thần- ý thức trong lao động bao gồm thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc hay còn gọi là năng lực ý chí của nguồn nhân lực.

Nâng cao tâm lực hay còn gọi là nâng cao phẩm chất tâm lý- xã hội (gồm thái độ, tinh thần thực hiện công việc, khả năng chịu áp lực, thái độ khi làm việc với công dân...) nhằm đánh giá thái độ trong công việc. Trên thực tế, để đánh giá cán bộ, công chức có nâng cao được tâm lực hay không thực sự rất khó và khó lượng hóa. Điều này còn chịu sự tác động và ảnh hưởng của nhiều yếu tố, ảnh hưởng trước hết chính từ trí lực của nguồn nhân lực đến môi trường sống và làm việc của mỗi cá nhân.

Trong bất kỳ nền sản xuất nào thì con người cũng là nhân tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả công việc, và nhân tố đó lại được quyết định bởi phẩm chất đạo đức, nhân cách, tư tưởng của chính cá nhân đó. Trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đòi hỏi mỗi CBCS phải có tính tự giác, tính tập thể, tinh thần hợp tác, tác phong công nghiệp mới có thể tạo nên tính

chuyên nghiệp tại cơ quan, công sở. Đó là biểu hiện sinh động nhất của phẩm chất đạo đức, tư tưởng của đội ngũ CBCC trong thời đại mới, thời đại công nghiệp hóa- hiện đại hóa đất nước. Ngày nay, điều kiện đem lại lợi thế cho nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ CBCC nói riêng, ngoài thể lực và trí lực còn phải lưu ý đến tâm lực, phẩm chất đạo đức và ý thức trong quá trình làm việc. Do vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, ngoài việc nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ văn hóa, nâng cao sức khỏe cho mỗi người, cần coi trọng xây dựng đạo đức, văn hóa công sở và nâng cao sự phối kết hợp trong quá trình làm việc để đạt hiệu quả công tác cao hơn.

Các tiêu chí đánh giá tâm lực của đội ngũ cán bộ, công chức bao gồm:

- **Thái độ làm việc** chính là ý thức trong quá trình làm việc. Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào khí chất và tính cách mỗi cá nhân. Khi đứng trong một tổ chức, họ buộc phải tuân thủ các quy tắc, nội quy làm việc nhất định. Tuy nhiên, không phải bất cứ một người nào cũng đều có ý thức, trách nhiệm và sự tự giác tuân thủ các quy tắc và nội quy làm việc triệt để. Vì vậy, ngoài các nhóm tiêu chí về thể lực và trí lực thì thái độ làm việc là nhóm yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- **Tâm lý làm việc** là vấn đề nội tâm chủ quan của cá nhân mỗi người. Tâm lý làm việc có thể chịu sự ảnh hưởng của các yếu tố khách quan và chủ quan. Ảnh hưởng của yếu tố khách quan dẫn đến nội tâm chủ quan có thể là: chế độ thù lao, đánh giá thực hiện công việc, bầu không khí làm việc tại nơi làm việc, thời gian làm việc, bản thân công việc, khả năng mắc bệnh nghề nghiệp... Các yếu tố chủ quan chủ yếu phụ thuộc vào khí chất, tính cách của mỗi người. Tuy nhiên, khuôn khổ và nội quy của cơ quan nơi làm việc là hàng rào để họ thực hiện chức trách và nhiệm vụ theo lý trí và tư duy khoa học.

Như vậy, thái độ làm việc là những hành vi biểu hiện bên ngoài, tâm lý làm việc là những cảm xúc bên trong con người. Khi cảm xúc biến động, khiến

tâm lý làm việc biến động theo và ảnh hưởng đến thái độ làm việc của nguồn nhân lực, làm thay đổi địa vị trong lao động của mỗi người CBCC.

- ***Phẩm chất chính trị, đạo đức:*** Trong công tác cũng như trong cuộc sống, phẩm chất đạo đức của người CBCC được biểu hiện ở: gương mẫu về đạo đức, có lối sống lành mạnh; chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chính sách của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước; tận tụy phục vụ nhân dân, không quan liêu hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn cho nhân dân khi đến giải quyết công việc.

- ***Tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc:*** Có tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc, biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến của đồng nghiệp và những người xung quanh, lời nói đi đôi với việc làm. Bên cạnh đó, mỗi người CBCC phải có sự phối hợp chặt chẽ trong công việc với đồng nghiệp, với lãnh đạo, với những người cấp dưới để đạt hiệu quả cao nhất, hạn chế tối đa tình trạng bất đồng quan điểm dẫn đến bất mãn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Các yếu tố thuộc tâm lực có liên quan chặt chẽ đến văn hóa tại mỗi cơ quan, đơn vị. Xuất phát từ văn hóa truyền thống của dân cư trong một nước có ảnh hưởng rất lớn đến tư duy, suy nghĩ, lễ thói, cách sống... tạo nên văn hóa, đạo đức của con người. Tuy có ảnh hưởng của văn hóa toàn cầu, trình độ và sự nhận thức giúp con người có thể kiểm soát hành vi, nhưng không phải bất cứ tình huống nào, thời điểm nào con người cũng kiểm soát được. Do đó, nhóm tiêu chí thuộc về phẩm chất đạo đức của đội ngũ cán bộ, công chức là rất khó đánh giá, khó đưa ra một công thức hay một nhận định hay có thể lượng hóa được. Trong mỗi thời điểm, mỗi hoàn cảnh lại có những biểu hiện không giống nhau.

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

1.3.1. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã

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

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ; phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ, bảo đảm sự liên thông quy hoạch của cả đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Quy hoạch cán bộ, công chức là nội dung trọng yếu của công tác tổ chức, là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trên cơ sở dự báo nhu cầu công chức, nhằm đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chính trị, công việc được giao. Nói đến quy hoạch không chỉ nói tới việc lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch.

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được xây dựng dựa trên cơ sở quy hoạch cấp ủy đảng các cấp, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch ở cấp trên, bảo đảm sự liên thông, gắn kết giữa quy hoạch của các địa phương, ban, bộ, ngành với nhau.

Những yêu cầu đối với công tác quy hoạch cán bộ, công chức:

- Phải đánh giá đúng cán bộ, công chức trước khi đưa vào quy hoạch.
- Quy hoạch cán bộ phải theo phương châm “mở” và “động”: Giới thiệu cán bộ vào quy hoạch không khép kín trong từng địa phương, không chỉ đưa vào quy hoạch những cán bộ tại chỗ mà cần xem xét, đưa vào quy hoạch những CBCC có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch ở địa phương, đơn vị khác.
- Quy hoạch cán bộ là tạo nguồn để chủ động chuẩn bị cán bộ cho việc bổ nhiệm, bố trí nhân sự. Cán bộ trong quy hoạch ở thời điểm đưa vào quy

hoạch không nhất thiết phải đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch, mà cần được rèn luyện, thử thách, đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn của chức danh được quy hoạch.

- Đảm bảo số lượng, yêu cầu về độ tuổi và cơ cấu cán bộ nữ trong quy hoạch và thực hiện công khai trong công tác quy hoạch cán bộ, tránh tình trạng nghi ngờ, hạ thấp uy tín lẫn nhau.

1.3.2. Công tác tuyển dụng công chức cấp xã

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

Tuyển dụng là khâu quan trọng, quyết định tới chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ tuyển được những cá nhân có năng lực, phẩm chất tốt, đóng góp tích cực cho địa phương. Ngược lại, nếu công tác tuyển dụng không được quan tâm thì không tuyển chọn được những người có đủ năng lực, phẩm chất đạo đức để thực hiện nhiệm vụ, gây ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Do đặc thù của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay, một bộ phận lớn cán bộ, công chức không phải trải qua quy trình tuyển dụng, thi tuyển, mà có những người được bổ nhiệm, hoặc những cá nhân nổi bật tại cơ sở (thôn, xóm, tổ dân phố...) được bồi dưỡng thêm và đảm nhiệm một số vị trí tại một số đơn vị cấp xã. Do vậy, công tác tuyển dụng có ảnh hưởng lớn tới chất lượng đội ngũ CBCC. Những cá nhân có các phẩm chất, kỹ năng tốt sẽ là nguồn cán bộ bổ sung và đảm nhiệm những vị trí quan trọng tại các cơ quan hành chính cấp xã. Muốn nâng cao hiệu lực hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của bộ máy chính quyền cấp xã phải tuyển dụng được những công chức có phẩm chất chính trị, các kiến thức về quản lý và các kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và nhất là có trình độ hiểu biết về pháp luật.

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

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

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

Phần đông đội ngũ CBCC của các xã, thị trấn có trình độ học vấn thấp. Một số không nhỏ CBCC cấp xã không được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước, về pháp luật, về hành chính và kỹ năng quản lý hành chính- những kiến thức và kỹ năng phục vụ chính cho công việc mà học đảm nhận. Đối với CBCC chủ chốt cấp xã, sau mỗi lần bầu cử tuy có được bồi dưỡng, đào tạo nhưng những kiến thức họ thu nhận được không đầy đủ, hệ thống, do vậy, chất lượng đào tạo cũng chưa mang lại hiệu quả cao.

Đào tạo, bồi dưỡng quyết định trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức nhấn mạnh: “Đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công việc được giao”. Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giới hạn ở đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, mà cần đặc biệt quan tâm tới đào tạo nâng cao kỹ năng, kỹ xảo thực hiện công việc và những kiến thức về quản lý nhà nước, góp phần tạo nên tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ.

Nội dung cơ bản nhất của đào tạo bồi dưỡng là phải xác định chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng; chương

trình và phương thức đào tạo phù hợp với từng đối tượng. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên sự phân tích, đánh giá công việc, trình độ của đội ngũ công chức và nhu cầu về cán bộ của từng cơ quan, tổ chức.

Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng lại phụ thuộc vào các vấn đề như: Hệ thống cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên; Chế độ hỗ trợ cho cán bộ, công chức đi học như tiền ăn ở, đi lại, tiền học phí, thời gian; Cơ chế đảm bảo sau đào tạo, bồi dưỡng...

1.3.4. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

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

Công tác sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cũng là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng lớn đến chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Bố trí đúng người, đúng việc là động lực thúc đẩy mỗi cá nhân hăng say, nhiệt tình, hăng say, có trách nhiệm với công việc, khuyến khích tinh thần học hỏi, tích lũy kinh nghiệm, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức. Bên cạnh đó, những công việc của quá trình sử dụng nhân lực như: điều động, luân chuyển, đề bạt... được thực hiện hợp lý, công bằng, khoa học sẽ tạo môi trường thuận lợi cho những cá nhân có năng lực, trình độ và có phẩm chất đạo đức tốt được phát huy năng lực, sở trường trong công việc, từ đó nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Việc bố trí, sử dụng, phân công công tác cho CBCC phải đảm bảo phù hợp giữa quyền hạn và nhiệm vụ được giao với chức danh, chức vụ và ngạch công chức được bổ nhiệm.

Nguyên tắc sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức:

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

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

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

- Phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm.

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

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

- Đánh giá CBCC là việc cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng CBCC tiến hành đánh giá, phân loại, làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của từng CBCC. Kết quả đánh giá CBCC là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách đối với CBCC, cũng như giúp CBCC phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, góp phần nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác chuyên môn của CBCC tại cơ quan, đơn vị. Đây là khâu quan trọng, nếu cơ quan quản lý, sử dụng đánh giá sai sẽ dẫn tới sử dụng người không đúng, dùng người năng lực kém, bỏ sót người tài, gây ảnh hưởng không tốt trong nội bộ cơ quan, đơn vị, làm giảm lòng tin đối với toàn bộ đội ngũ CBCC.

Đánh giá CBCC là khâu quan trọng trong công tác cán bộ, song, đây là một công việc rất khó, rất nhạy cảm vì có ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác của công tác cán bộ. CBCC được đánh giá theo 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 lễ lối làm việc;

- Năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ;

- Tinh thần trách nhiệm trong công tác;

- Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Việc đánh giá CBCC phải được thực hiện hàng năm, trước khi bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc nhiệm kỳ, thời gian luân chuyển. Kết quả đánh giá, phân loại CBCC được đánh giá ở các mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực; Không hoàn thành nhiệm vụ.

Nếu CBCC 02 năm liên tiếp hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 02 năm liên tiếp, trong đó 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức có thẩm quyền bố trí công tác khác.

Nếu CBCC 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức có thẩm quyền miễn nhiệm, cho thôi làm nhiệm vụ.

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

1.4.1. Nhân tố khách quan

Các nhân tố khách quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã bao gồm một số nhân tố như: tình hình kinh tế- chính trị của xã hội, của đất nước và địa phương trong từng giai đoạn; trình độ văn hóa, sức khỏe của dân cư; sự phát triển của công nghệ thông tin; đường lối phát triển

kinh tế, văn hóa, xã hội và quan điểm sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của Đảng, Nhà nước và địa phương...

- Quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương có ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính trị nói chung và bộ máy nhà nước nói riêng. Nếu quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương quan tâm và mạnh dạn trong việc tăng thẩm quyền cho chính quyền cấp xã, phân cấp hợp lý sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và hiệu quả thực thi công vụ.

- Thể chế quản lý cán bộ, công chức cấp xã: bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, thù lao lao động, đề bạt... Thể chế quản lý cán bộ, công chức cấp xã còn bao gồm bộ máy tổ chức nhà nước và các quy định về thanh tra, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ của công chức nhà nước chi phối đến chất lượng và nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức nhà nước.

Do đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước là có tính thống nhất cao trong toàn bộ hệ thống, chịu sự điều chỉnh bởi hệ thống pháp luật hiện hành nên chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức chịu sự tác động và chi phối của thể chế quản lý đội ngũ công chức này.

- Truyền thống văn hóa của địa phương: Phần lớn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có nguồn gốc, trưởng thành từ chính quê hương. Do vậy, truyền thống, văn hóa của địa phương có ảnh hưởng tới suy nghĩ và cách ứng xử cũng như tác phong làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

- Thu nhập của cán bộ, công chức: Nhu cầu vật chất vẫn là vấn đề cấp bách của cán bộ, công chức hiện nay. Mức lương, thưởng hiện nay vẫn còn hạn chế, lương tăng không đủ bù so với mức tăng của các mặt hàng trong xã hội. Điều đó làm cho mức sống trở nên khó khăn hơn đối với cán bộ, công

chức nhà nước. Lợi ích kinh tế không được đáp ứng dẫn đến việc cán bộ, công chức ít có động lực làm việc hoặc có làm thì chỉ mang tính chiếu lệ, ít có tính chủ động, sáng tạo, làm việc không đạt chất lượng cao.

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

- Chế độ chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã bao gồm các chế độ, chính sách như: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... Đây chính là một trong những yếu tố thúc đẩy sự tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân, cũng như là động lực, là điều kiện đảm bảo để họ phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực trong việc hoàn thành tốt công việc được giao. Khi các chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với đội ngũ cán bộ công chức cấp xã được đảm bảo sẽ tạo nên những tiền đề và động lực. Chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất vừa là điều kiện, vừa là động lực đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong việc nâng cao trình độ.

1.4.2. Nhân tố chủ quan

- Nhận thức của cán bộ, công chức: Đây là yếu tố cơ bản và quyết định nhất tới chất lượng của mỗi CBCC nói riêng và đội ngũ CBCC cấp xã nói chung, bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi con

người. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu người cán bộ, công chức nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc phải nâng cao trình độ để giải quyết công việc, để tăng chất lượng thực thi công vụ thì họ sẽ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực, ham mê và có hiệu quả. Họ sẽ có ý thức trong việc tự rèn luyện, trau dồi, học hỏi những kiến thức, kỹ năng mới, những phương pháp làm việc có hiệu quả, phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm. Ngược lại, khi người cán bộ, công chức còn xem thường những chuẩn mực đạo đức, nhân cách, họ sẽ thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và nâng cao tinh thần trách nhiệm sẽ dẫn đến việc mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh, chủ quan, tự tư, tự lợi, tư tưởng cục bộ, địa phương; phai nhạt lý tưởng, tha hóa về đạo đức, lối sống. Từ đó, dẫn đến tình trạng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, gây phiền hà đối với nhân dân, làm suy giảm uy tín của Đảng và niềm tin của nhân dân đối với nhà nước.

- Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật: Trình độ văn hóa tạo ra khả năng tư duy và sáng tạo cao. Cán bộ, công chức có trình độ văn hóa cao sẽ có khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật, những văn bản của nhà nước vào công việc, đồng thời trong quá trình làm việc họ không những vận dụng chính xác mà còn linh hoạt và sáng tạo để tạo ra hiệu quả làm việc cao nhất. Trình độ văn hóa và chuyên môn của người lao động không chỉ giúp cho người lao động thực hiện công việc nhanh mà còn góp phần nâng cao chất lượng thực hiện công việc.

- Tình trạng sức khỏe: Trạng thái sức khỏe có ảnh hưởng lớn tới năng suất lao động. Nếu người có tình trạng sức khỏe không tốt sẽ dẫn đến mất tập trung trong quá trình lao động, làm cho độ chính xác của các thao tác trong công việc giảm dần, chất lượng tham mưu không cao.

- Thái độ lao động: Thái độ lao động của cán bộ, công chức là tất cả những hành vi biểu hiện của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ được giao. Nó có ảnh hưởng quyết định đến khả năng, năng suất và chất lượng hoàn thành công việc của cán bộ, công chức. Nó phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khác nhau, cả khách quan và chủ quan nhưng chủ yếu là: Kỷ luật lao động, tinh thần trách nhiệm, sự gắn bó với đơn vị, cường độ lao động.

1.5. Kinh nghiệm thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

1.5.1. Kinh nghiệm của huyện An Dương- Thành phố Hải Phòng

Đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với nâng cao tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức là một trong tám nhóm vấn đề mà Ban Thường vụ huyện ủy An Dương (TP.Hải Phòng) tập trung chỉ đạo.

Ban Thường vụ (BTV) Huyện ủy An Dương xác định, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu là tập trung chuẩn hoá đội ngũ cán bộ về nghiệp vụ và lý luận chính trị. Giai đoạn 2010-2015, hơn 500 lượt cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, nâng cao. Trong đó, 100% cán bộ chủ chốt cấp xã đạt chuẩn về lý luận chính trị, trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên (tăng 35,9% so với đầu nhiệm kỳ). Năm 2015, UBND huyện tiếp tục rà soát, thẩm định, giới thiệu 7 người tham gia lớp đào tạo nguồn cán bộ chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn khóa 2 của thành phố. Bên cạnh đào tạo, huyện chú trọng bồi dưỡng theo hình thức “cầm tay chỉ việc”. 75 cán bộ cơ sở lên học việc ở các phòng, ban của huyện để rèn kỹ năng, phương pháp giải quyết công việc thực tế. Nhờ thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ cơ sở, nhất là ở những vị trí chủ chốt thực hiện tốt hơn nhiệm vụ được giao, góp phần cùng cấp uỷ, chính quyền lãnh đạo địa phương phát triển kinh tế, xã hội, đặc biệt là việc lãnh đạo nhân dân xây dựng nông thôn mới, dồn điền đổi thửa...

Cùng với chuẩn hoá trình độ, huyện An Dương cũng đặc biệt quan tâm tới việc bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ. Trong nhiệm kỳ, huyện đã luân chuyển 4 cán bộ trẻ, có năng lực ở cấp huyện về giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã.

UBND các xã, thị trấn của huyện An Dương thực hiện việc công bố, công khai các thủ tục hành chính và quy trình giải quyết công việc, thời gian giải quyết công việc, phí và lệ phí theo quy định để tổ chức, công dân biết tại bộ phận tiếp dân và trả kết quả hồ sơ hành chính. Đồng thời, áp dụng công nghệ thông tin và các quy trình ISO vào việc quản lý, điều hành, đã tạo thuận lợi cho việc giám sát, kiểm tra của lãnh đạo và nhân dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức. Nhờ đó, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện ngày càng vững về chuyên môn, nghiệp vụ, đạt chuẩn về lý luận chính trị, có thái độ, tinh thần trách nhiệm cao với công việc, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Đây là nền tảng quan trọng để Đảng bộ huyện giành được thành tựu toàn diện trên các lĩnh vực.

1.5.2. Kinh nghiệm của huyện Quỳnh Phụ - tỉnh Thái Bình

Là một địa phương tiếp giáp với huyện Vĩnh Bảo, điều kiện tự nhiên- văn hóa- kinh tế và xã hội của huyện Quỳnh Phụ, tỉnh Thái Bình có nhiều nét tương đồng với đặc điểm của huyện Vĩnh Bảo. Do vậy, công tác tổ chức, quản lý cán bộ, công chức cấp xã của huyện Quỳnh Phụ có nhiều điểm mới và một số kinh nghiệm có thể ứng dụng vào điều kiện thực tế của huyện Vĩnh Bảo.

Quỳnh Phụ xác định luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; những đổi mới căn bản được cấp trên và nhân dân đánh giá cao như: UBND huyện thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, từ thông báo tuyển dụng viên chức, quá trình tổ chức thi tuyển bảo đảm nguyên tắc dân chủ, đúng luật đến công khai người trúng tuyển ở các vị trí cần tuyển trên các phương tiện thông tin đại chúng, qua mạng văn phòng điện tử liên thông. Quan trọng hơn

nữa là từ thái độ đến trách nhiệm thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong toàn huyện được nâng lên rõ rệt. Thước đo chính là hiệu quả giải quyết công việc, sự hài lòng của các tổ chức, doanh nghiệp và người dân khi đến giải quyết thủ tục hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước từ huyện xuống xã.

Thời gian qua, cấp ủy, chính quyền huyện Quỳnh Phụ còn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức. Năm 2014, huyện đã cử 120 cán bộ, công chức đi bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; gần 190 cán bộ, công chức cấp xã đi học lớp chuyên viên, tin học nâng cao; 67 đồng chí là chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND các xã, thị trấn đi bồi dưỡng kiến thức quản lý, điều hành công việc; 10 đồng chí được cử đi tập huấn công tác tôn giáo...

Do chú trọng và làm tốt công tác cán bộ nên chất lượng giải quyết công việc chuyên môn được nâng cao. Năm 2014, các đồng chí lãnh đạo từ huyện xuống xã chỉ đạo, điều hành công việc thông suốt, có trọng tâm, trọng điểm, phát huy được thế mạnh của địa phương, đưa Quỳnh Phụ trở thành đơn vị dẫn đầu toàn tỉnh về phát triển kinh tế nông nghiệp; có 5 xã đạt chuẩn nông thôn mới; giáo dục - đào tạo đã vươn lên vị trí thứ ba toàn tỉnh.... Đến nay, 100% cán bộ, công chức tại các xã của huyện sử dụng mạng văn phòng điện tử liên thông để trao đổi thông tin, góp phần giảm thời gian, tiết kiệm chi phí, tăng tính chuyên nghiệp, hiện đại trong giải quyết công việc, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nhất là cán bộ bộ phận một cửa - những người thường xuyên tiếp xúc, trực tiếp giải quyết và giải quyết nhiều nhất thủ tục hành chính cho nhân dân luôn tận tâm và hết mình với công việc. Việc niêm yết công khai các thủ tục hành chính tại bộ phận một cửa để mọi người đến làm thủ tục hành chính tra cứu thông tin, đồng thời giám sát quá trình thực thi công vụ của cán bộ được thực hiện nghiêm túc.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm đối với huyện Vĩnh Bảo

Từ thực tiễn kinh nghiệm quản lý cán bộ, công chức tại huyện An Dương, Thành phố Hải Phòng và huyện Quỳnh Phụ- tỉnh Thái Bình cho thấy việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. Qua đó, những bài học kinh nghiệm rút ra đối với huyện Vĩnh Bảo như sau:

- ***Thứ nhất***, nâng cao nhận thức về vai trò của đội ngũ CBCC cấp xã. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ công chức cấp xã. Để công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả, cần đầu tư những lớp học, khóa học, chương trình đào tạo có nội dung và hình thức đào tạo phù hợp với xu thế phát triển của nền kinh tế ngày càng hiện đại hóa.

Thứ hai, xây dựng đồng bộ hệ thống giải pháp, từ khâu tuyển dụng, đào tạo tới sử dụng, đánh giá CBCC. Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, huyện Vĩnh Bảo cần quan tâm và chú trọng hơn nữa tới hoạt động tuyển dụng, tuyển chọn công chức, xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với trình độ phát triển của đất nước. Tổ chức thi tuyển công khai, công bằng, có các chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ, có trình độ cao về làm việc tại các xã, thị trấn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, là nguồn cán bộ quy hoạch cho tương lai. Quan tâm đầu tư và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trẻ, có nhiều tiềm năng phát triển trong tương lai.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ thông tin vào các khâu, thủ tục hành chính để đảm bảo tính chính xác, nhanh gọn, hạn chế thời gian thực hiện các thủ tục “rườm rà”, giúp hạn chế lao động dôi dư, khắc phục tình trạng công dân xếp hàng dài tại các cơ quan hành chính cấp xã. Đồng thời, việc áp dụng công nghệ thông tin cũng giúp cấp trên quản lý trực tiếp đội ngũ CBCC được hiệu quả và xử lý các tình huống bất thường được kịp thời hơn.

Thứ tư, xây dựng vị trí việc làm, phân tích công việc, xác định khung năng lực và bản mô tả công việc cho các vị trí công việc. Qua bản mô tả công việc và phân công công việc sẽ xác định được cơ cấu, biên chế số lượng công chức thực hiện ở mỗi vị trí công việc là bao nhiêu, tiêu chuẩn cụ thể gồm những gì, từ đó sẽ hạn chế được tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt công chức và đảm bảo được hiệu quả hoạt động. Những công việc được phân công cụ thể sẽ là căn cứ quan trọng để tiến hành đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, phân loại thi đua hàng năm, hạn chế tình trạng đánh giá cao bằng, góp phần động viên, khuyến khích cán bộ công chức làm việc nhiệt tình và tâm huyết hơn.

Thứ năm, tạo môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, hiện đại, xây dựng văn hóa công sở. Thể lực, trí lực và tâm lực của con người chỉ có thể phát triển khi con người được làm việc trong môi trường thân thiện, phù hợp, đồng nghiệp tin tưởng và hỗ trợ trong công việc, lãnh đạo tín nhiệm, quan tâm phát triển và ngược lại. Các cơ quan hành chính nhà nước đôi khi còn cứng nhắc, chưa chú trọng tới văn hóa công sở. Việc xây dựng hình ảnh người cán bộ công chức thân thiện trong tiếp xúc với đồng nghiệp và công dân, vững vàng về chuyên môn và nghiêm túc trong thực hiện nội quy, quy chế sẽ giúp người dân có thiện cảm hơn, yên tâm hơn khi tới làm việc tại các cơ quan hành chính các xã và nâng cao hiệu quả quản lý của địa phương đó hơn.

TIÊU KẾT CHƯƠNG I

Tác giả đã tập trung nghiên cứu hệ thống cơ sở lý luận về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, trong đó, tác giả đã nêu ra các khái niệm, phân loại, những đặc điểm và vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Trên cơ sở hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã về cơ cấu đội ngũ, về thể lực, tâm lực và trí lực, tác giả đã làm rõ nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Bên cạnh đó, tác giả còn nghiên cứu cơ sở lý luận về các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, bao gồm các hoạt động chủ yếu như: quy hoạch; tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; sử dụng, sắp xếp đội ngũ; phân tích công việc. Đây là những hoạt động rất quan trọng nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức.

Qua tìm hiểu, học viên đã tham khảo kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện An Dương (TP. Hải Phòng) và huyện Quỳnh Phụ (tỉnh Thái Bình) để thấy được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và những kinh nghiệm, những bài học thực tế từ hoạt động của hai địa phương trên. Trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, yêu cầu cải cách hành chính, đòi hỏi bản thân mỗi cán bộ, công chức và chính quyền các cấp cần nhận thức vai trò và trách nhiệm của mình nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, hiệu quả làm việc. Đặc biệt đối với cán bộ, công chức cấp xã, phường là cấp chính quyền tiếp xúc trực tiếp với người dân, việc nâng cao chất lượng đội ngũ này là yêu cầu và nhiệm vụ đặc biệt quan trọng đối với việc cải cách hành chính.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN VĨNH BẢO

2.1. Khái quát chung về huyện Vĩnh Bảo

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

2.1.1.1. Đặc điểm về tự nhiên

Vĩnh Bảo nằm ở phía Tây Nam thành phố Hải Phòng, cách trung tâm thành phố 40 km, nằm trên vùng hạ lưu và cửa sông Thái Bình, sông Hóa đổ ra biển Đông, phía Đông Bắc đồng bằng sông Hồng. Phía Đông Bắc và Đông giáp huyện Tiên Lãng; Phía Tây và Tây Bắc giáp huyện Tứ Kỳ - tỉnh Hải Dương; Phía Nam giáp huyện Thái Thụy - tỉnh Thái Bình; Phía Tây Nam giáp huyện Quỳnh Phụ - tỉnh Thái Bình;

Huyện có tổng diện tích tự nhiên 18.053,65 ha, bằng 30% diện tích toàn thành phố Hải Phòng, bao gồm 29 xã và 1 thị trấn.

Trên địa bàn huyện có các trục giao thông đường thủy, đường bộ quan trọng chạy qua như Quốc lộ 10, Quốc lộ 37, tỉnh lộ 17A, 17B, sông Thái Bình, sông Hóa, sông Chanh Dương.... Với vị trí địa lý thuận lợi và có các tuyến giao thông quan trọng chạy qua, Vĩnh Bảo có thể liên kết, trao đổi, thu hút thông tin, công nghệ và vốn đầu tư vào phát triển kinh tế, xã hội của huyện. Đồng thời đây là nguồn cung cấp lao động và nông thủy sản hàng hóa cho khu vực nội thành và khu công nghiệp của thành phố Hải Phòng.

2.1.1.2. Đặc điểm về kinh tế - văn hóa- xã hội

a. Về kinh tế

Cùng với xu hướng phát triển chung của thành phố Hải Phòng, trong những năm qua, nền kinh tế của huyện Vĩnh Bảo đã có những chuyển biến tích cực và đạt được những thành tựu quan trọng về nhiều mặt, hạ tầng tiếp

tục phát triển như giao thông, thủy lợi, văn hóa, y tế, giáo dục; đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân được nâng cao.

- **Tốc độ tăng trưởng kinh tế** của huyện trong giai đoạn năm 2010 - 2014 đạt 12,58%/năm; tổng giá trị sản xuất năm 2014 đạt 1.376.700,80 triệu đồng (theo giá so sánh 1994), tăng gấp 1,78 lần so với năm 2010 (tổng giá trị sản xuất năm 2010 đạt 761.130,14 triệu đồng).

Bảng 2.1: Tăng trưởng kinh tế của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010 – 2014

STT	Chỉ tiêu	Năm 2010 (Triệu đồng)	Năm 2014 (Triệu đồng)	Tốc độ tăng trưởng GTSX 2010 - 2014 (%)
	Giá trị sản xuất (giá so sánh 1994)	761.130,14	1.376.700,80	12,58
1	Khu vực kinh tế nông nghiệp	500.639,11	685.597,00	6,49
2	Khu vực kinh tế công nghiệp	116.999,00	327.654,79	22,87
3	Khu vực kinh tế dịch vụ	143.492,03	363.449,01	20,43

(Nguồn: Báo cáo chính trị Đại hội Đảng bộ lần thứ XXII huyện Vĩnh Bảo)

Thu nhập bình quân đầu người năm 2010 của huyện đạt 12 triệu đồng/người.

Cơ cấu kinh tế của huyện Vĩnh Bảo trong giai đoạn 2010 - 2014 chuyển dịch khá nhanh theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa: tăng tỷ trọng ngành công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp.

Tỷ trọng khu vực kinh tế nông nghiệp giảm dần theo các năm: từ 65,78% năm 2010 giảm xuống còn 49,80% năm 2014. Tỷ trọng khu vực kinh tế công nghiệp tăng khá nhanh từ 15,37% năm 2010, đến năm 2014 tỷ trọng khu vực kinh tế công nghiệp của huyện đã đạt 23,8%. Tỷ trọng khu vực kinh tế dịch vụ của huyện tăng từ 18,85% năm 2010 lên 26,4% vào năm 2014. Chuyển dịch cơ cấu sản xuất đi đúng hướng và phát huy hiệu

quả tốt. Thu nhập, mức sống của người dân ngày càng được nâng lên, tỷ lệ hộ nghèo ngày càng giảm.

- Đến năm 2014, toàn huyện Vĩnh Bảo có 3 khu công nghiệp (Vinh Quang, An Hoà, Giang Biên 2), 3 cụm công nghiệp (Tân Liên, Dũng Tiến - Giang Biên, Cầu Nghìn) và hàng trăm doanh nghiệp sản xuất vừa và nhỏ. Trong đó, cụm công nghiệp Tân Liên được quy hoạch đến năm 2020 là cụm công nghiệp trọng điểm của Thành phố Hải Phòng, tạo công ăn việc làm cho hàng ngàn lao động của huyện Vĩnh Bảo.

b. Về đặc điểm dân số- việc làm- xã hội

Huyện Vĩnh Bảo hiện có 29 xã, 01 thị trấn. Dân số trong năm 2010 của huyện Vĩnh Bảo là 173.083 người, trong đó dân số nam có 84.190 người, chiếm 48,64% dân số toàn huyện, dân số nữ có 88.892 người chiếm 51,36% dân số toàn huyện; dân số thành thị có 7.480 người chiếm 4,32% dân số toàn huyện, dân số nông thôn chiếm 95,68% dân số toàn huyện.

Mật độ dân số của huyện là 959 người/km², phân bố không đồng đều. Trong đó mật độ cao nhất là thị trấn Vĩnh Bảo (2.505 người/km²), và thấp nhất là xã Trấn Dương với mật độ 543 người/km².

- Tỷ lệ phát triển dân số tự nhiên(2010): 0,7%

- Tỷ lệ hộ nghèo, có trên 7000 hộ =16,7% tổng số hộ (tiêu chí hiện nay), là huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao nhất thành phố.

- Số người nhiễm chất độc hoá học trong chiến tranh (da cam): 2123 người.

- Số người tàn tật: 1.252 người

- Số xã kinh tế, đời sống nhân dân còn nghèo, nhiều khó khăn: Có 6 xã (Dũng Tiến, Việt Tiến, Thắng Thủy, Trung Lập, Hiệp Hoà, Hùng Tiến)

- Số lao động dư thừa, không có việc làm còn nhiều, chiếm tỷ lệ 25% tổng số lao động

- Tình hình hiện nay của huyện: An ninh chính trị được giữ vững ổn định, trật tự xã hội được đảm bảo, rất thuận lợi cho các nhà đầu tư và các tổ chức phi chính phủ nước ngoài vào đầu tư cho các dự án phát triển KT-XH của địa phương.

*** Về văn hóa- giáo dục**

- Huyện có 31 trường mầm non, 31 trường tiểu học, 31 trường trung học cơ sở , 5 trường trung học phổ thông, 1 trung tâm giáo dục thường xuyên với tổng số học sinh trên 50 ngàn em. Cơ sở vật chất, phòng học, trang thiết bị phục vụ dạy và học theo chuẩn còn thiếu nhiều. Có 6 xã đang có nhiều khó khăn về xây dựng trường lớp là xã: Giang Biên, Vĩnh An, Dũng Tiến, Hiệp Hoà, An Hoà, Trung Lập. Đây là những xã nghèo, đời sống nhân dân gặp nhiều khó khăn.

- Huyện Vĩnh Bảo có nhiều khu di tích lịch sử, văn hóa với những công trình kiến trúc nghệ thuật đặc sắc, hàng năm thu hút nhiều du khách tham quan. Làng nghề tạc tượng Đồng Minh, nghệ thuật múa rối nước Đình làng Nhân Mục, miếu Cự Điện, quán Trung Tân, tour du khảo đồng quê luôn thu hút rất đông khách tham quan du lịch và khám phá những đặc trưng của vùng miền quê Bắc Bộ. Đặc biệt, nhắc đến Vĩnh Bảo là nhắc tới quê hương của danh nhân văn hóa, Trạng Trình Nguyễn Bình Khiêm. Từ nhiều đời nay, không chỉ có người dân Vĩnh Bảo mà rất nhiều người dân ở Hải Phòng và các địa phương trên cả nước hàng năm đều đưa con em mình đến thăm khu di tích đền Trạng Trình Nguyễn Bình Khiêm cầu mong được học hành đỗ đạt.

2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

Huyện Vĩnh Bảo có 30 đơn vị hành chính trực thuộc, trong đó gồm 1 thị trấn và 29 xã.

Về sơ đồ bộ máy tổ chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, hiện tại tất cả các xã và thị trấn của huyện Vĩnh Bảo đều áp dụng mô hình tổ chức như **Sơ đồ**

2.1. Trong đó:

- Hội đồng nhân dân xã là cơ quan do nhân dân của xã đó bầu ra, nhiệm kỳ mỗi khóa của HĐND là 05 năm. Thường trực HĐND cấp xã gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND.

- Ủy ban nhân dân (UBND) xã do HĐND cấp xã bầu, gồm Chủ tịch, phó Chủ tịch.

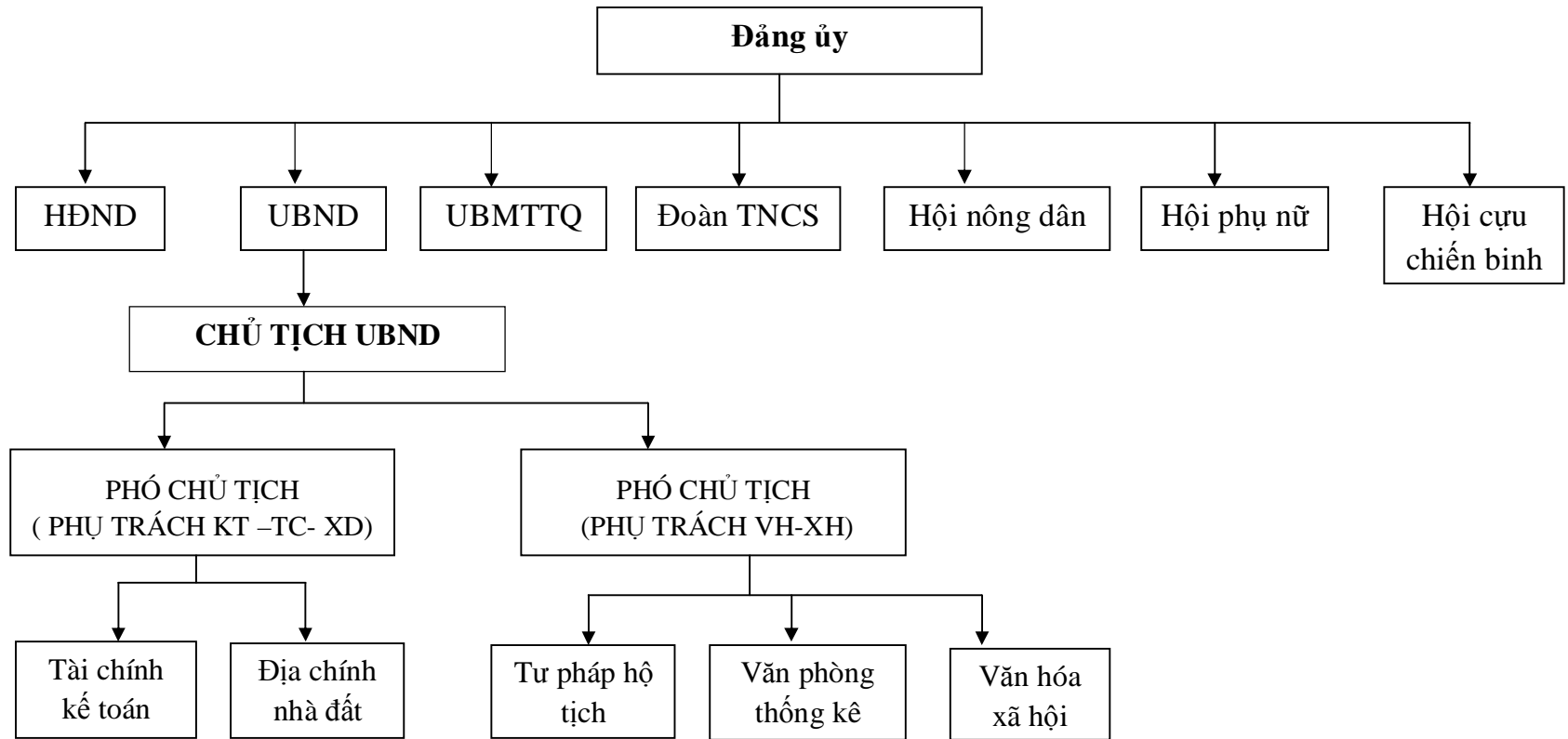
+ Chủ tịch xã phụ trách chung, khối nội chính, quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội của xã.

+ Các phó chủ tịch UBND xã:

- Một Phó Chủ tịch phụ trách khối kinh tế- tài chính, xây dựng

- Một Phó Chủ tịch phụ trách khối văn hóa- xã hội và các lĩnh vực xã hội khác.

Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức các cơ quan hành chính cấp xã của huyện Vĩnh Bảo



2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

2.2.1. Về cơ cấu đội ngũ

2.2.1.1. Về số lượng

Toàn huyện Vĩnh Bảo hiện có 29 xã và 01 thị trấn, với tổng số cán bộ, công chức cấp xã là 558 người (số liệu thống kê đến ngày 31/12/2014). Trong những năm qua, số lượng cán bộ, công chức cấp xã của huyện được tăng dần đều qua các năm, biểu hiện qua bảng số liệu sau:

Bảng 2.2 : Số lượng CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010-2014

(Đơn vị tính: người)

STT	Chức danh	Số lượng				
		2010	2011	2012	2013	2014
Công chức cấp xã						
1	Trưởng công an	22	22	21	20	20
2	Chỉ huy trưởng quân sự	27	25	25	23	22
3	Văn phòng thống kê	39	40	45	45	47
4	Địa chính - xây dựng	30	30	30	31	31
5	Tài chính - kế toán	30	31	31	32	34
6	Tư pháp hộ tịch	30	30	30	31	32
7	Văn hóa xã hội	43	44	45	48	48
	Tổng	221	222	227	230	234
Cán bộ cấp xã						
1	Bí thư Đảng ủy	30	30	30	30	30
2	P. Bí thư Đảng ủy	30	30	30	30	30
3	Chủ tịch HĐND	20	20	20	20	20
4	P. Chủ tịch HĐND	29	29	29	29	30
5	Chủ tịch UBND	29	29	29	29	30
6	P. Chủ tịch UBND	34	34	34	34	34
7	Chủ tịch UBMTTQVN	30	30	30	30	30
8	Bí thư Đoàn TNCS	30	30	30	30	30
9	Chủ tịch Hội phụ nữ	30	30	30	30	30
10	Chủ tịch Hội cựu chiến binh	30	30	30	30	30
11	Chủ tịch Hội nông dân	30	30	30	30	30
	Tổng	322	322	322	322	324
	Tổng số CBCC	543	544	549	552	558

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo)

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy số lượng cán bộ cấp xã của huyện Vĩnh Bảo đã được đảm bảo đầy đủ các chức danh. Hiện tại, huyện Vĩnh Bảo có 30 xã và thị trấn, một số chức danh chủ chốt như Chủ tịch UBND xã, Bí thư Đảng ủy xã đến năm 2014 đã được cơ cấu đầy đủ. Đối với chức danh Chủ tịch và Phó Chủ tịch HĐND xã, do một số xã có Bí thư Đảng ủy kiêm nhiệm chức danh Chủ tịch (Phó Chủ tịch HĐND xã), không có cán bộ chuyên trách nên số lượng cán bộ cấp xã của huyện Vĩnh Bảo như hiện tại là đảm bảo về mặt số lượng.

Tuy nhiên, đối với công chức cấp xã, còn một số vị trí chưa đảm bảo về mặt số lượng giữa các xã, thị trấn. Đặc biệt là vị trí Trưởng công an xã và chỉ huy trưởng quân sự cấp xã. Hiện tại, huyện Vĩnh Bảo có 30 xã và thị trấn, song chỉ có 20 Trưởng công an xã và 22 Chỉ huy trưởng quân sự. Như vậy, số lượng này chưa đảm bảo. Một số xã trên địa bàn huyện chưa xây dựng, kiện toàn lực lượng công an xã theo quy định. Nhiều xã có xây dựng lực lượng công an viên nhưng chưa có người đứng đầu lực lượng công an xã. Về lực lượng của ban chỉ huy quân sự cấp xã, tất cả các xã, thị trấn trên địa bàn huyện đã thành lập được ban chỉ huy quân sự, tuy nhiên, tại một số xã, cán bộ của UBND xã kiêm nhiệm chức danh chỉ huy trưởng ban chỉ huy quân sự xã, do vậy, đến năm 2014, toàn huyện chỉ có 22 Chỉ huy trưởng quân sự.

Ngoài ra, căn cứ vào **Phụ lục 5 : Số lượng cán bộ, công chức các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo năm 2014** có thể thấy, số lượng công chức như hiện nay là chưa đảm bảo cơ cấu giữa các xã. Căn cứ vào tiêu chuẩn quy định tại các văn bản pháp luật về số lượng công chức cấp xã, có thể thấy, hầu hết các xã của huyện Vĩnh Bảo đều bị thiếu về số lượng công chức và chưa đảm bảo về cơ cấu số lượng phân bổ công chức giữa các xã, thị trấn trong toàn huyện, ví dụ:

Xã Dũng Tiến là xã có dân số cao nhất, với 8.052 người và có khu công nghiệp Dũng Tiến hiện tại đang thu hút rất nhiều lao động ngoại tỉnh và ngoại địa phương tới làm việc và sinh sống, tuy nhiên, số lượng CBCC chỉ có 18

người(12 cán bộ và 06 công chức), trung bình mỗi CBCC phải phục vụ 447 công dân, một số lượng quá lớn, không thể đảm bảo chất lượng phục vụ và hiệu quả giải quyết công việc.

Thị trấn Vĩnh Bảo là địa phương đầu não của huyện, có nhiều đơn vị hành chính, nhiều cơ quan, doanh nghiệp, trường học, bệnh viện của huyện được đóng tại đây, tình hình an ninh trật tự cũng tương đối phức tạp hơn các địa phương, tuy nhiên, số lượng CBCC như hiện nay (11 cán bộ và 10 công chức), trung bình mỗi người phải phục vụ 373 công dân là tương đối mỏng, do vậy thường xuyên dẫn đến tình trạng ùn ứ công việc.

Như vậy, cơ cấu công chức như trên là chưa hợp lý giữa các xã và thực trạng chung là thiếu công chức. Trung bình mỗi cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo phải phục vụ 320 công dân, như vậy, khối lượng công việc còn tương đối nhiều. Ngoài ra, cùng với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện, có nhiều xã tập trung các khu, cụm công nghiệp như xã Tân Liên, xã Vĩnh An, xã Tam Cường... có nhiều người nước ngoài tới sinh sống, làm việc, có nhiều công nhân nhập cư, dẫn đến những khó khăn trong việc quản lý an ninh, trật tự xã hội của địa phương mà lực lượng CBCC của các xã này còn mỏng, việc quản lý gặp nhiều khó khăn. Đây là một trong những nguyên nhân có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng của đội ngũ CBCC cấp xã và chất lượng, hiệu quả hoạt động của các xã, thị trấn.

2.2.1.2. Cơ cấu độ tuổi và giới tính của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo

Đặc thù của đội ngũ CBCC cấp xã tại huyện Vĩnh Bảo là số lượng nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới. Trong những năm gần đây, tỷ lệ nữ CBCC cấp xã tuy có tăng, song số lượng tăng không nhiều, biểu hiện qua bảng 2.3.

Bảng 2.3 : Cơ cấu độ tuổi và giới tính của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo*(Đơn vị tính: người)*

Năm	Độ tuổi							
	< 30 tuổi		30 - 40 tuổi		41 - 50		51 - 60	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2010	59	26	104	63	141	51	87	12
2011	60	26	104	62	141	52	87	12
2012	63	28	104	63	141	49	87	14
2013	64	30	102	60	142	54	88	12
2014	61	32	105	64	143	51	88	14

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo

Qua số liệu tại bảng biểu cho thấy: Năm 2014, số lượng cán bộ công chức cấp xã là nam giới chiếm ưu thế (71,15 %) trong khi tỷ lệ cán bộ công chức là nữ giới là 28,85 % và chủ yếu ở các bộ phận như Hội phụ nữ, Hội nông dân, làm một số công tác chuyên môn như: Văn phòng- thống kê; Tài chính- kế toán; Văn hóa- Xã hội. Tỷ lệ nữ CBCC năm 2014 tăng so với năm 2010 là 0,86% và đã có những cán bộ chủ chốt là nữ. Tuy nhiên số lượng CBCC là nữ giới vẫn chiếm tỷ lệ tương đối thấp trong hệ thống chính trị cấp xã. Đây là một thực trạng không chỉ ở các xã và thị trấn của huyện Vĩnh Bảo mà còn ở hầu hết các địa phương trên cả nước hiện nay. Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và thực hiện luật bình đẳng giới, tỷ lệ cơ cấu giới tính như hiện nay chưa đạt yêu cầu. Bên cạnh đó, trên thực tế, có nhiều nữ CBCC có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và uy tín trong quần chúng nhân dân nhưng không được đảm nhiệm các vị trí quan trọng trong chính quyền và cấp ủy tại các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo do còn mang nặng tư tưởng bất bình đẳng giới, không đánh giá cao sự đóng góp và khả năng của cán bộ nữ.

Về cơ cấu độ tuổi: Cơ cấu cán bộ công chức cấp xã hiện nay của huyện Vĩnh Bảo thiếu đồng bộ và chưa có tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi. Số lượng CBCC trong độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ không cao, trong khi đó, số

lượng CBCC trong độ tuổi trên 50 tuổi đến dưới 60 tuổi chiếm tỷ lệ tương đối cao (18,28%) và chiếm tỷ lệ cao nhất là số lượng CBCC trong độ tuổi từ 41-50 tuổi (34,4%).

Như vậy, độ tuổi trung bình của đội ngũ này tương đối cao, số lượng cán bộ trẻ còn chiếm tỷ lệ nhỏ, sự phân bố giữa các nhóm tuổi cũng chưa hợp lý. Nhìn chung, đội ngũ CBCC có tuổi đời và thâm niên công tác cao là những người có kinh nghiệm trong công tác chuyên môn và xử lý công việc, có nhiều uy tín và tiếng nói trong việc vận động quần chúng nhân dân. Tuy nhiên, trên thực tế, qua khảo sát, đội ngũ này có trình độ chuyên môn chưa cao, còn nhiều CBCC mới chỉ tốt nghiệp THPT nhưng đã được bổ nhiệm ở một số vị trí quản lý quan trọng. Trong khi đó, số lượng CBCC ở nhóm tuổi trẻ, có trình độ cao, được đào tạo bài bản về chuyên môn và các kỹ năng lại chiếm tỷ lệ chưa cao. Đây là một trong những điều cản trở công tác tổ chức, bố trí và quy hoạch cán bộ. Đồng thời, trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế thế giới, đội ngũ CBCC trẻ, có trình độ cao sẽ là lực lượng quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý và tiếp cận với những phương pháp làm việc mới, hiện đại, hiệu quả hơn.

2.2.2. Về thể lực

2.2.2.1. Thể chất của đội ngũ CBCC cấp xã

Để đánh giá thể chất của đội ngũ CBCC cấp xã, có thể sử dụng các chỉ số về chiều cao và cân nặng của đội ngũ này. Các chỉ số về thể chất được thể hiện qua bảng:

Bảng 2.4 : Chiều cao, cân nặng của CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo*(Đơn vị tính: người)*

Chiều cao								
Năm	Dưới 1,55 m		Từ 1,55m đến 1,59m		Từ 1,60m đến 1,69m		Trên 1,70m	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2010	0	1	7	98	274	48	101	5
2011	0	1	7	100	272	52	108	4
2012	0	2	8	102	276	52	105	4
2013	0	2	9	101	277	54	104	5
2014	0	2	9	103	277	54	108	5
Cân nặng								
Năm	Dưới 50kg		Từ 50kg đến 59kg		Từ 60kg đến 69kg		Trên 70kg	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2010	25	121	255	30	95	1	16	0
2011	25	122	258	28	95	2	14	0
2012	23	123	259	31	101	0	12	0
2013	22	124	261	32	101	0	12	0
2014	22	126	263	35	98	0	14	0

Nguồn: Kết quả khám sức khỏe năm 2014 cho CBCC huyện Vĩnh Bảo

Chiều cao là một thông số cần thiết để đo thể lực. Như vậy, so với mức chiều cao hiện tại của nguồn nhân lực trong nước và cả khu vực, có thể thấy đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo có chiều cao trung bình.

Chiếm tỷ lệ cao nhất là CBCC có chiều cao từ 1,60m đến 1,69m (chủ yếu là nam giới), mức chiều cao từ 1,55m đến 1,59m chủ yếu là nữ giới. Mức chiều cao này so với chiều cao trung bình của nam và nữ trưởng thành của Việt Nam đều đạt mức trung bình.

Ngoài độ tuổi và chiều cao, cân nặng cũng là một tiêu chí thể hiện mối quan hệ với sức khỏe. Nếu mức độ cân nặng quá thấp so với chiều cao là không cân đối và ảnh hưởng đến hoạt động của con người. Ngày 28/04/2011, Thủ

tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 641/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 đặt ra mục tiêu phát triển nguồn nhân lực để đạt chiều cao trung bình là 1,67m.

Tỷ lệ CBCC có cân nặng dưới 50kg là 138 người (chiếm 24,73%) nhưng vẫn có trường hợp CBCC có cân nặng dưới 40kg.

Chỉ số BMI (Body Mass Index) là chỉ số thể trạng thể lực người trưởng thành của tổ chức y tế thế giới (WHO) được xác định bằng cân nặng chia cho chiều cao bình phương. Nam giới có BMI<19 và nữ giới có BMI<18 là người dưới cân; Nam giới có $20 \leq \text{BMI} < 25$ và nữ có $18 \leq \text{BMI} < 23$ là người bình thường; Nam giới có $25 \leq \text{BMI} < 30$ và nữ giới có $23 \leq \text{BMI} < 30$ là người quá cân; BMI>30 là người béo phì cả nam giới và nữ giới. Với mức cân nặng và chiều cao hiện tại của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo cho thấy, đa số CBCC có thể trạng ở mức trung bình so với chỉ số BMI đã công bố trên toàn thế giới.

Như vậy, thể lực của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo đạt mức trung bình, đạt tiêu chuẩn “Khỏe mạnh” theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế, đảm bảo điều kiện cần và đủ cho mọi hoạt động và thực thi chức trách, nhiệm vụ.

2.2.2.2. Sức khỏe của đội ngũ CBCC cấp xã

Khi nói về thể lực, hầu hết xã hội chỉ quan tâm đến các chỉ số đo chiều cao, cân nặng. Tuy nhiên, bên cạnh các chỉ số đã quy định tại các tiêu chuẩn của Bộ y tế và các tổ chức thế giới, việc quan tâm đến tình trạng sức khỏe của đội ngũ CBCC cũng là một tiêu chí quan trọng trong việc đánh giá thể lực.

Đánh giá về sức khỏe của đội ngũ CBCC có thể thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Theo số liệu thống kê tại Bệnh viện huyện Vĩnh Bảo sau đợt khám sức khỏe năm 2014, kết quả phân loại sức khỏe đối với CBCC cấp xã như sau:

Bảng 2.5 : Phân loại sức khỏe CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo năm 2014*(Đơn vị tính: người, %)*

Phân loại sức khỏe	Nam		Nữ	
	Người	Tỷ lệ (%)	Người	Tỷ lệ (%)
Loại 1(Rất khỏe)	128	32,24	57	35,40
Loại 2 (Khỏe)	226	56,93	88	54,66
Loại 3(Bình thường)	43	10,83	16	9,94
Loại 4 (Yếu)	0	00,00	0	00,00
Loại 5 (Rất yếu)	0	00,00	0	00,00
Tổng số	397		161	

Nguồn: Kết quả khám sức khỏe CBCC năm 2014 toàn huyện Vĩnh Bảo

Căn cứ số liệu tại bảng thống kê, có thể thấy, hầu hết CBCC đạt sức khỏe loại 1 và loại 2 (trong đó nam là 354/397 người- chiếm 89,17%, nữ là 145/161 người- chiếm 90,06%) và không có ai xếp loại 4 và loại 5, hoàn toàn đủ sức khỏe để làm việc trong môi trường làm việc bình thường. Đây là điều kiện quan trọng quyết định tới chất lượng của đội ngũ CBCC và chất lượng, hiệu quả công việc. Tuy nhiên, vẫn có những CBCC xếp loại sức khỏe ở loại 3 (trong đó có 43 nam và 16 nữ) và tập trung chủ yếu ở những CBCC chuẩn bị nghỉ hưu, tuổi cao.

Ngoài ra, căn cứ các số liệu tại các Trạm y tế xã, thị trấn và Bệnh viện huyện Vĩnh Bảo, tỷ lệ CBCC cấp xã bị ốm đau thường xuyên không nhiều (2,5%), tỷ lệ những người đi khám bệnh thường xuyên là 4,2% và thường bị mắc một số bệnh mãn tính, điều trị dài ngày như đau khớp xương, viêm dạ dày, thoái hóa cột sống.

Số lượng xảy ra tai nạn lao động trong giai đoạn từ 2010-2014 là 5 ca, tập trung ở đối tượng công chức cấp xã, và chủ yếu ở các vị trí Ban chỉ huy Quân sự và Công an xã. Tuy nhiên, mức độ của các vụ tai nạn lao động không ở mức nghiêm trọng, hầu hết do nguyên nhân thiếu sự cẩn trọng của CBCC trong khi thực thi nhiệm vụ.

Như vậy, có thể nói, tình trạng sức khỏe của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo tương đối tốt. Tỷ lệ đau ốm và phải nghỉ việc rất ít. Điều này là một trong những điều kiện quan trọng giúp nâng cao hiệu quả làm việc vì chỉ khi có sức khỏe, trí tuệ mới có thể phát huy được sức sáng tạo và làm việc tốt.

2.2.3. Về trí lực

2.2.3.1. Trình độ văn hóa

Qua các số liệu thống kê và khảo sát của tác giả, trình độ văn hóa của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo nhìn chung chưa cao, còn CBCC chưa đạt chuẩn về trình độ văn hóa. Trong những năm gần đây, với sự quan tâm, định hướng của Huyện ủy, UBND huyện Vĩnh Bảo và sự cố gắng, không ngừng học tập của CBCC cấp xã, trình độ văn hóa của đội ngũ này đã được nâng cao.

Bảng 2.6 : Trình độ văn hóa của CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

(Đơn vị tính: người)

Trình độ VH	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC
THCS	42	0	32	0	22	0	16	0	2	0
THPT	280	221	290	222	300	227	306	230	322	234
Tổng	322	221	322	222	322	227	322	230	324	234

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo

Qua bảng số liệu, có thể thấy, giai đoạn 2010-2014, trình độ văn hóa của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo đã có sự thay đổi đáng kể. Đội ngũ CBCC cấp xã không ngừng nỗ lực phấn đấu học tập, nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn. Số lượng CBCC có trình độ tốt nghiệp THPT tăng đều qua các năm. Đến năm 2014, số cán bộ cấp xã có trình độ THPT là 312/324 người, chiếm tỷ lệ 96,3% và 100% công chức cấp xã có trình độ văn hóa THPT.

Bên cạnh đó, trong giai đoạn 2010-2014, số lượng CBCC cấp xã có trình độ THCS cũng giảm dần và đến đầu năm 2015, số lượng này còn lại

không đáng kể (12 cán bộ cấp xã), chủ yếu là một số cán bộ chuẩn bị đến tuổi nghỉ hưu hưởng BHXH. Như vậy, có nhiều cán bộ, công chức chưa tốt nghiệp THPT hoặc mới học xong lớp bổ túc văn hóa dành cho các cán bộ chưa tốt nghiệp THPT nhưng đã đảm nhiệm chức vụ từ nhiều năm nay.

Tuy nhiên, nếu so sánh với một số địa phương trong Thành phố và cả nước thì số lượng CBCC cấp xã có trình độ tốt nghiệp THCS như trên còn quá nhiều, thể hiện chất lượng của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo chưa đạt chuẩn. Ngoài ra, số lượng CBCC cấp xã có trình độ THPT tăng dần đều cũng chưa phản ánh chính xác trình độ, chất lượng của đội ngũ này. Vì trên thực tế, các CBCC mới tốt nghiệp THCS chỉ tham gia lớp Bổ túc văn hóa ngắn hạn là có thể có bằng tốt nghiệp THPT.

Như vậy, với trình độ văn hóa của đội ngũ CBCC cấp xã như trên là chưa đáp ứng yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn đối với đội ngũ CBCC cấp xã, phường tại Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.

2.2.3.2. Trình độ chuyên môn

Trong những năm qua, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo không ngừng được nâng cao về trình độ, bằng cấp chuyên môn, thể hiện qua bảng:

Bảng 2.7 : Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo

(Đơn vị tính: người)

Trình độ chuyên môn	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC
Trung cấp	101	169	129	169	161	170	175	166	194	166
Cao đẳng	2	1	0	1	0	2	3	3	5	3
Đại học	44	18	48	22	52	34	63	44	72	53
Tổng	147	188	177	192	213	206	241	213	271	222

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo)

Qua phân tích bảng số liệu, có thể thấy, năm 2010, số lượng CBCC có trình độ Trung cấp là 270 người thì đến năm 2014, số lượng này đã tăng lên 360 người (chiếm 66,18 % so với tổng số CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo).

Về trình độ Cao đẳng, năm 2010, số lượng CBCC có trình độ chuyên môn Cao đẳng là 3 người, đến năm 2014, số lượng này tăng lên 14 người (chiếm 2,57 % so với tổng số CBCC cấp xã).

Về số lượng CBCC cấp xã có trình độ Đại học, năm 2010 là 62 người, đến năm 2014, số lượng này tăng lên là 119 người (chiếm 21,88 % so với tổng số CBCC cấp xã của huyện).

Như vậy, nhìn chung, trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, số lượng CBCC có trình độ Đại học chưa nhiều. Hơn nữa, trên thực tế, hầu hết các CBCC cấp xã đều học hệ đại học tại chức hoặc các chương trình liên thông, liên kết, số lượng CBCC có bằng Đại học chính quy không cao, chủ yếu là các cán bộ, công chức trẻ. Do vậy, nếu chỉ căn cứ vào số liệu CBCC có trình độ đại học tăng qua các năm cũng chưa thể khẳng định chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã được nâng cao.

Bên cạnh đó, ngoài việc tham gia các chương trình đào tạo, các hệ đào tạo, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo cũng chủ động nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn bằng nhiều cách như: thường xuyên đi cơ sở trò chuyện, trao đổi với công dân để chủ động nắm bắt tình hình thực tế, thường xuyên tham khảo, xin ý kiến về lĩnh vực chuyên môn từ các phòng, ban phụ trách của huyện... Qua phỏng vấn một số lãnh đạo cấp huyện, tác giả thu thập được thông tin: nhiều CBCC của một số xã thường xuyên gặp gỡ, học hỏi kinh nghiệm xử lý trong công việc và trao đổi các vấn đề liên quan đến chuyên môn, liên quan đến các văn bản quy phạm pháp luật từ những cán bộ phòng, ban của huyện để nâng cao trình độ chuyên môn. Đây được coi là một trong những hoạt động giúp nâng cao trình độ chuyên môn thiết thực và hiệu quả nhất đối với đội ngũ CBCC cấp xã.

Tuy nhiên, hiện nay, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo vẫn chưa có ai đạt trình độ chuyên môn Sau Đại học. So với các địa phương của Thành phố Hải Phòng và nhiều địa phương trên cả nước, đây là một trong những vấn đề rất quan trọng và cấp bách trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.

2.2.3.3. Trình độ lý luận chính trị

Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCC cấp xã không chỉ được lãnh đạo huyện Vĩnh Bảo và Thành phố Hải Phòng quan tâm bồi dưỡng, mà còn là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng; kết quả học tập chính trị là một trong những tiêu chuẩn để xem xét đánh giá, sử dụng, thực hiện các chính sách cán bộ khác. Do vậy, trong giai đoạn 2010- 2014, số lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo được bồi dưỡng lý luận chính trị có xu hướng tăng.

Bảng 2.8 : Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Vĩnh Bảo

(Đơn vị tính: Người)

Năm	Đối tượng	Trình độ lý luận chính trị		
		Sơ cấp và chưa qua đào tạo	Trung cấp	Cao cấp
2010	Cán bộ	142	180	0
	Công chức	144	27	0
2011	Cán bộ	121	201	0
	Công chức	144	36	0
2012	Cán bộ	101	221	0
	Công chức	143	52	0
2013	Cán bộ	79	243	0
	Công chức	142	65	0
2014	Cán bộ	57	266	0
	Công chức	142	87	0

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo

Qua bảng số liệu, có thể thấy, tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ lý luận chính trị sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo giảm dần qua các năm :

Năm 2010, số CBCC cấp xã có trình độ lý luận chính trị sơ cấp là 286 người (chiếm 52,67% tổng CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo). Đến cuối năm 2014, số lượng này đã giảm xuống còn 199 người (chiếm 35,66% tổng số CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo).

Trong khi đó, số lượng CBCC cấp xã có trình độ Trung cấp lý luận chính trị có xu hướng tăng, đáp ứng những yêu cầu của cải cách hành chính đặt ra. Năm 2010 là 207 người (chiếm 38,12 %) và đến năm 2014 là 353 người (tương ứng 63,26 %).

Giai đoạn 2010- 2014, Trung tâm bồi dưỡng chính trị của huyện phối hợp với trường Chính trị Tô Hiệu- Thành phố Hải Phòng khai giảng lớp Trung cấp lý luận chính trị, cấp bằng cho 86 cán bộ và 6 công chức của các xã, thị trấn. Thông qua các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị tại Trung tâm, Ban Thường vụ Huyện ủy đã cung cấp cho học viên những thông tin về tình hình, kết quả phát triển kinh tế xã hội, quốc phòng an ninh, công tác xây dựng đảng và hệ thống chính trị, những định hướng phát triển của huyện.

Tại Báo cáo của BCH Đảng bộ huyện Vĩnh Bảo nhiệm kỳ 2010-2015 đã khẳng định, đến năm 2020, phấn đấu 100% CBCC cấp xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị và trình độ sơ cấp về quản lý Nhà nước. Đây là một trong những điểm sáng về công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và lý luận chính trị cho đội ngũ CBCC cấp cơ sở, là điều kiện quan trọng giúp hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện.

2.2.3.4. Trình độ ngoại ngữ, tin học

Trong những năm gần đây, trình độ ngoại ngữ và tin học của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo ngày càng được chú trọng nâng cao để đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ công chức và cải cách hành chính nhà nước, thể hiện qua bảng số liệu:

**Bảng 2.9 : Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ cán bộ,
công chức cấp xã huyện Vĩnh Bảo năm 2014**

(Đơn vị tính: Người)

Đối tượng	Trình độ ngoại ngữ				Trình độ tin học			
	A	B	C	ĐH chuyên ngành	A	B	C	ĐH chuyên ngành
Cán bộ	112	86	12	0	105	122	45	0
Công chức	52	97	23	0	60	91	51	2
Tổng cộng	164	183	35	0	165	213	96	2

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo

Theo bảng số liệu, số CBCC cấp xã có trình độ ngoại ngữ còn thấp so với yêu cầu hiện nay, số lượng CBCC có chứng chỉ đạt loại A trở lên có 382/558 người, chiếm tỷ lệ 68,46%, không có CBCC nào được đào tạo chính quy về ngoại ngữ. Số lượng CBCC chưa có chứng chỉ ngoại ngữ là 176 người, chiếm 31,54%. Với trình độ ngoại ngữ như đã thống kê, đa số CBCC cấp xã chưa đáp ứng được tiêu chuẩn của ngạch công chức và những yêu cầu trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập nền kinh tế hiện nay. Hơn nữa, đây chỉ là số liệu thống kê, trên thực tế, hầu hết CBCC cấp xã không có khả năng đọc hiểu hoặc giao tiếp cơ bản bằng ngoại ngữ. Các chứng chỉ ngoại ngữ của CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo hiện nay hầu hết chỉ mang tính chất hoàn thiện hồ sơ, không phản ánh đúng khả năng thực tế.

Về trình độ tin học, trong những năm gần đây, các khóa học bổ túc tin học văn phòng được UBND các xã tổ chức để nâng cao trình độ tin học cho đội ngũ CBCC cấp xã. Đây là những khóa học rất thực tế, góp phần giúp đội ngũ CBCC cấp xã “xóa mù công nghệ thông tin”. Sau mỗi khóa học, các thành viên đạt tiêu chuẩn sẽ được cấp chứng chỉ tương ứng với trình độ A, B, C. Do vậy trình độ tin học văn phòng của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo cũng được cải thiện đáng kể, số lượng CBCC có chứng chỉ tin học

từ trình độ A trở lên năm 2014 là 474/558 người, chiếm tỷ lệ 84,95% và có 02 Công chức cấp xã có bằng chính quy về công nghệ thông tin. Đối với một địa phương có nền kinh tế phát triển chậm so với các quận, huyện của Thành phố Hải Phòng, đây là một sự cố gắng nỗ lực rất lớn của chính quyền các xã và bản thân CBCC các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo. Đồng thời, qua thực tế khảo sát tại UBND các xã, thị trấn, hầu hết đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo đều sử dụng tương đối thành thạo các kỹ năng tin học văn phòng và một số thiết bị công nghệ thông tin.

2.2.3.5. Về kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ

Để đánh giá mức độ thành thạo các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, tác giả đã tiến hành điều tra đối với 100 CBCC của 10 xã, thị trấn và 40 CBCC cấp huyện, trong đó đánh giá ba nhóm kỹ năng là: Kỹ năng chung; kỹ năng về nghề nghiệp chuyên môn và kỹ năng quản lý. Các nhóm kỹ năng được đánh giá theo 4 mức độ:

1. Kém (tương đương 1 điểm)
2. Trung bình (tương đương 2 điểm)
3. Khá (tương đương 3 điểm)
4. Tốt (tương đương 4 điểm)

Sau đó số liệu điều tra được tổng hợp lại và tính ra số điểm trung bình cho từng kỹ năng. Mức độ thành thạo các kỹ năng được đánh giá thành 4 mức là:

- Kém: \bar{A} từ 1,0 đến 1,49 điểm;
- Trung bình: \bar{A} từ 1,50 đến 2,69 điểm;
- Khá: \bar{A} từ 2,70 đến 3,49 điểm;
- Tốt: \bar{A} từ 3,50 đến 4,00 điểm.

Kết quả điều tra được thể hiện tại **phụ lục 2 và phụ lục 4**:

Qua kết quả điều tra của đội ngũ CBCC cấp xã tự đánh giá, hầu hết các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CBCC cấp xã đều đạt mức trung bình. Đặc biệt có 02 kỹ năng mà đội ngũ CBCC cấp xã tự đánh giá đạt mức

điểm trung bình cao nhất là kỹ năng quan hệ, giao tiếp (điểm trung bình 3,05) và kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa, xã hội (điểm trung bình 3,00). Kỹ năng, nghiệp vụ của cán bộ làm công tác văn hóa, xã hội cũng được đội ngũ CBCC cấp huyện đánh giá cao nhất (điểm trung bình 3,11). Cũng theo đội ngũ CBCC cấp xã, kỹ năng bị đánh giá thấp nhất là kỹ năng, nghiệp vụ địa chính xây dựng (điểm trung bình 2,19). Trong khi đó, kết quả điều tra đối với đội ngũ CBCC cấp huyện thì kỹ năng bị đánh giá thấp nhất là kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin (điểm trung bình 2,11).

Điều này cũng phần nào phản ánh đúng thực tế vì trong thời gian qua, rất nhiều công dân và tổ chức tới liên hệ công tác tại UBND các xã đều không hài lòng về kỹ năng sử dụng máy tính và công nghệ thông tin của đội ngũ CBCC cấp xã. Các khâu, thủ tục còn được tiến hành thủ công, chưa ứng dụng thành thạo công nghệ thông tin vào giải quyết công việc. Qua khảo sát thực tế của tác giả tại một số xã, thị trấn trên địa bàn huyện Vĩnh Bảo, tất cả các xã đều được trang bị máy tính hiện đại, nối mạng internet đầy đủ. Tuy nhiên, việc ứng dụng tin học mới chỉ dừng lại ở việc soạn thảo văn bản, truy cập mạng internet để theo dõi các tin tức trong nước và quốc tế. Các văn bản tuy được khởi tạo trên máy tính nhưng sau đó vẫn phải dùng văn bản giấy để chỉ đạo tổ chức thực hiện rồi lại dùng văn bản để báo cáo chứ chưa áp dụng phương thức quản lý bằng hệ thống công nghệ thông tin. Thậm chí có địa phương, trên bàn làm việc của lãnh đạo xã vẫn chưa hiện diện chiếc máy tính, mọi văn bản cần đánh máy đều phải ủy thác cho cán bộ có kỹ năng sử dụng thực hiện. Trong điều kiện cải cách hành chính theo cơ chế “một cửa” và “một cửa liên thông” như hiện nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào các công đoạn công việc có vai trò đặc biệt quan trọng, tuy nhiên, thực tế như trên là một yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng công việc.

Bên cạnh đó, kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ CB địa chính, xây dựng cũng chưa được đánh giá cao, vì trong thời gian qua, hầu hết các vụ khiếu kiện kéo

dài, khiếu kiện vượt cấp đều xảy ra ở lĩnh vực địa chính, xây dựng, mà một trong những nguyên nhân gây ra tình trạng này là do cán bộ địa chính, xây dựng các xã chưa thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ, giải quyết chưa hợp lý, hợp pháp.

2.2.4. Về tâm lực

2.2.4.1. Thái độ làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã

Lượng hóa thái độ làm việc của con người tại bất kỳ hoàn cảnh một lĩnh vực làm việc là một tiêu chí có thể gây tranh cãi, thậm chí có thể dẫn đến xung đột vì đây là một tiêu chí đánh giá rất nhạy cảm. Tuy nhiên, khi đánh giá về thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, tác giả đã cố gắng lượng hóa các hành vi của đội ngũ CBCC trong quá trình làm việc để có thể đánh giá về thái độ làm việc của họ.

Qua khảo sát tại các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo về thái độ làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã, tác giả thấy đa số các ý kiến cho rằng thái độ làm việc của đội ngũ này còn nhiều vấn đề hạn chế. Nhiều CBCC chưa thực sự hiểu rõ về chức năng, nhiệm vụ cụ thể và công việc mình phải đảm nhận. Những yêu cầu cơ bản trong công tác tổ chức cán bộ như xây dựng bản mô tả công việc, bản phân công công việc, bản đánh giá chất lượng thực hiện công việc hàng tháng cũng không được triển khai tại tất cả các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo. Do vậy, bản thân người công chức không nắm rõ được công việc mình phải đảm nhận nên thái độ làm việc cũng chưa tích cực.

Tình trạng CBCC không chấp hành nghiêm chỉnh nội quy lao động, nội quy làm việc nơi công sở cũng xảy ra thường xuyên. Một số CBCC không chấp hành nghiêm túc các quy định của Nhà nước, pháp luật và cơ quan. Nhiều CBCC cấp xã vẫn “bớt xén” thời gian làm việc để làm việc cá nhân, thái độ làm việc của nhiều người chưa đạt yêu cầu, làm việc cầm chừng “sáng cấp ô đi, chiều cấp ô về”.

Trong giai đoạn 2010-2014, có 02 trường hợp là công chức của xã Cao

Minh và xã Vinh Quang vi phạm về đạo đức, có hành vi gây ảnh hưởng tới hạnh phúc gia đình, có đơn thư khiếu nại của quần chúng nhân dân, đã phải chịu hình thức kỷ luật là khiển trách của Đảng và chính quyền.

2.2.4.2. Phẩm chất đạo đức, thái độ ứng xử trong quá trình làm việc với công dân

Căn cứ kết quả thu thập từ các phiếu điều tra do các tổ chức, công dân đánh giá (**Phiếu số 2**) và đội ngũ CBCC cấp huyện đánh giá (**Phiếu số 3**) chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã qua một số tiêu chí, có kết quả tổng hợp như sau:

Bảng 2.10 : Đánh giá tâm lực của đội ngũ CBCC cấp xã
(Do công dân đánh giá)

STT	Nội dung	Ý kiến	Tỷ lệ (%)
1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình		
	- Hoàn toàn đồng ý	11	11,22
	- Đồng ý	48	48,98
	- Bình thường	21	21,43
	- Không đồng ý	17	17,35
	- Hoàn toàn không đồng ý	1	1,02
2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả		
	- Hoàn toàn đồng ý	9	9,18
	- Đồng ý	36	36,73
	- Bình thường	16	16,33
	- Không đồng ý	29	29,59
	- Hoàn toàn không đồng ý	8	8,16
3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân		
	- Hoàn toàn đồng ý	12	12,24
	- Đồng ý	41	41,84
	- Bình thường	13	13,27
	- Không đồng ý	23	23,47
	- Hoàn toàn không đồng ý	9	9,18

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

Tại tiêu chí “Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình” thì có kết quả 11/98 phiếu hoàn toàn đồng ý (11,22%) và 18/98 phiếu (18,37%) không đồng ý và hoàn toàn không đồng ý với tiêu chí này. Như vậy, vẫn còn tình trạng CBCC chưa thực sự nhiệt tình lắng nghe, giải thích và hỗ trợ công dân, tinh thần, thái độ phục vụ công dân chưa đạt yêu cầu.

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

Bên cạnh đó, tác giả cũng tiến hành khảo sát những nội dung tương tự và dành cho cán bộ, công chức cấp huyện đánh giá (*Phiếu số 03*). Kết quả như sau:

Bảng 2.11 : Đánh giá tâm lực của đội ngũ CBCC cấp xã
(Do cán bộ cấp huyện đánh giá)

STT	Nội dung	Ý kiến	Tỷ lệ (%)
1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình		
	- Hoàn toàn đồng ý	4	10,50
	- Đồng ý	14	36,84
	- Bình thường	8	21,05
	- Không đồng ý	10	26,32
	- Hoàn toàn không đồng ý	2	5,26
2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả		
	- Hoàn toàn đồng ý	3	7,89
	- Đồng ý	13	34,21
	- Bình thường	8	21,05
	- Không đồng ý	11	28,95
	- Hoàn toàn không đồng ý	3	7,89

3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân		
	- Hoàn toàn đồng ý	4	10,53
	- Đồng ý	15	39,47
	- Bình thường	9	23,68
	- Không đồng ý	7	18,42
	- Hoàn toàn không đồng ý	3	7,89

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

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

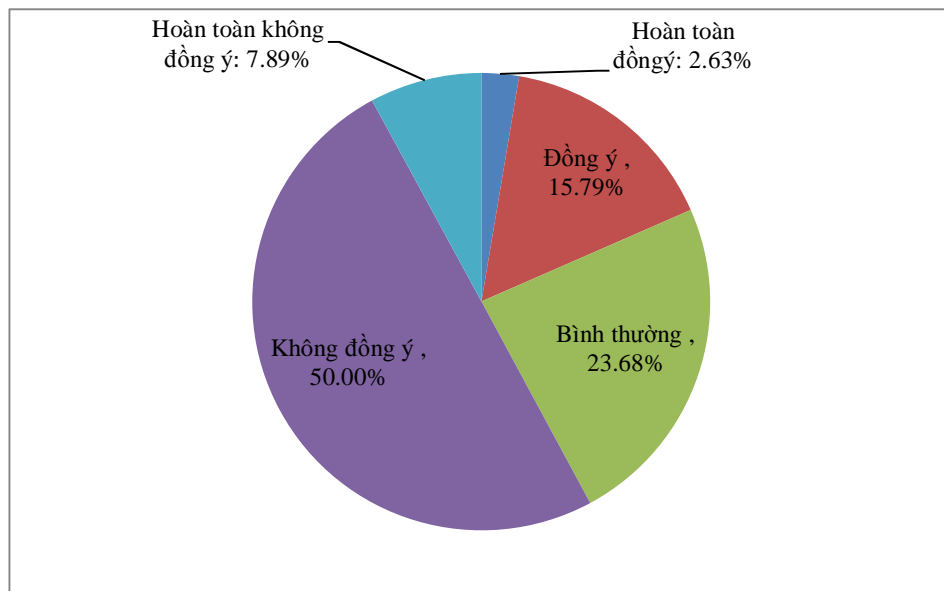
Trong quá trình làm việc với công dân, hầu hết các CBCC không có thái độ cửa quyền, hạch sách, hách dịch hay to tiếng với nhân dân. Đa số cán bộ đều có thái độ đúng mực, nghiêm túc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và tiếp dân. Đặc biệt, trong thời gian qua, việc ra đời và áp dụng cơ chế “một cửa” được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

Tuy nhiên, vẫn còn một số CBCC trong quá trình tiếp công dân không giải thích cụ thể cho bà con, quát tháo, có thái độ không đúng mực, gây ảnh

hưởng đến tâm lý và tư tưởng của quần chúng nhân dân khi tới làm việc tại cơ quan công sở cấp xã.

2.2.4.3. Tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc

Để đánh giá tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc của đội ngũ CBCC cấp xã, tác giả đã tiến hành điều tra lấy ý kiến của đội ngũ cán bộ cấp huyện và CBCC cấp xã, kết quả đánh giá được thể hiện như sau:



Biểu đồ 2.1: Đánh giá tác phong làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

Như vậy, có thể thấy tác phong làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã chưa đạt yêu cầu. Có tới 50% số người được hỏi không đồng ý với tác phong làm việc của CBCC, trong khi đó chỉ có 2,63% hoàn toàn đồng ý và 15,79% đồng ý. (Chi tiết tại phụ lục 4).

Ngoài ra, căn cứ kết quả khảo sát khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp, CBCC cấp huyện đánh giá với số điểm trung bình là 2,58 điểm, trong đó có 8/38 người đánh giá là tốt (tương ứng 21,5%) và 7/38 người (tương ứng 18,42%) đánh giá là kém. (Chi tiết tại phụ lục 4).

Trong khi đó, cùng đánh giá về kỹ năng này, CBCC cấp xã tự đánh giá với số điểm trung bình là 2,69 điểm, với 19/98 người (tương ứng 19,39%) đánh giá ở mức tốt và 13/98 người (tương ứng 13,27%) đánh giá ở mức kém (*Chi tiết tại Phụ lục 2*).

Như vậy, có thể đánh giá, mức độ phối hợp trong công việc của đội ngũ CBCC cấp xã chưa tốt. Chỉ có 21,5% CBCC cấp huyện và 19,39% CBCC cấp xã đánh giá tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc của đội ngũ CBCC cấp xã là tốt. Các công việc thường ngày của đội ngũ CBCC cấp xã rất cần đến khả năng phối hợp trong công việc, đó là việc phối hợp giữa cấp trên với cấp dưới, phối hợp giữa các đồng nghiệp với nhau. Mỗi cán bộ công chức được giao phụ trách những mảng công việc khác nhau, song chúng có mối quan hệ chặt chẽ và ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của người dân. Do vậy, việc phối hợp trong quá trình thực hiện công việc là rất quan trọng. Tuy nhiên, trên thực tế, việc phối hợp này còn tồn tại rất nhiều hạn chế. Việc không xây dựng được các nhóm làm việc, không có sự liên kết, phối hợp và không thống nhất giữa các ban, các bộ phận dẫn đến tình trạng người dân mỗi khi đến làm việc phải đi khắp các phòng ban mà không giải quyết xong công việc. Bên cạnh đó, lãnh đạo cũng gặp nhiều khó khăn trong việc triển khai công việc, khó kiểm soát khối lượng công việc và đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với các đơn vị, bộ phận. Bản thân cán bộ, công chức cũng nhiều lần hạch sách, những nhiễu, đặt ra các yêu cầu đòi hỏi tổ chức, doanh nghiệp và nhân dân phải qua rất nhiều công đoạn, nhiều đơn vị giải quyết trong khi không có đơn vị nào trực tiếp thụ lý hồ sơ để giải quyết. Chính việc không có sự phối hợp, thống nhất trong công việc của đội ngũ CBCC cấp xã và thủ tục hành chính rườm rà của các xã, thị trấn là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng khiếu kiện kéo dài, khiếu kiện vượt cấp ở huyện Vĩnh Bảo trong giai đoạn vừa qua.

2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã

2.3.1. Quy hoạch, tạo nguồn cán bộ, công chức cấp xã

Thời gian qua, cấp ủy và chính quyền các xã đã nâng cao nhận thức về công tác quy hoạch cán bộ và coi đó là nhiệm vụ trọng yếu của công tác cán bộ. Ban đầu, một số ý kiến cho rằng, nếu công khai quy hoạch sẽ gây ra tình trạng đơn, thư nặc danh làm mất đoàn kết nội bộ hoặc quy hoạch cũng chỉ là hình thức; một số ý kiến khác cho rằng, quy hoạch cán bộ sẽ làm giảm sự phấn đấu của số đông cán bộ ngoài quy hoạch. Song, thời gian qua, công tác quy hoạch CBCC cấp xã đã được cấp ủy và chính quyền các xã thực hiện và bước đầu mang lại nhiều hiệu quả tích cực, từng bước khắc phục tình trạng bị động, hẫng hụt trong công tác cán bộ.

- Hầu hết các chức danh được quy hoạch nằm trong đội ngũ CBCC xã chuyên trách và không chuyên trách đương nhiệm đang hưởng lương hoặc phụ cấp từ ngân sách Nhà nước. Tại đề án quy hoạch Cán bộ cấp cơ sở của huyện Vĩnh Bảo, giai đoạn 2010-2015, huyện Vĩnh Bảo đã quy hoạch được 79 cán bộ lãnh đạo, quản lý nguồn cho các xã, thị trấn, trong đó:

+ Số cán bộ nguồn được quy hoạch cho Bí thư, Phó Bí thư xã: 36 người (trong đó nữ là 11 người, chiếm 30,56 %)

+ Số cán bộ được quy hoạch cho chủ tịch HĐND, UBND các xã, thị trấn: 43 người (trong đó nữ là 10 người, chiếm 23,26 %)

- Nhìn chung, đội ngũ CBCC được đưa vào quy hoạch có mặt bằng trình độ học vấn tương đối tốt, phẩm chất đạo đức tốt, 100% CBCC thuộc diện được quy hoạch đều là đảng viên. Về trình độ của đội ngũ CBCC được quy hoạch giai đoạn 2010-2015 cụ thể như sau:

+ Trình độ Trung cấp: 30/79 người (chiếm 38 %)

+ Trình độ Cao đẳng: 5/79 người (chiếm 6,3 %)

+ Trình độ Đại học: 44/79 người (chiếm 55,7 %)

- Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện tương đối tốt, là nguồn nhân sự phục vụ đại hội Đảng bộ các cấp trong Đảng bộ nhiệm kỳ 2015-2020, là nguồn phục vụ công tác bổ nhiệm và các khâu khác trong công tác cán bộ.

Bên cạnh kết quả đạt được, công tác quy hoạch cán bộ tại các xã của huyện Vĩnh Bảo trong thời gian qua còn tồn tại một số hạn chế. Việc xây dựng quy hoạch của một số xã chưa có tính khả thi, đối tượng được quy hoạch còn non kinh nghiệm, chưa đủ điều kiện vẫn đưa vào quy hoạch nên khi tiến hành bổ nhiệm gặp khó khăn; quy trình, cách làm quy hoạch còn lúng túng, chưa thực sự đồng bộ. Việc nhận xét, đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch trong một số trường hợp chưa chặt chẽ; việc phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch còn hạn chế. Công tác quản lý và thực hiện quy hoạch có nơi chưa được đề cao, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ.

2.3.2. Công tác tuyển dụng công chức cấp xã

Việc tổ chức bầu cử các chức vụ Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND thực hiện theo quy định của Luật bầu cử đại biểu HĐND, Luật tổ chức HĐND và UBND. Đến ngày 31/12/2014, HĐND cấp xã đã bầu được 30 Chủ tịch HĐND, 30 Phó Chủ tịch HĐND, 30 Chủ tịch UBND, 34 Phó Chủ tịch UBND.

Công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo được thực hiện theo quy định của Luật Cán bộ, Công chức 2008 và hướng dẫn tại Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ. Theo đó, việc tuyển dụng công chức phải đảm bảo các nguyên tắc: Công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, tính cạnh tranh; tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm, trên cơ sở nhu cầu tuyển dụng của từng vị trí phòng ban tại các xã, thị trấn.

Trước đây, việc tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo thường không có quy trình cụ thể, chặt chẽ. Hầu hết các vị trí đều là những cán bộ trưởng thành từ các phong trào thanh niên, các cán bộ thôn, xóm... Tuy nhiên, từ khi luật CBCC ra đời và có hiệu lực, cùng với chủ trương, định hướng phát triển đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo và các quy định, tiêu chuẩn cụ thể công tác tuyển dụng đã được chú trọng. Tại các xã của huyện Vĩnh Bảo, các cán bộ cấp xã được thực hiện tuyển dụng theo chế độ bầu cử quy định tại Luật tổ chức HĐND và UBND, tiến hành bầu cử, phê chuẩn theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Đối với công chức cấp xã thực hiện theo hình thức thi tuyển. Việc tuyển dụng đã kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức của CBCC.

Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010-2014 được thể hiện qua bảng.

Bảng 2.12. Kết quả tuyển dụng công chức các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010-2014

Đơn vị tính: người

Trình độ	2010	2011	2012	2013	2014
Đại học	3	4	5	4	6
Cao đẳng	5	7	7	5	9
Trung cấp	5	5	3	4	3
Tổng số	13	16	15	13	18

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy trong giai đoạn từ năm 2010-2014, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo được tuyển dụng tăng dần về số lượng và chất lượng. Từ năm 2010 đến năm 2014, tổng số công chức cấp xã được tuyển dụng là 75 người. Số lượng Công chức được tuyển dụng có trình độ Đại học, Cao đẳng ngày càng cao. Qua điều tra của tác giả, tất cả những công chức tuyển dụng mới đều được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đào

tạo, phù hợp với chức danh, vị trí công việc đảm nhận.

Tuy nhiên số lượng công chức được tuyển dụng từ năm 2010-2014 là không nhiều, trong giai đoạn 2010-2014, trung bình tuyển dụng 15 công chức/năm. Số lượng công chức được tuyển dụng hàng năm trên tổng số 30 xã, thị trấn như vậy là tương đối thấp.

Về trình tự, thủ tục, quy trình tuyển dụng công chức cấp xã: Thực hiện theo đúng quy trình tuyển dụng quy định tại Quyết định số 2604/2013/QĐ-UBND ngày 30 tháng 12 năm 2013 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hải Phòng về việc ban hành Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố.

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

2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nội dung được Huyện ủy và UBND huyện Vĩnh Bảo đặc biệt quan tâm nhằm nâng cao trình độ đội ngũ CBCC cấp xã. Hàng năm, trên cơ sở kế hoạch của Thành phố và của huyện, Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Vĩnh Bảo phối hợp với các xã triển khai đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ CBCC cấp xã.

▼ Nội dung đào tạo:

- Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước: Trang bị kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo chương trình quy định cho cán bộ, công chức cấp xã.

- Đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị- hành chính theo tiêu chuẩn cho cán bộ, công chức cấp xã theo nhu cầu của Huyện và Thành phố, trên cơ sở sắp xếp, tổ chức; chuẩn hóa đội ngũ CBCC để được xếp lương theo trình độ, chức vụ lãnh đạo mà chưa đáp ứng tiêu chuẩn trình độ đào tạo theo quy định.

- Bồi dưỡng trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động cho đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã theo chương trình quy định.

▼ Nguồn kinh phí đào tạo:

Nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo giai đoạn 2010-2014 được huy động từ nhiều nguồn, ngân sách nhà nước chi trả chủ yếu là từ nguồn ngân sách của địa phương và ngân sách Trung ương cấp theo chương trình mục tiêu quốc gia. Kết quả tổng hợp một số chỉ tiêu chủ yếu về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo được tổng hợp qua bảng:

Bảng 2.13 : Kết quả đào tạo theo nội dung đào tạo

(Đơn vị tính: người)

STT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Số CC xã, thị trấn được đào tạo		
		Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013
1	Đào tạo ban chỉ huy quân sự	20	20	22
2	Bồi dưỡng nghiệp vụ tư pháp hộ tịch	25	30	31
3	Bồi dưỡng, tập huấn thực hiện các văn bản về chế độ, chính sách người có công	25	20	30
4	Bồi dưỡng nghiệp vụ kế toán	30	31	30
5	Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác cán bộ	0	25	26

Nguồn: Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Vĩnh Bảo

Qua bảng 2.12, có thể thấy, trong giai đoạn 2010-2014, hàng năm, huyện Vĩnh Bảo đều tổ chức các lớp, các khóa đào tạo, bồi dưỡng một số nghiệp vụ, kỹ năng cần thiết trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã.

Bên cạnh các nội dung đào tạo đã được thống kê trong bảng trên, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo còn được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng khác như: tin học văn phòng, ngoại ngữ; lớp bồi dưỡng lý luận chính trị, các chương trình quản lý Nhà nước... Các lớp đào tạo về ngoại ngữ, tin học và đào tạo chuyên môn được các xã và Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Vĩnh Bảo hỗ trợ tổ chức thường xuyên, nhằm giúp đội ngũ CBCC cấp xã trang bị các kỹ năng cần thiết, phục vụ công việc và đáp ứng các tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ đối với các chức danh, vị trí công việc.

Tuy nhiên, có thể thấy, các lớp, các khóa đào tạo như trên còn chưa đa dạng về chương trình và thành phần tham gia. Công tác đào tạo chưa được thực hiện một cách đồng bộ hóa, một số kỹ năng quan trọng liên quan trực tiếp đến xử lý công việc, cách thức xử lý tình huống trong quá trình tiếp công dân vẫn chưa được quan tâm chú ý. Các kỹ năng này hầu hết do các xã tự căn cứ vào tình hình thực tế của địa phương mình và tổ chức các khóa bổ túc, bổ trợ kiến thức. Các khóa đào tạo do huyện tổ chức vẫn chủ yếu tập trung cho đối tượng cán bộ, lãnh đạo, chưa có nhiều lớp, khóa học có những nội dung phù hợp thực tế. Bên cạnh đó, các khóa đào tạo vẫn chưa chú trọng tính đặc thù riêng của từng vị trí việc làm của CBCC cấp xã. Nhìn chung, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo chưa được cải thiện rõ rệt so với yêu cầu cải cách hành chính. Vẫn còn một số CBCC cấp xã của một số địa phương chưa đạt trình độ chuyên môn theo tiêu chuẩn quy định, tình trạng công chức làm việc không theo chuyên môn đào tạo còn nhiều.

2.3.4. Sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

Kết quả cuối cùng của công tác cán bộ là sử dụng hợp lý và hiệu quả đội ngũ CBCC cấp xã, nhằm phát huy nội lực của họ trong việc thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của từng ngành, từng địa phương, đơn vị. Do vậy, công tác bố trí, sử dụng CBCC hiệu quả không chỉ ở khâu tuyển dụng, mà trong tất cả các khâu: bố trí, sử dụng, đề bạt, đánh giá, sắp xếp, luân chuyển, quản lý và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức đều phải đảm bảo công khai, công bằng và chính xác.

Hạn chế trong công tác sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong nhiều năm qua là: việc thực hiện các công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng chưa khoa học, chưa công bằng và chưa tạo điều kiện cho các cán bộ có trình độ năng lực thực sự được phát triển. Trong công tác cán bộ ở các xã hiện nay, các khâu then chốt chưa có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, chưa tạo thành một quy trình thống nhất, công tác bố trí, sử dụng CBCC còn nhiều hạn chế. Ở nhiều xã, có nhiều trường hợp CBCC có chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý điều hành, phẩm chất đạo đức tốt nhưng chưa được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác tương xứng hoặc lại được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác trái chuyên môn, không thể phát huy được năng lực, sở trường công tác. Trong khi đó, có nhiều CBCC còn hạn chế về chuyên môn, về nghiệp vụ và phẩm chất lại được giao đảm nhận những vị trí chủ chốt hoặc làm lãnh đạo địa phương.

Có thể khái quát thực trạng trong việc sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo hiện nay như sau:

- Thứ nhất, công tác quy hoạch cán bộ chưa làm tốt, còn tồn tại nhiều “quy hoạch treo”, quy hoạch cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn vào các vị trí được bổ nhiệm. Do vậy, khi có cán bộ, công chức về hưu không có đội ngũ kế cận ngay vào vị trí đó, dẫn đến hiệu quả triển khai công việc không cao.

- Thứ hai, công tác đào tạo còn chưa đạt hiệu quả, đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với sử dụng, chưa có nhiều CBCC được đào tạo chuyên môn ở trình độ cao.

- Thứ ba, công tác bổ nhiệm, đề bạt, điều động, luân chuyển cán bộ còn nhiều hạn chế, nhiều vị trí được bổ nhiệm không phù hợp.

- Thứ tư, chưa có chính sách thu hút đội ngũ CBCC có trình độ cao về làm việc tại địa phương.

- Thứ năm, công tác quản lý đội ngũ CBCC cấp xã chưa khoa học, không thống nhất tiêu chí, phương thức quản lý giữa các địa phương, các xã với nhau.

2.3.5. Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Việc đánh giá CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo được thực hiện theo các văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ, UBND Thành phố Hải phòng và UBND huyện Vĩnh Bảo hướng dẫn về việc đánh giá, phân loại công chức viên chức hàng năm. Việc đánh giá CBCC hàng năm là cơ sở cho việc nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức khi bổ nhiệm, luân chuyển, điều động...

Kết quả đánh giá CBCC cấp xã năm 2014 được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.14: Kết quả đánh giá, phân loại CBCC cấp xã năm 2014

Kết quả đánh giá, phân loại CBCC cấp xã năm 2014										
	HT xuất sắc nhiệm vụ		HT tốt nhiệm vụ		HT nhiệm vụ		Không HT nhiệm vụ		Không bình xét	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
CB	74	13,26	213	38,17	37	6,6	0	00,00	0	00,00
CC	55	9,86	129	23,12	48	8,6	2	00,36	2	00,36
Tổng	129	23,12	362	61,29	85	15,2	2	00,36	2	00,36

Nguồn: Văn phòng UBND huyện Vĩnh Bảo

Qua bảng số liệu, nhận thấy hầu hết CBCC cấp xã đều Hoàn thành tốt nhiệm vụ, số lượng CBCC hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ không cao (23,12 %). Trong năm 2014, vẫn có 02 công chức cấp xã không hoàn thành nhiệm vụ, chiếm tỷ lệ 0,36%.

Tuy nhiên, trên thực tế, công tác đánh giá vẫn mang tính hình thức, các nội dung trong quy chế vẫn mang tính chất định tính, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các vị trí khác nhau hầu hết đều có các tiêu chí đánh giá như nhau. Do vậy, hiệu quả của công tác đánh giá chưa cao. Phần lớn, CBCC sau khi được bình xét, đánh giá đều hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng nhiệm vụ chung của cơ quan, đơn vị lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa thực hiện hết chức năng, nhiệm vụ được giao. Như vậy, có thể thấy việc đánh giá CBCC chưa gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Một nguyên tắc rất quan trọng trong công tác tổ chức cán bộ nói chung và đánh giá cán bộ nói riêng, đó là phải khách quan, công bằng và vô tư, không thiên vị. Tuy nhiên, tại các xã của huyện Vĩnh Bảo, vẫn còn một bộ phận CBCC năng lực yếu, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhưng vẫn được đánh giá ở mức cao. Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và các văn bản hướng dẫn về công tác đánh giá cán bộ, công chức. Trong đó, thẩm quyền đánh giá thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên, qua khảo sát, tại nhiều xã, việc đánh giá vẫn thực hiện theo kiểu “bỏ phiếu kín” và người đứng đầu vẫn còn tình trạng e ngại, nể nang, thiếu bản lĩnh, thiếu trách nhiệm hoặc thiếu khách quan, công tâm khi thực hiện đánh giá, phân loại. Thậm chí, có một số đơn vị muốn chạy theo thành tích, dẫn đến kết quả đánh giá, phân loại cuối năm, tỷ lệ cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ chưa phản ánh đúng chất lượng công tác trên thực tế.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

Thứ nhất, công tác cán bộ tại cơ sở luôn được Đảng, Nhà nước, Thành phố Hải Phòng và Ủy ban nhân dân huyện Vĩnh Bảo quan tâm, được coi là

một trong những nội dung quan trọng trong tiến trình xây dựng nền kinh tế công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong thời gian qua, Thành ủy, UBND Thành phố Hải Phòng và UBND huyện Vĩnh Bảo đã ban hành một số kế hoạch về chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng hiệu quả của chính quyền cơ sở giai đoạn 2015-2020, định hướng đến năm 2025; ban hành một số văn bản chỉ đạo về công tác cán bộ. Đây là một trong những yếu tố quan trọng, góp phần nâng cao nhận thức của các tầng lớp cán bộ, nhân dân về vai trò của đội ngũ CBCC cấp xã, định hướng cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.

Thứ hai, hầu hết đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo được trưởng thành từ quê hương, do vậy còn mang nhiều tác phong làm việc của các vùng quê nông nghiệp, giải quyết công việc còn mang tính tình cảm, thiếu sự công bằng; trình độ chuyên môn, trình độ tiếng Anh, tin học còn chưa cao. Do ảnh hưởng của văn hóa cộng đồng, vai trò cá nhân không được đề cao, CBCC cấp xã chưa chủ động, thiếu ý thức trách nhiệm trong công việc, trì trệ.

Thứ ba, điều kiện kinh tế xã hội: Vĩnh Bảo là huyện ngoại thành của Thành phố, là địa phương có trình độ phát triển kinh tế còn thấp so với các quận, huyện của Thành phố Hải Phòng. Việc đầu tư cho cơ sở vật chất, trang bị các phương tiện phục vụ cho công việc tại UBND các xã còn gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng của đội ngũ CBCC các xã và chất lượng các hoạt động, thủ tục hành chính.

Thứ tư, nhận thức của CBCC cấp xã: Nhìn chung, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo đều nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ CBCC và có ý thức trong việc tự rèn luyện, luôn cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ; có tinh thần, kỷ luật trong quá trình thực hiện công việc; luôn phấn đấu tự học tập nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân. Đây là một yếu tố đặc biệt quan

trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo. Bởi, nhận thức đúng đắn sẽ định hướng cho hành động chuẩn mực.

2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

2.5.1. Những mặt mạnh

Nhìn chung, chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo hiện nay đã được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa. Cùng với công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và đặc biệt là chương trình xây dựng nông thôn mới, chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã cũng được hoàn thiện.

Đại bộ phận CBCC đã phát huy được truyền thống của dân tộc, thể hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức độc lập tự chủ, kiên định mục tiêu lý tưởng XHCN, luôn trung thành với Đảng, với nhân dân, có quan hệ chặt chẽ với nhân dân, được nhân dân tin tưởng và ủng hộ. Đây là ưu điểm nổi bật của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.

Trong giai đoạn 2010-2014, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo không ngừng được nâng cao về cả số lượng và chất lượng.

Về thể lực, nhìn chung đội ngũ CBCC đã đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định về tình trạng sức khỏe, đủ sức khỏe để làm việc trong điều kiện môi trường làm việc bình thường.

Về tâm lực, hầu hết đội ngũ CBCC cấp xã đều có phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, chấp hành nghiêm chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, chấp hành tốt nội quy, quy chế của địa phương. Phần lớn CBCC đã có phong cách, lễ lối, tác phong làm việc tiến bộ hơn, hiệu quả hơn, hạn chế tình trạng quan liêu, hạch sách, những nhiễu nhân dân.

Về trí lực, đội ngũ CBCC đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, được đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ. Trong quá trình thực hiện công

việc, hầu hết CBCC cấp xã đã cố gắng phát huy tốt vai trò và tinh thần trách nhiệm, đảm bảo thực hiện đúng, đủ mọi nhiệm vụ được phân công.

Về cơ cấu tổ chức của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo tương đối ổn định và hợp lý. Số lượng cán bộ, công chức tại các vị trí đáp ứng yêu cầu của Bộ Nội vụ và các quy định về số lượng cán bộ, công chức cấp xã. Tỷ lệ nữ cán bộ cũng có xu hướng tăng trong những năm gần đây.

Các công tác như tuyển dụng; đào tạo bồi dưỡng; quy hoạch, sử dụng cán bộ; đánh giá, phân loại cán bộ công chức đều được thực hiện tương đối đầy đủ và đảm bảo đúng theo yêu cầu của cấp trên và phù hợp với tình hình thực tế tại các xã, thị trấn.

2.5.2. Một số tồn tại

Chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong thời gian qua đã được nâng cao, tuy nhiên vẫn còn nhiều tồn tại so với các tiêu chuẩn quy định.

Về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn: huyện Vĩnh Bảo rất thiếu những CBCC cấp xã có trình độ chuyên môn cao. Đa số CBCC cấp xã chưa được đào tạo bài bản, đa số trình độ đại học tại chức, từ xa, liên thông; các chứng chỉ còn mang tính hợp thức hóa, chưa phản ánh được chất lượng thực tế. Vẫn còn CBCC chưa đạt trình độ văn hóa THPT. Như vậy, với trình độ của đội ngũ CBCC cấp xã như trên là chưa đáp ứng yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn đối với đội ngũ CBCC cấp xã, phùng tại Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.

Về năng lực thực hiện công việc: một bộ phận CBCC cấp xã vẫn chưa thật ổn định, tính chuyên nghiệp hóa còn thấp, còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ, công tác quản lý, điều hành... dẫn đến tình trạng năng lực thực hiện công việc còn hạn chế. Nhiều cán bộ tuy đã có thâm niên công tác lâu năm nhưng các văn bản pháp luật, các thủ tục hành chính, quy trình giải quyết công việc

chưa nắm rõ, làm việc theo cảm tính hoặc theo kinh nghiệm truyền từ người này sang người khác, dẫn đến những sai phạm kéo dài mà không ai phát hiện, ảnh hưởng tới tâm lý và quyền lợi của nhân dân.

Về phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc và thái độ làm việc với công dân: một số CBCC có thái độ làm việc chưa đúng mực, làm việc cầm chừng, vi phạm quy định tại nơi làm việc, vẫn còn trường hợp vi phạm đạo đức và bị kỷ luật. Một số cán bộ, công chức còn có thái độ quan liêu, hạch sách nhân dân, không giải thích rõ ràng cho công dân, dẫn đến tình trạng giải quyết chậm trễ, đơn thư của nhân dân kéo dài, vượt cấp, ảnh hưởng tới đời sống và công việc của quần chúng nhân dân.

Về thể lực, nhìn chung đội ngũ CBCC có thể lực và sức khỏe tốt. Tuy nhiên, căn cứ theo các tiêu chuẩn của Bộ y tế và các Tổ chức Thế giới, đội ngũ CBCC cấp xã chưa đạt các yêu cầu về chiều cao, cân nặng và tình trạng sức khỏe còn chiếm tỷ lệ cao.

Về cơ cấu đội ngũ CBCC cấp xã: chưa hợp lý về cơ cấu nhóm tuổi, số lượng cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ chưa cao trong khi số lượng cán bộ, công chức có độ tuổi cao lại chiếm tỷ lệ lớn. Trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cải cách hành chính và hội nhập kinh tế thế giới, cơ cấu nhóm tuổi CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo như hiện nay là chưa phù hợp, khó phát huy được sức trẻ, trí tuệ của thế hệ trẻ và khó có những đột phá trong cải cách hành chính tại huyện Vĩnh Bảo.

Các hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã như đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá cán bộ, công chức; bố trí, sử dụng cán bộ, công chức... còn tồn tại nhiều hạn chế. Việc lựa chọn cán bộ vào các vị trí quan trọng, đứng đầu vẫn còn thiếu dân chủ, công khai, minh bạch. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang tính hình thức, chưa phù hợp với thực tế, nội dung và phương pháp đào tạo lạc hậu, hiệu quả đào tạo chưa cao. Công

tác đánh giá cán bộ cũng mang tính hình thức, không khuyến khích được tinh thần và thái độ làm việc của đội ngũ CBCC cấp xã.

2.5.3. Nguyên nhân của những tồn tại trên

Có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã tại các địa phương trên cả nước nói chung, và đối với huyện Vĩnh Bảo, có thể khái quát do những nguyên nhân chính sau:

Thứ nhất, do khâu tuyển dụng Cán bộ, công chức: Giai đoạn trước đây, khi nền kinh tế đất nước mới bắt đầu thời kỳ đổi mới, do thiếu nhân lực cấp xã, cấp cơ sở, nhiều CBCC cấp xã, thị trấn chưa tốt nghiệp phổ thông nhưng có kinh nghiệm làm việc tại các thôn, xóm, cụm dân cư được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức cấp xã. Hầu hết đội ngũ CBCC cấp xã hiện tại đều trưởng thành từ các thôn, xóm hoặc phong trào đoàn thanh niên tại địa phương, do vậy, trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn chưa đạt chuẩn.

Công tác tuyển dụng còn thiếu khách quan, những người có trình độ, năng lực thực sự nhưng không có mối quan hệ thì khó được tuyển dụng vào các cơ quan hành chính nhà nước, ngay cả cơ quan cấp xã. Tình trạng thiên vị đối với những người có mối quan hệ thân quen tạo ra hoạt động thi tuyển, tuyển dụng công chức còn nhiều bất cập. Điều này tạo tâm lý nghi ngờ cho những người có năng lực, có trình độ thực sự muốn được vào công tác tại UBND các xã nhưng lại cho rằng những thông báo tuyển dụng chỉ là hình thức, có nộp hồ sơ và tham gia thi tuyển thì vẫn lớn vẫn bị trượt nên hầu hết những người này đều không muốn nộp hồ sơ tham dự tuyển dụng.

Thứ hai, do chất lượng đào tạo: Công chức khi được tuyển dụng vào làm việc trong những vị trí nhất định sẽ phải đạt được những quy định, những tiêu chuẩn đối với từng vị trí. Tuy nhiên, để hợp thức hóa bằng cấp và phù hợp với các tiêu chuẩn quy định, các lớp, khóa đào tạo ngắn hạn, cấp tốc được tổ chức, nhưng chất lượng đào tạo còn kém.

Đối với những CBCC được cử đi học nâng cao trình độ cũng chưa phát huy được chất lượng của các khóa đào tạo. Chất lượng thực sự của những tấm bằng chưa được phản ánh đúng, nguyên nhân chủ yếu do chất lượng giáo dục, đào tạo các bậc học chuyên nghiệp của nước ta còn thấp, chương trình đào tạo lạc hậu, chưa song song với trình độ phát triển kinh tế của đất nước và thế giới.

Thứ ba, do lương thấp làm cho cán bộ, công chức cấp xã thờ ơ với công việc, có thái độ không chuẩn mực với nhân dân, nảy sinh nguy cơ tham nhũng, nhận hối lộ... Thu nhập của đội ngũ CBCC chỉ từ lương do Nhà nước chi trả, do vậy, lương thấp không đủ trang trải cho những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống và chăm lo cho gia đình nên họ phải tự tìm các nguồn thu khác để đảm bảo đời sống gia đình hoặc tâm lý làm việc cầm chừng, chán nản, không có động lực để cống hiến hay làm việc hết mình.

Kể từ năm 1993 đến nay, nước ta đã có 12 lần tăng lương tối thiểu chung, với tốc độ tăng bình quân từ 16-20%, song mức lương tối thiểu vẫn không đảm bảo cho mức sống tối thiểu của CBCC. Đây là một trong những nguyên nhân gây ảnh hưởng tới chất lượng của đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng và đội ngũ CBCC nhà nước nói chung.

Thứ tư, hiện nay, hầu hết các cơ quan nhà nước của huyện Vĩnh Bảo và các chính quyền cơ sở chưa thực hiện việc phân tích công việc, không có bản mô tả công việc, bản phân công thực hiện công việc, nên dẫn đến sự chông chéo trong thực hiện nhiệm vụ hoặc thiếu trách nhiệm, đùn đẩy công việc trong thực thi công việc. Mặc dù Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư 06/2012/TT-BNV quy định tiêu chuẩn đối với từng chức danh công việc, tuy nhiên chưa có quy định đối với cán bộ cấp xã. Do vậy, chưa phát huy được hiệu quả của công tác phân tích công việc. Bên cạnh đó, việc không xây dựng bản mô tả công việc, bản phân công công việc nên không thể xây dựng tiêu chí cụ thể trong việc đánh giá thực hiện công việc, việc đánh giá chỉ mang tính hình thức, cào bằng, không tạo động lực làm việc cho CBCC.

TIÊU KẾT CHƯƠNG II

Ở chương này, tác giả đã phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thông qua các chỉ tiêu về số lượng, cơ cấu tổ chức, chỉ tiêu về thể lực, tâm lực và trí lực. Qua phân tích, tác giả thấy, nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo tương đối ổn định về số lượng và ngày càng được nâng cao về chất lượng. Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật và các kỹ năng nghề đã được cải thiện đáng kể, mang lại những hiệu quả tích cực trong công việc. Tuy nhiên, đối chiếu với các văn bản quy định về tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ, công chức, có thể thấy, rất nhiều cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo chưa đáp ứng được các tiêu chuẩn theo quy định. Một số chỉ tiêu về thể lực, tâm lực và trí lực cũng chưa đạt tiêu chuẩn.

Bên cạnh đó, một số hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã như: quy hoạch tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc... tuy đã được thực hiện, song hiệu quả trên thực tế chưa cao, một số hoạt động còn mang tính hình thức. Thực trạng nêu trên do nhiều nguyên nhân, song một số nguyên nhân chủ yếu như: do khâu tuyển dụng chưa được thực hiện đúng quy trình, thủ tục và chưa đảm bảo tiêu chuẩn của cán bộ, công chức được tuyển dụng; do tiền lương của cán bộ, công chức còn thấp, chưa đảm bảo các nhu cầu của cuộc sống nên cán bộ, công chức còn thờ ơ với công việc; do hầu hết các địa phương chưa thực hiện phân tích công việc, chưa xây dựng bản mô tả công việc, không có phân công phụ trách mảng công việc rõ ràng, dẫn đến tình trạng chùng chểo công việc, cào bằng trong đánh giá thực hiện công việc.

Qua thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, thấy được vai trò của đội ngũ này, từ đó có thể đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

CHƯƠNG III

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN VĨNH BẢO

3.1. Yêu cầu, định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

3.1.1. Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong giai đoạn hiện nay

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

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

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

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

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

3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

3.1.2.1. Quan điểm, định hướng

Thực hiện Thông báo số 56-TB/TU ngày 28/12/2011 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng; Ủy ban nhân dân huyện Vĩnh Bảo đã ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy về chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng hiệu quả của chính quyền cơ sở giai đoạn 2015-2020, định hướng đến năm 2025 với các quan điểm và định hướng như sau:

- Nhận thức đúng đắn về vai trò của chính quyền cơ sở nói chung và vai trò của CBCC cấp xã nói riêng. Quán triệt sâu sắc vị trí, vai trò, tầm quan trọng của chính quyền cơ sở, các quan điểm và mục tiêu nêu trong Nghị quyết của Ban chấp hành Trung ương Đảng, Ban thường vụ Thành ủy về hệ thống chính trị cơ sở, chính quyền cơ sở và công tác cán bộ; tổ chức triển khai thực hiện tốt Kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy về chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở giai đoạn 2011-2016, định hướng đến năm 2020.

- Xây dựng chính quyền cơ sở trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động; đủ sức đảm đương nhiệm vụ, thực sự là chính quyền phục vụ nhân dân, hoạt động theo pháp luật.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng, có kiến thức, chuyên môn vững, năng lực tổ chức thực hiện tốt, nắm vững pháp luật; có phẩm chất đạo đức tốt, trách nhiệm trong thực thi công vụ, công tâm, chuyên nghiệp, thạo việc, đảm bảo đạt chuẩn theo quy định, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giao. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt, người đứng đầu chính quyền cơ sở theo hướng chuyên nghiệp, công tâm, thạo việc, tận tụy, gắn bó với nhân dân, đảm đương tốt vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

3.1.2.2. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

Ủy ban nhân dân huyện Vĩnh Bảo xác định đội ngũ CBCC cấp xã là lực lượng nòng cốt, then chốt trong việc đảm bảo thực hiện có hiệu quả các chỉ tiêu kinh tế- văn hóa- xã hội của địa phương. Do vậy, trong thời gian qua, Thành uỷ, UBND Thành Phố; huyện Uỷ, Ủy ban nhân dân huyện đã tập trung chỉ đạo, xây dựng hệ thống các tiêu chí, mục tiêu đối với đội ngũ CBCC cấp xã, thị trấn.

Để đáp ứng tình hình thực tế hiện nay, Ủy ban nhân dân huyện xây dựng kế hoạch năm 2015 - 2020 đối với đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn chuyên nghiệp hơn, vững vàng về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ có đủ năng lực thực thi công vụ có hiệu quả góp phần chung vào sự phát triển của địa phương cụ thể là;

Thứ nhất, đối với hoạt động của chính quyền cơ sở:

Có 100% chính quyền xã, thị trấn thực hiện cơ chế “một cửa” liên thông hiện đại, đảm bảo sự hài lòng của tổ chức, doanh nghiệp và công dân đạt 80% trở lên khi làm thủ tục hành chính.

Thứ hai, đối với chất lượng của đội ngũ CBCC cấp cơ sở:

1- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cơ sở đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ đạt chuẩn đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

2- Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển dụng CB, CC, lựa chọn công chức có trình độ chuyên môn phù hợp chức danh đảm nhiệm đáp ứng nhiệm vụ của địa phương, có năng lực làm việc.

3- Cải tiến công tác đánh giá CB, CC theo hướng gắn với chất lượng, hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao.

4- Tỷ lệ cán bộ nữ trong cán bộ chủ chốt chính quyền cơ sở không dưới 20% độ tuổi trung bình cán bộ chủ chốt chính quyền cơ sở dưới 40 tuổi.

5- Hàng năm xây dựng kế hoạch luân chuyển đối với chức danh công chức theo nghị định 158/NĐ- CP, có 10-15 công chức xã, thị trấn thuộc diện luân chuyển có thời gian giữ chức danh đảm nhiệm có 36 tháng trở lên (đối với công chức hoàn thành nhiệm vụ còn hạn chế đề nghị luân chuyển mặc dù chưa đủ về thời gian ở chức danh đảm nhiệm).

6- Có 100% cán bộ chủ chốt chính quyền cơ sở có trình độ chuyên môn đại học trở lên và trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

7- Có 100% công chức có trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng trở lên và trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; 100% phù hợp với chức danh chuyên môn được giao, đảm bảo tính chuyên nghiệp. 10% cán bộ, công chức xã, thị trấn sử dụng ngoại ngữ giao tiếp thông thường.

8- Có 100% cán bộ, công chức sử dụng thành thạo máy vi tính cho công tác văn phòng và sử dụng hệ thống hộp thư điện tử trong hoạt động công vụ.

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo

3.2.1. Quan tâm chăm sóc, nâng cao sức khỏe và cải thiện môi trường làm việc

Trước hết, cần nhận thức rằng, công tác sức khỏe - môi trường làm việc - bệnh nghề nghiệp và tai nạn lao động luôn là các vấn đề có liên quan chặt chẽ, có quan hệ tương hỗ và đòi hỏi các giải pháp đồng bộ trong đó việc xây dựng hệ thống quản lý và chỉ đạo thống nhất từ trên xuống dưới cần được ưu tiên hàng đầu. Tiếp đó là việc xác định vai trò, chức năng và trách nhiệm của hệ thống này. Hệ thống phải đảm bảo tư vấn một cách tích cực, khoa học và hiệu quả cho mọi quyết định của lãnh đạo, đảm bảo sự kiểm tra, giám sát và

đề xuất các giải pháp phù hợp cho việc cải thiện điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

- Tổ chức khám chữa bệnh cho CBCC cấp xã theo định kỳ hàng năm

Việc tổ chức khám chữa bệnh định kỳ giúp CBCC nắm được tình hình sức khỏe của bản thân, sớm phát hiện được tình trạng bệnh lý của bản thân, từ đó cũng giúp nhà quản lý có các chính sách và phương án sử dụng nhân lực hợp lý. Bên cạnh đó, việc này cũng giúp CBCC tiết kiệm thời gian và chi phí khi không phải đến những trung tâm dịch vụ khám chữa bệnh bên ngoài. Khám sức khỏe định kỳ sẽ tạo cho CBCC tinh thần phấn chấn, quan tâm hơn tới sức khỏe của bản thân, từ đó yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đây cũng được coi là một trong những yếu tố góp phần nâng cao hiệu quả công việc của đội ngũ CBCC cấp xã.

- Bảo đảm cung ứng thuốc, sinh phẩm y tế, trang thiết bị có chất lượng, sử dụng thuốc an toàn và hiệu quả cho các Trạm y tế xã, thị trấn để hạn chế tình trạng khi bị ốm phải tới bệnh viện ở tuyến trên mới điều trị được, vừa bất tiện, vừa không đảm bảo sức khỏe khi phải đi lại quãng đường xa.

- Đẩy mạnh công tác truyền thông giáo dục sức khỏe: Tuy đội ngũ CBCC là những người có trình độ văn hóa, dân trí cao, tuy nhiên, việc hiểu biết về vai trò của sức khỏe và các cách phòng tránh những căn bệnh thông thường thì không phải ai cũng hiểu biết rõ. Do vậy, việc truyền thông, nâng cao nhận thức về các dịch bệnh, cách phòng tránh những bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động là rất cần thiết.

- Tuyển dụng CBCC cần chặt chẽ hơn trong vấn đề sức khỏe. Hiện nay, theo quy định khi tuyển dụng, CBCC chỉ cần nộp giấy khám sức khỏe do các bệnh viện, các trung tâm y tế khám và cấp. Tuy nhiên, trên thực tế, những giấy tờ này đều không đạt tiêu chuẩn, nhiều người không cần qua khám, chỉ cần nộp “phí dịch vụ” là có thể có giấy khám sức khỏe để hoàn thiện hồ sơ. Do vậy, để đảm bảo chất lượng về thể lực của đội ngũ CBCC cấp xã, ngay từ

khâu tuyển dụng, phải đặc biệt quan tâm đến vấn đề này. Các phiếu khám sức khỏe cần được cung cấp ở những bệnh viện uy tín, đã được quy định, hoặc trung tâm y tế đã được UBND ủy quyền việc khám sức khỏe tổng thể đối với người được tuyển dụng. Bên cạnh đó, ngoài việc cung cấp các thông tin về chiều cao, cân nặng, cần phải có những thông tin cụ thể về tình trạng sức khỏe, tiền sử các loại bệnh lý... để nhà tuyển dụng có những quyết định tuyển dụng đúng đắn nhất.

- Tổ chức các đợt tham quan, dã ngoại, nghỉ dưỡng cho CBCC để kịp thời động viên tinh thần, nâng cao sức khỏe. Mọi người đều có thời gian nghỉ dưỡng, gặp gỡ, chia sẻ với nhau về gia đình, về đời sống. Qua các chương trình tham quan, nghỉ dưỡng, đời sống tinh thần và sức khỏe của đội ngũ CBCC đều được nâng cao, góp phần tạo dựng phong cách sống lành mạnh, rèn luyện sức khỏe.

- Bố trí nơi làm việc hợp lý và có khoa học: Nơi làm việc là một không gian mà mỗi CBCC tiếp xúc hàng ngày. Nơi làm việc không chỉ là nơi mỗi người thực hiện các thao tác, các công việc mà còn được coi như môi trường sống thứ hai đối với CBCC. Do vậy, việc bố trí, sắp xếp nơi làm việc khoa học là một trong những điều kiện ảnh hưởng rất lớn tới sức khỏe và thể lực của người lao động. Hiện tại, tất cả các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo đã xây dựng các khu văn phòng, nhà văn hóa xã tương đối khang trang, đầy đủ phòng ốc. Do vậy, cần đảm bảo các điều kiện về bàn làm việc, ánh sáng, nhiệt độ, độ cách âm, bố trí các cửa sổ, cửa ra vào hợp lý... ở mỗi phòng làm việc sẽ góp phần nâng cao sức khỏe, hạn chế các bệnh lý và bệnh nghề nghiệp đối với cán bộ, công chức, tạo tâm lý thoải mái và nâng cao hiệu quả làm việc.

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

Việc đảm bảo các chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... có ý nghĩa quyết định đến tinh thần làm việc và chất lượng công tác của đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng và đội ngũ CBCC nói chung. Do

vậy, cần đảm bảo thực hiện đúng, đầy đủ các chế độ, chính sách về lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm đối với CBCC cấp xã, tránh trường hợp do không cập nhật các văn bản pháp luật nên không đảm bảo thực hiện đầy đủ quyền lợi cho CBCC, gây ảnh hưởng tới tinh thần làm việc của họ. Hiện nay, chế độ phụ cấp công vụ đối với cán bộ, công chức đã tăng từ 10% lên 25%, góp phần thu hút các công chức làm việc tại các xã, phường, thị trấn, nâng cao hơn chất lượng cuộc sống cho CBCC và tạo điều kiện để họ yên tâm làm việc, công tác.

CBCC là những người được hưởng lương theo ngân sách Nhà nước và không có các khoản ưu đãi. Tuy nhiên, để động viên, khuyến khích tinh thần làm việc và tạo động lực cho đội ngũ CBCC cấp xã, căn cứ vào kết quả làm việc của CBCC và tình hình ngân sách của địa phương, có thể có các hình thức thưởng hoặc tuyên dương những cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, những CBCC có kết quả học tập tốt, đạt thêm một bằng cấp chứng chỉ tại các cuộc họp giao ban, tuyên dương trên bảng tin tại UBND các xã, vinh danh trong sổ vàng truyền thống của đơn vị, tặng thưởng các danh hiệu cao quý, tổ chức trao thưởng, vinh danh trước đông đảo tập thể cán bộ, công chức. Những biện pháp thúc đẩy về tinh thần như vậy mang lại rất nhiều ý nghĩa đối với CBCC. Họ sẽ cảm thấy những công sức, những cố gắng mà mình bỏ ra được lãnh đạo và đồng nghiệp ghi nhận. Khi đó, mỗi cán bộ, công chức sẽ tích cực hơn trong công việc, nỗ lực hoàn thiện để khẳng định bản thân.

Ngoài ra, có thể thực hiện các chế độ hỗ trợ về vay vốn với lãi suất ưu đãi đối với CBCC có thu nhập thấp, mua trả góp nhà... để tạo điều kiện cho CBCC được trang trải những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống, xây dựng đời sống tinh thần lành mạnh, hạn chế các biểu hiện và hành vi tiêu cực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tạo niềm tin nơi người dân và các cấp lãnh đạo.

- Phát huy vai trò của các tổ chức công đoàn, đoàn thể: Thường xuyên tổ chức các hoạt động liên hoan, giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể thao trong cơ quan và giao lưu với các xã lân cận để tạo được mối liên hệ, xây dựng tình

đoàn kết giữa các cán bộ, công chức trong cùng cơ quan, tạo cơ hội để mọi người được hiểu nhau hơn, gắn bó hơn, xây dựng bầu không khí làm việc bớt căng thẳng hơn. Tổ chức tôn vinh các cán bộ, công chức phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, giữ gìn phẩm chất đạo đức công vụ. Khen thưởng xứng đáng những trường hợp được tôn vinh, bằng nhiều hình thức tuyên truyền về những tấm gương này sẽ tạo động lực cho cán bộ, công chức liên tục phấn đấu trong công việc và hoàn thiện bản thân.

- Xây dựng văn hóa tổ chức tại UBND các xã

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

Để thực hiện được yêu cầu nói trên, hàng năm cần đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo lại cán bộ, công chức. Bộ Nội vụ đã ban hành Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong bộ máy chính quyền địa phương. Tuy nhiên, trên thực tế, quyết định này chưa được phổ biến tuyên truyền rộng rãi nên không nhiều cán bộ, công chức biết đến. Người đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao. Và, điều cốt lõi là

người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong cơ quan sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người.

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

Công tác đào tạo cán bộ giữ vai trò quan trọng và quyết định trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật là một trong những chỉ tiêu quan trọng nhất để đánh giá chất lượng của đội ngũ này.

* Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chính quyền; gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch từng chức vụ, chức danh.

- Tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo từng chức vụ, chức danh cán bộ, công chức chính quyền theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chính quyền cấp xã phải căn cứ vào tiêu chuẩn của từng chức vụ, chức danh, yêu cầu nhiệm vụ và phù hợp với quy hoạch từng chức vụ, chức danh. Trên cơ sở quy hoạch CBCC và nhu cầu thực tiễn của các đơn vị để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cụ thể phù hợp với chức danh, ngạch, bậc; quan tâm đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Đồng thời chú trọng việc đào tạo chuyên sâu sau đại học để có được đội ngũ trí thức giỏi trên từng ngành, lĩnh vực, nhất là những ngành, lĩnh vực thế mạnh. Đẩy mạnh việc thu hút nhân lực có trình độ, sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi, có trình độ chuyên môn phù hợp về công tác tại UBND các xã.

- Cán bộ, công chức chính quyền thiếu tiêu chuẩn nào thì đào tạo, bồi dưỡng ngay tiêu chuẩn đó; đối với công chức có bằng cấp chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên nhưng chưa phù hợp với chức danh đang đảm nhiệm thì kiện toàn, sắp xếp, chuyển đổi vị trí công tác cho phù hợp. Khi xét

duyệt cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, các xã cần xét duyệt kỹ, những trường hợp tuổi cao, công chức hiện đang theo học chưa tốt nghiệp, công chức chưa thuộc diện quy hoạch (đối với những lớp mở cho diện quy hoạch), không đúng với vị trí công tác... thì cương quyết không cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

- Đào tạo, bồi dưỡng bổ sung kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho những người cán bộ kiêm nhiệm chức danh theo hình thức vừa làm vừa học.

- Đào tạo bổ sung trình độ lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức chính quyền hiện đang công tác nhưng thiếu chuẩn để đạt đủ tiêu chuẩn theo quy định.

- Bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn cho cán bộ, công chức chính quyền thiếu tiêu chuẩn kiến thức chuyên môn để đạt chuẩn theo quy định.

- Gắn đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chính quyền với đào tạo cán bộ dự nguồn bảo đảm nguồn thay thế kịp thời cán bộ, công chức khi thôi việc hoặc nghỉ hưu. Đào tạo, bồi dưỡng những người hoạt động không chuyên trách đã đưa vào diện quy hoạch cán bộ, công chức để thay thế, bổ sung khi cần thiết.

- Hình thức đào tạo, bồi dưỡng: đào tạo theo hình thức chính quy, vừa làm vừa học; bồi dưỡng dài hạn, ngắn hạn.

UBND huyện cần có chính sách hỗ trợ để cùng với ngân sách địa phương bảo đảm các điều kiện cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã, kể cả đào tạo nguồn, đào tạo chuẩn hóa và đào tạo nâng cao trình độ. Những CBCC thuộc diện đào tạo nếu được trợ cấp các khoản chi phí liên quan đến quá trình học tập sẽ cảm thấy gắn bó với công việc hơn, hiệu quả đào tạo cũng cao hơn. Cần có chính sách khen thưởng, động viên kịp thời đối với những cán bộ tích cực học tập, đạt kết quả tốt; nghiêm khắc xử lý những CBCC không chấp hành quyết định cử đi học, học tập đạt kết quả kém.

* Thực hiện các mục tiêu bồi dưỡng cụ thể:

- Đối với đại biểu HĐND xã, thị trấn: Hàng năm huyện tổ chức cho đại biểu HĐND xã, thị trấn tham gia lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức, thông tin cần thiết; tiếp tục bồi dưỡng kỹ năng nhằm phát huy tính năng động, sáng tạo của đại biểu HĐND, đảm bảo phục vụ hiệu quả cho hoạt động, tập trung vào các đại biểu là Thường trực HĐND và các đại biểu không công tác tại chính quyền cơ sở.

- Đối với cán bộ chủ chốt chính quyền và công chức xã, thị trấn:

+ Đề nghị thành phố tổ chức đào tạo nhằm chuẩn hóa về trình độ chuyên môn đối với cán bộ, chủ chốt chính quyền cơ sở và công chức cấp xã;

+ Mở 01-02 lớp trung cấp chuyên ngành phù hợp cho cán bộ, công chức có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo; mở 01 lớp đại học chuyên ngành phù hợp cho cán bộ, công chức trình độ trung cấp chuyên môn, nghiệp vụ.

+ Tổ chức đào tạo trình độ đại học cho cán bộ, công chức đã có trình độ trung cấp, cao đẳng; tập trung đào tạo chuyên ngành: luật, hành chính, quản lý kinh tế, tài chính- kế toán, quản lý đất đai.

+ Tiếp tục giới thiệu nhân sự dự các lớp đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp ngành quân sự cơ sở, trung cấp quản lý trật tự xã hội ở địa bàn cơ sở để chuẩn hóa trình độ chuyên môn đối với chỉ huy trưởng quân sự và Trưởng ban công an xã; tăng chỉ tiêu cử đi đào tạo trình độ cao đẳng, đại học ngành quân sự.

- Đào tạo về lý luận chính trị cho cán bộ, công chức xã, thị trấn:

+ Mở rộng tiêu chuẩn để cán bộ, công chức có điều kiện tham gia các lớp đào tạo lý luận chính trị, ưu tiên đối với công chức xã đủ điều kiện học tập.

+ Tăng cường phối hợp với các ngành của thành phố mở các lớp đào tạo chuyên môn tại Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện, Trung tâm dạy nghề, Trung tâm giáo dục thường xuyên.

Có thể nói, công tác đào tạo, bồi dưỡng là trọng tâm, là biện pháp chủ yếu để nâng cao trình độ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay. Tuy nhiên, để

giải pháp này thực sự phát huy hiệu quả, trong tương lai cần hạn chế tối đa hình thức đào tạo, bồi dưỡng chắp vá theo kiểu cử người đã đi làm từ dưới lên như hiện nay. Bên cạnh đó, cần nâng cao trình độ dân trí để có đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở được đào tạo bài bản ngay từ đầu, xây dựng đội ngũ CBCC có trình độ văn hóa, giỏi về chuyên môn.

3.2.4. Xây dựng cơ cấu đội ngũ CBCC hợp lý

Hiện tại, thực trạng cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo là đội ngũ cán bộ trẻ và cán bộ, công chức nữ còn ít. Do vậy, cần có những giải pháp đồng bộ về công tác sử dụng cán bộ, công chức đảm bảo tính kế thừa và bình đẳng giới trong công tác cán bộ.

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

Để trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã, cần thực hiện chủ trương tuyển sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học tại địa phương hoặc từ nơi khác tình nguyện về công tác tại xã, bố trí giữ các chức danh công chức ở xã; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đủ chuẩn theo quy định; nếu đủ điều kiện thì giới thiệu bầu giữ chức vụ cán bộ chính quyền cấp xã.

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

Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước đối với cán bộ, công chức chính quyền cấp xã đương nhiệm đang ở độ tuổi dưới 30, có điều kiện và khả năng phát triển.

- Trao thử thách, tạo cơ hội cho các cán bộ trẻ

Có một thực tế tại nhiều địa phương trên cả nước là các cán bộ trẻ được tuyển dụng, hoặc được tạo điều kiện tham gia các lớp bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ, nhưng về địa phương thì chỉ được giao những nhiệm vụ không hoặc rất ít liên quan đến chuyên môn được đào tạo, do vậy không thể phát huy vai trò của đội ngũ này. Để đội ngũ cán bộ, công chức trẻ phát huy hết năng lực và trình độ chuyên môn, cấp ủy, chính quyền cấp xã cần thay đổi cách nhìn nhận về cán bộ trẻ, mạnh dạn trao thử thách, tạo cơ hội để họ chứng minh thực lực.

- Tạo nguồn nhân lực cán bộ, công chức; gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch từng chức vụ, chức danh cán bộ, công chức chính quyền

Tăng cường nguồn nhân lực trẻ có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn phù hợp, có năng lực, sức khỏe, tài năng và nhiệt huyết với công việc về làm việc tại các xã, bổ sung đội ngũ cán bộ tham mưu công tác tổ chức, kiểm tra, tuyên giáo, dân vận của Đảng ở cơ sở, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng; hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước, chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã; giữ vững an ninh chính trị - trật tự an toàn xã hội, phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và xây dựng nông thôn mới.

- Kiện toàn, bố trí, sắp xếp lại cán bộ, công chức chính quyền

+ Đối với cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt trình độ chuẩn theo quy định của vị trí công việc đang đảm nhiệm thì cơ quan có thẩm quyền kiện toàn tổ chức, sắp xếp, chuyển đổi vị trí công tác khác phù hợp.

+ Đối với công chức đã có bằng cấp chuyên môn từ trung cấp trở lên nhưng không phù hợp với chức danh đảm nhiệm thì UBND cấp xã trình UBND cấp huyện xem xét chuyển đổi vị trí khác cho phù hợp.

- Thực hiện việc điều động, luân chuyển cán bộ, công chức về cơ sở:

Việc điều động, luân chuyển cán bộ, công chức các cấp về giữ các chức vụ Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã phải căn cứ theo quy hoạch được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt. Tạo điều kiện để rèn luyện, thử thách, đào tạo, bồi dưỡng, giúp cán bộ, công chức trưởng thành hơn, toàn diện hơn, vững vàng hơn; khắc phục tâm lý chủ quan, thỏa mãn dẫn đến bảo thủ, độc đoán khi cán bộ lâu năm ở một vị trí, địa bàn; đồng thời thực hiện chủ trương bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương, cán bộ chủ chốt không giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp. CBCC được điều động, luân chuyển về cấp xã phải có trình độ đại học chuyên môn, đủ năng lực và đảm bảo tiêu chuẩn của vị trí công tác được điều động, luân chuyển đến.

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

Tuyển dụng công chức là một nội dung đặc biệt quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Thông qua việc tuyển dụng để lựa chọn được những người phù hợp với khả năng, tiêu chuẩn và điều kiện đảm nhận công vụ.

Công tác tuyển dụng công chức cấp xã phải được thực hiện theo đúng quy định của Thành phố Hải Phòng, phù hợp với điều kiện thực tế của huyện và của địa phương; trên cơ sở cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh và thực trạng công chức để xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức cho phù hợp. Trước khi thực hiện việc tuyển dụng công chức cấp xã, cần rà soát lại đội ngũ công chức hiện có của các xã, tiến hành sắp xếp lại công chức theo yêu cầu về số lượng và chức danh theo quy định. Xác định những chức danh công chức còn thiếu ở các xã và lấy đó làm căn cứ để tuyển dụng.

Lựa chọn thi tuyển phù hợp, kết hợp giữa nội dung thi lý thuyết và thực hành để tuyển dụng công chức cấp xã có trình độ chuyên môn đáp ứng nhu cầu công việc.

- Đối với các chức danh: Văn phòng- Thống kê, Địa chính- Nông nghiệp- Xây dựng và môi trường, Tài chính- Kế toán, Tư pháp- Hộ tịch, Văn hóa- Xã hội, thực hiện việc tuyển dụng thông qua thi tuyển.

- Đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã: thực hiện xét tuyển và bổ nhiệm theo quy định của Luật Dân quân tự vệ và pháp lệnh Công an xã và quy định của pháp luật có liên quan.

- Việc tổ chức thi tuyển công chức phải đảm bảo nguyên tắc: Công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, bảo đảm tính cạnh tranh; tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm và ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, gia đình chính sách.

- Việc tổ chức thi tuyển công chức cấp xã thực hiện theo quy định của Trung ương và Quy chế Tổ chức tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn của UBND Thành phố. Nhằm nâng cao năng lực, trình độ công chức cấp xã, UBND huyện cần xem xét tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức ngạch chuyên viên hạn chế tối đa việc tổ chức thi tuyển công chức ngạch cán sự.

- Ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức cấp xã. Hình thức thi trên máy tính sẽ đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, minh bạch, chống được tiêu cực trong thi tuyển. Đồng thời, việc thi tuyển trên máy cũng giúp kiểm tra trình độ tin học văn phòng của các ứng viên dự tuyển. Bên cạnh đó, có thể bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau các vòng thi viết, thi trên máy tính. Vì hoạt động của CBCC cấp xã bao gồm các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa công chức cùng và khác cấp hành chính, giữa CBCC với nhân dân và các tổ chức, doanh nghiệp. Do vậy, thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn những ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử phù hợp nhất cho vị trí việc

làm cụ thể cần tuyển dụng và cũng để phát hiện những lỗ hổng trong kỹ năng giao tiếp, ứng xử để có phương án bồi dưỡng tiền công vụ.

- Việc đánh giá kết quả thi tuyển được thực hiện bằng một hội đồng hoàn toàn độc lập với cơ quan, tổ chức tuyển dụng. Hội đồng này gồm những người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, phẩm chất đạo đức tốt, nếu có thể, nên mời những giảng viên có uy tín của trường chính trị Thành phố, trường Đại học Hải Phòng, Sở Nội vụ Thành phố có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành tuyển dụng tham gia hội đồng đánh giá kết quả thi tuyển.

Tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp các trường đại học chính quy, sinh viên tốt nghiệp thủ khoa các trường Đại học về công tác tại các xã, thị trấn thông qua hình thức xét tuyển, không thi tuyển nhằm bổ sung những công chức trẻ, có trình độ chuyên môn phù hợp, được đào tạo cơ bản về ngoại ngữ, tin học, có thể thay thế cho đội ngũ CBCC cấp xã chuẩn bị nghỉ hưu.

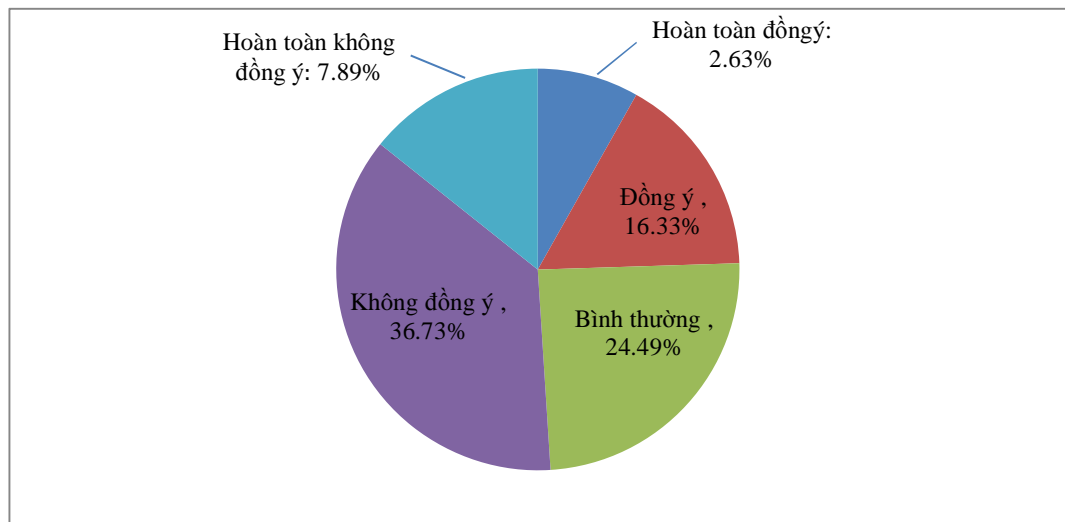
Thực hiện chủ trương hợp đồng lao động có thời hạn đối với công chức cấp xã: Sau khi có ý kiến thống nhất của UBND cấp huyện, UBND cấp xã được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa 01 năm đối với những người có bằng đại học chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức danh công chức cần tuyển để đáp ứng ngay yêu cầu nhiệm vụ trong khoảng thời gian chờ tổ chức kỳ thi tuyển. Đến kỳ thi tuyển hoặc xét tuyển, UBND các xã xem xét cử công chức hợp đồng tham gia thi tuyển theo quy định; nếu trúng tuyển, UBND huyện Quyết định tuyển dụng theo quy định, nếu không trúng tuyển UBND xã sẽ thôi ký hợp đồng lao động. Cơ chế tuyển dụng lao động hợp đồng có thời hạn nhất định sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn.

3.2.6. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Các quy định về đánh giá cán bộ, công chức thời gian qua đã có những cải tiến quan trọng trong luật Cán bộ, công chức năm 2008. Tuy nhiên, việc đánh giá công chức hiện nay chưa phản ánh thực về phẩm chất và năng lực

của công chức. Các tiêu chí còn chung chung, chưa cụ thể hóa cho từng loại hoạt động công vụ, khi đánh giá khó phân định được 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”. Việc đánh giá, nhìn chung còn mang tính hình thức, kết quả đánh giá chưa phản ánh chính xác mức độ hoàn thành và chất lượng công việc, chất lượng đội ngũ CBCC.

Theo kết quả điều tra khảo sát đội ngũ CBCC cấp xã về công tác đánh giá thực hiện công việc (*Phiếu số 01*), tại tiêu chí: “Kết quả đánh giá CBCC hợp lý, đảm bảo tạo động lực cho CBCC”, đội ngũ CBCC cấp xã đã đánh giá như sau:



Biểu đồ 3.1: Tổng hợp ý kiến về sự hợp lý của kết quả đánh giá CBCC

Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả

Qua biểu đồ trên, có thể thấy, kết quả đánh giá CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo chưa hợp lý. Tỷ lệ CBCC cấp xã hoàn toàn không đồng ý với tiêu chí “Kết quả đánh giá CBCC hợp lý, đảm bảo tạo động lực cho CBCC” chiếm tỷ lệ 7,89%, không đồng ý với kết quả đánh giá là 36,73%. Như vậy, việc đổi mới đánh giá CBCC phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về đánh giá công chức, tiếp thu chọn lọc cách

tiếp cận quản lý, quản trị hiện đại với mục đích đánh giá là để phát triển cá nhân và tổ chức.

Đổi mới công tác đánh giá CBCC cấp xã là một giải pháp quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp tới thái độ làm việc và chất lượng công việc của đội ngũ này. Chỉ khi đánh giá chặt chẽ, nghiêm túc, công bằng, khách quan và sử dụng kết quả đánh giá hợp lý, CBCC mới nghiêm túc trong thực hiện nhiệm vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC và cải cách hành chính. Để đổi mới công tác đánh giá CBCC, cần lưu ý những vấn đề sau:

Thứ nhất, cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị với kết quả đánh giá của từng CBCC, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân công chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân công chức trong tổ chức.

Thứ hai, cá nhân mỗi CBCC của các xã, thị trấn cần lập kế hoạch công tác cá nhân trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hàng năm của đơn vị, của địa phương. Để mỗi CBCC lập được kế hoạch công tác cá nhân, đòi hỏi mỗi đơn vị, mỗi địa phương phải có kế hoạch công tác hàng năm và dự trù được các yếu tố tác động, ảnh hưởng cũng như khối lượng các công việc được giao đột xuất, bổ sung để có phương án ứng phó kịp thời. Mặt khác, cá nhân công chức có bản mô tả công việc cụ thể sẽ là cơ sở cho việc theo dõi, giám sát tiến độ của người quản lý để có những điều chỉnh phù hợp, gắn kết các cá nhân trong tổ chức.

Thứ ba, sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các vị trí việc làm khác nhau. Đặc thù của CBCC cấp xã là thường xuyên phải tiếp xúc và làm việc trực tiếp với người dân và các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Do vậy, cần phải kết hợp phương pháp đánh giá trong nội bộ và kết

quả đánh giá từ bên ngoài (từ người dân, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp...) để kết quả đánh giá được khách quan, đánh giá toàn diện hơn.

Thứ tư, đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra định kỳ công chức các xã, thị trấn vào thành một bộ phận cấu thành quan trọng trong kết quả đánh giá công chức nhằm đánh giá mức độ phát triển về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của công chức, mức độ cập nhật, nắm chắc các quy định mới trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Có thể ứng dụng công nghệ tin học vào công tác sát hạch, trắc nghiệm, đảm bảo sự kiểm soát lẫn nhau, khách quan, minh bạch trong quá trình sát hạch, từ đó mới có kết quả chính xác, khách quan để làm cơ sở cho việc giải quyết thôi việc cho công chức. Bên cạnh thực hiện việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức cuối năm theo quy định tại Luật Viên chức và các quy định có liên quan, hàng tháng hoặc hàng quý, nên tổ chức các buổi đánh giá quá trình thực hiện công việc của đội ngũ CBCC để đảm bảo tính công bằng và tạo động lực thúc đẩy quá trình làm việc của mọi người.

Thứ năm, kết quả đánh giá CBCC hàng năm cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển đội ngũ CBCC cấp xã.

Việc đánh giá CBCC theo kết quả công việc là một giải pháp rất cần thiết, tuy nhiên, không phải là công việc dễ dàng. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ cơ chế, tư duy, quan niệm, thói quen trong việc đánh giá. Vì vậy, để áp dụng những nội dung như trên vào việc đánh giá CBCC, cần phải xây dựng hệ thống tiêu chí và chỉ số cụ thể như: số lượng sản phẩm hành chính, chất lượng sản phẩm hành chính, thời gian, thời điểm, tính kịp thời, chi phí, sự tuân thủ các quyết định hành chính, mức độ hoàn thành công việc... Đồng thời, phải kết hợp đồng bộ giữa việc đánh giá CBCC với việc trả lương theo kết quả thực thi công việc.

3.2.7. Hoàn thiện hệ thống chức danh vị trí việc làm và công tác phân tích công việc

Việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước nhằm đổi mới cơ chế quản lý công chức là yêu cầu mà Bộ Nội vụ quy định theo Nghị định số 36/2013/NĐ-CP. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Xác định vị trí việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Xây dựng cấu trúc của mỗi vị trí việc làm gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc, bao gồm: vị trí việc làm do một người đảm nhận; vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận; vị trí việc làm kiêm nhiệm. Cần sớm xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí. Đây là cơ sở quan trọng giúp cho việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá CBCC được hiệu quả và đảm bảo tính khách quan, công bằng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

Phân tích công việc đóng vai trò quan trọng trong hoạt động quản trị nhân lực tại cơ quan, đơn vị, có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng và CBCC nói chung. Mục đích của phân tích công việc là xây dựng được các bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc, là căn cứ để phân công nhiệm vụ và đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với CBCC.

Do hiện nay, tại các xã, thị trấn của huyện Vĩnh Bảo đều chưa tiến hành phân tích công việc cho từng vị trí công việc, vì vậy, cần tiến hành phân tích công việc đối với tất cả các vị trí công việc (trừ những vị trí công việc tương tự nhau về nhiệm vụ). Các xã, thị trấn có thể tổ chức các buổi họp, hội thảo chung, nhằm xây dựng bản mẫu phân tích công việc đối với các vị trí, các chức danh, áp dụng mẫu này cho tất cả các xã, thị trấn. Nếu địa phương nào có những đặc điểm đặc thù, có thể có những thay đổi cho phù hợp. Việc thảo luận, xây dựng một mẫu chung giúp cho các địa phương tiết kiệm được nhân lực, thời gian cho việc phân tích công việc và tạo sự thống nhất trong sự phân công công việc giữa các địa phương, góp phần tạo nên sự thống nhất trong đánh giá CBCC cấp xã và tạo điều kiện cho UBND huyện giám sát quá trình thực hiện nhiệm vụ của CBCC cấp xã được thuận lợi hơn.

Gắn các kết quả phân tích công việc với các hoạt động khác trong công tác quản lý đội ngũ CBCC như đánh giá, quy hoạch, sử dụng CBCC... Từ các bản phân tích công việc, bản mô tả vị trí việc làm và các tiêu chuẩn đối với từng vị trí công việc, các xã, thị trấn sẽ thống kê được những CBCC hiện tại chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định, là cơ sở cho việc bố trí, sắp xếp lại đội ngũ CBCC cấp xã, đảm bảo hoạt động của đội ngũ hiệu quả hơn. Các kết quả phân tích công việc chỉ thực sự ý nghĩa khi nó được truyền đạt tới toàn thể đội ngũ CBCC cấp xã và được ứng dụng một cách có hiệu quả, hệ thống trong các hoạt động quản lý CBCC. Việc phân tích công việc hiệu quả là công cụ hỗ trợ đắc lực cho các hoạt động khác, tạo điều kiện thuận lợi để thực hiện các công tác tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, sử dụng...

3.2.8. Một số giải pháp khác

3.2.8.1. Xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ, thực hiện chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Việc xác định tiêu chuẩn công chức là khâu quan trọng của quy trình quản lý đội ngũ công chức, có ý nghĩa quan trọng. Bởi vì, có hình thành một

hệ thống tiêu chuẩn đồng bộ mới có cơ sở để xác định, đánh giá, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch lực lượng cán bộ nguồn một cách đúng đắn và chính xác. Tiêu chuẩn còn là một căn cứ là mục tiêu cho mỗi công chức phấn đấu, rèn luyện, từ hoàn thiện bản thân. Theo Quyết định số 491/QĐ-TTg ngày 16/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ ban hành bộ tiêu chí quốc gia về nông thôn mới, để xây dựng nông thôn mới, thì phải có ít nhất 75% công chức cấp xã đạt các tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật. Trên cơ sở những quy định về tiêu chuẩn chung của Đảng, Nhà nước, tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong thời gian tới cần được xác định cụ thể.

- Cần xây dựng bản tiêu chuẩn chức vụ, chức danh cán bộ, công chức, trong đó liệt kê các điều kiện cụ thể về kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm, yêu cầu về đạo đức, tinh thần trách nhiệm, sức khỏe.

Cán bộ, công chức chính quyền cấp xã phải đạt đủ các tiêu chuẩn như sau:

+ Chủ tịch và Phó Chủ tịch HĐND: trình độ học vấn: tốt nghiệp trung học phổ thông; trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên (ưu tiên đại học), trẻ, nữ, ngành chuyên môn phù hợp với đặc điểm kinh tế - xã hội của từng loại hình đơn vị hành chính xã, phải qua bồi dưỡng quản lý hành chính Nhà nước, nghiệp vụ quản lý kinh tế, kiến thức và kỹ năng hoạt động đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã; trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

+ Chủ tịch và Phó Chủ tịch UBND: trình độ học vấn: tốt nghiệp trung học phổ thông; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên (ưu tiên đại học), trẻ, nữ, ngành chuyên môn phải phù hợp với đặc điểm kinh tế - xã hội của từng loại hình đơn vị hành chính xã, phải qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý hành chính Nhà nước, quản lý kinh tế; trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

+ Công chức chuyên môn: Tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của chức danh công chức được đảm nhiệm. Trình độ tin học: Có chứng chỉ tin học văn phòng trình độ

A trở lên. Sau khi được tuyển dụng phải hoàn thành lớp đào tạo, bồi dưỡng quản lý hành chính nhà nước và lớp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo chương trình đối với chức danh công chức cấp xã hiện đang đảm nhiệm. Đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành đối với chức danh này.

3.2.8.2. Chú trọng công tác quy hoạch cán bộ

Quy hoạch cán bộ là để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ về cơ cấu; đảm bảo 3 độ tuổi và đảm bảo trình độ tạo sự chủ động trong công tác cán bộ trong một giai đoạn phát triển dài.

Quy hoạch cán bộ phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ như đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ. Trong đó, nhận xét, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng nhất, là cơ sở cho việc tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sử dụng cán bộ đáp ứng nhu cầu trước mắt và lâu dài.

Thực hiện chủ trương nâng cao chất lượng và trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền; cán bộ, công chức được đưa vào quy hoạch giữ chức vụ Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã phải có đủ tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức vụ theo quy định (nếu chưa đủ chuẩn thì phải đào tạo, bồi dưỡng để đạt chuẩn theo quy định). Phải đủ tuổi để có thể công tác lâu dài (phần đầu dưới 30 tuổi). Nhân sự đưa vào quy hoạch phải có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, bảo đảm tính liên tục, kế thừa, phát triển, chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ.

Tạo nguồn cán bộ để đưa vào diện quy hoạch: Một trong những nội dung quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ là phải xác định và tạo được nguồn cán bộ để đưa vào quy hoạch. Cần tập trung phát hiện, thu hút nhiều cán bộ, công chức trẻ có thành tích xuất sắc; có tinh thần, thái độ làm việc tích cực, nhiệt tình; có năng lực, trình độ và triển vọng phát triển lâu dài. Để

có nguồn cán bộ dồi dào, cấp ủy của các xã, thị trấn và huyện ủy Vĩnh Bảo cần động viên, tạo điều kiện để cán bộ phấn đấu chuẩn bị dần về tri thức, tích lũy dần kinh nghiệm trong quá trình làm việc, mạnh dạn giao việc mới và khó cho cán bộ để thử thách và nâng cao dần năng lực của đội ngũ CBCC.

Xác định đúng đối tượng quy hoạch thì công tác quy hoạch mới thiết thực và hiệu quả. Thực tiễn đã chứng minh, nơi nào quy hoạch đúng cán bộ lãnh đạo quản lý thì ở đó có cán bộ quản lý đủ khả năng lãnh đạo, tổ chức thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị và ngược lại. Quy hoạch cán bộ cần phải tuân theo quy luật phát triển và đào thải, phát triển tuần tự có kế hoạch và phát triển đột biến. Những đối tượng đã đưa vào quy hoạch, nhưng sau một thời gian không có triển vọng phát triển cần kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch. Ngược lại, có những đối tượng chưa đưa vào quy hoạch, nhưng sau một thời gian nhất định có sự phát triển, trở thành đối tượng tốt, có nhiều triển vọng cần đưa vào quy hoạch. Như vậy, vấn đề cốt yếu là quy hoạch phải đúng đối tượng, không cứng nhắc và sau từng năm nên có đánh giá, điều chỉnh đối tượng quy hoạch.

Việc xây dựng quy hoạch cán bộ giữ các chức vụ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; chủ động và sớm phát hiện cán bộ có triển vọng lãnh đạo, quản lý trưởng thành từ thực tiễn; chú ý đến cán bộ trẻ, cán bộ nữ, con em gia đình có công với cách mạng.

Về phương châm, cần thực hiện quy hoạch “động” và “mở”, định kỳ rà soát, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ, công chức không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện; bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới. Chuẩn bị nguồn quy hoạch dồi dào, mỗi chức danh có thể quy hoạch không quá 03 người, một người có thể quy hoạch không quá ba chức danh. Tạo điều kiện để cán bộ, công chức trong quy hoạch thể hiện năng lực, phấn đấu, cống hiến và trưởng thành.

3.2.8.3. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ CBCC cấp xã

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ CBCC cấp xã được xác định là công cụ quan trọng trong việc đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị và đạo đức, lối sống của CBCC, góp phần tích cực vào việc đánh giá và sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng và CBCC nói chung.

Để thực hiện tốt vấn đề này, đòi hỏi cần nhanh chóng xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức và hiện thực hóa trong thực tiễn. Cần thành lập Ban thanh tra nhân dân của các xã, thị trấn, phối hợp với Ban kiểm tra Đảng ủy để góp phần củng cố và tăng cường hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBCC cấp xã, phát hiện và kịp thời xử lý những CBCC có biểu hiện vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật, những nhiễu nhân dân. Bên cạnh đó, cần tuyên truyền, vận động nhân dân tích cực giám sát việc thực thi các quy định của pháp luật, thực hiện dân chủ ở địa phương.

Mở rộng thực tiễn công tác kiểm tra, giám sát, nắm tình hình địa bàn, cơ sở, kịp thời phát hiện và kiểm tra các CBCC có dấu hiệu vi phạm. Qua kiểm tra phải kết luận rõ đúng, sai, nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, hậu quả của hành vi vi phạm, chỉ ra nguyên nhân khách quan, chủ quan, thái độ của đối tượng bị kiểm tra. Nếu vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật thì phải xử lý kịp thời, nghiêm minh, được đa số cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình, ủng hộ. Phải giám sát, đôn đốc việc thực hiện kết luận kiểm tra, nhất là việc khắc phục hậu quả. Đồng thời, giúp cho các cá nhân rút ra các bài học thực tiễn để khắc phục, sửa chữa, có tác dụng giáo dục, phòng ngừa, ngăn chặn.

Xử lý nghiêm khắc những CBCC có biểu hiện vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật, những CBCC không làm đúng chức trách, nhiệm vụ, tham ô, nhũng nhiễu, gây khó dễ cho nhân dân dẫn đến tình trạng khiếu kiện kéo dài, khiếu kiện vượt cấp. Tuyệt đối tránh cả nể, xử lý hời hợt trong quá trình thanh tra, kiểm tra, giám sát, phát hiện sai phạm. Việc xử lý nghiêm CBCC vi phạm giúp CBCC có

ý thức, trách nhiệm hơn với công việc của mình, tạo dựng được lòng tin của nhân dân, xây dựng nề nếp làm việc nghiêm túc, công khai, minh bạch tại các địa phương. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC và chất lượng các hoạt động tại các xã, thị trấn.

Định kỳ hoặc đột xuất phải tổ chức đối thoại trực tiếp với nhân dân, đặc biệt trong việc giải quyết các khiếu nại liên quan đến các lĩnh vực như: y tế, giáo dục, đất đai, xây dựng.... Tổ chức lấy phiếu tín nhiệm trực tiếp của nhân dân đối với CBCC, phát huy quyền làm chủ của nhân dân nhằm củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo, điều hành của đội ngũ CBCC cấp xã. Đội ngũ CBCC cấp xã có đặc thù là thường xuyên tiếp xúc, làm việc, trao đổi trực tiếp với nhân dân, do vậy, việc tổ chức đối thoại với nhân dân là một trong những giải pháp quan trọng, giúp người cán bộ thấu hiểu tâm tư, nguyện vọng và hoàn cảnh của người dân, từ đó có những phương án xử lý hợp lý, hợp pháp và hiệu quả nhất. Đồng thời, qua những buổi đối thoại này, đội ngũ CBCC sẽ trau dồi thêm kinh nghiệm trong tiếp xúc với nhân dân, các kỹ năng khi làm việc với nhân dân, hình thành nên sợi dây gắn kết giữa cán bộ với nhân dân.

3.2.8.4. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của HĐND và UBND xã, thị trấn

-Tổ chức tốt hoạt động của HĐND xã, thị trấn, của các tổ đại biểu HĐND theo Luật Tổ chức HĐND và UBND; đổi mới hoạt động của tổ đại biểu và đại biểu HĐND theo hướng chủ động, trách nhiệm, phát huy vai trò đại biểu; quan tâm chỉ đạo xây dựng và thực hiện tốt quy chế phối hợp hoạt động giữa cấp ủy, Thường trực HĐND với UBND, UBMTTQVN xã, thị trấn.

- Cải tiến công tác chuẩn bị, đổi mới cách thức điều hành để phát huy dân chủ và trí tuệ tập thể trong các kỳ họp HĐND; tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, công khai các hoạt động của HĐND; xây dựng quy chế nhằm đảm bảo cung cấp thông tin, tài liệu một cách đầy đủ, kịp thời cho đại

biểu HĐND, phục vụ giám sát, chất vấn và quyết định những vấn đề quan trọng ở địa phương.

- Tập trung bồi dưỡng, hướng dẫn, tập huấn về kiến thức pháp luật cho đại biểu HĐND; thường xuyên cập nhật thông tin cho Thường trực HĐND, đại biểu HĐND xã, thị trấn. Xây dựng kế hoạch và triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với Thường trực HĐND, đại biểu HĐND xã, thị trấn, đảm bảo được mục tiêu theo đề án.

- Nâng cao chất lượng hoạt động giám sát của HĐND xã, thị trấn, xây dựng chương trình và kế hoạch giám sát cụ thể về thời gian và nội dung. Chọn nội dung giám sát thiết thực, gắn với những vấn đề thực hiện nghị quyết của HĐND, thực thi pháp luật, những vấn đề phát sinh mới, vấn đề bức xúc của cử tri tại địa phương đồng thời phù hợp với điều kiện, khả năng giám sát của Thường trực HĐND và đại biểu HĐND; sau các cuộc giám sát có kết luận cụ thể và theo dõi, đôn đốc việc thực hiện kết luận giám sát.

- Đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, nhất là cải cách thủ tục hành chính; duy trì hiệu quả hoạt động của bộ phận “một cửa”, tăng cường giải quyết công việc có liên quan đến thủ tục hành chính tại bộ phận “một cửa”, nâng cao năng lực, trách nhiệm giải quyết thủ tục hành chính đối với công việc giải quyết độc lập, trực tiếp tại bộ phận “một cửa”, hàng năm đầu tư xây dựng, nâng cấp bộ phận “một cửa” để mở rộng việc áp dụng mô hình “một cửa” liên thông, hiện đại nhằm phục vụ nhân dân tốt hơn. Đảm bảo 100% thủ tục hành chính trước khi ban hành đều được kiểm soát theo quy định, thực hiện có hiệu quả giai đoạn III của Đề án 30. Mở rộng việc ứng dụng công nghệ thông tin trong thực thi công vụ, từng bước hiện đại hóa nền hành chính, áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001:2008 vào hoạt động, gắn với việc triển khai thực hiện mô hình “một cửa” liên thông, hiện đại; tăng cường công tác quản lý, kiểm tra giám sát việc thực hiện cải cách hành chính tại UBND xã, thị trấn.

- Cải tiến lề lối làm việc của UBND, thực hiện phương châm sát dân, gần dân, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và hiệu quả quản lý nhà nước; thực hiện tốt quy chế làm việc, phân công nhiệm vụ rõ người, rõ việc, gắn với trách nhiệm cá nhân. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước và điều hành của UBND, Chủ tịch UBND; cập nhật bổ sung kiến thức pháp luật đối với cán bộ, công chức xã, thị trấn, đặc biệt là người đứng đầu.

- Tăng cường vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu chính quyền cơ sở, nâng cao năng lực quản lý nhà nước; hiểu rõ nắm chắc các quy định văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, tập trung và những nội dung, những vấn đề nổi cộm trong đời sống kinh tế xã hội; cụ thể hóa các quy định triển khai thực hiện hiệu quả và phù hợp với tình hình tại địa phương.

- Tích cực triển khai Quyết định số 800/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, nghị quyết của Ban Thường vụ Thành ủy, Huyện ủy, chương trình, kế hoạch của UBND thành phố và của UBND huyện về xây dựng nông thôn mới, nhằm sớm hoàn thành các nội dung theo bộ tiêu chí Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

TIÊU KẾT CHƯƠNG III

Từ thực tiễn đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, Thành phố Hải Phòng và để đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và yêu cầu ngày càng cao của nền kinh tế, việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC là một trong những vấn đề rất quan trọng. Từ những thực trạng đã phân tích tại chương II, tác giả đã đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo.

Các giải pháp được tác giả đưa ra tập trung vào các nhóm giải pháp nâng cao chất lượng thể lực, tâm lực và trí lực, giải pháp về số lượng, cơ cấu đội ngũ, các giải pháp cho các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã và giải pháp khác nhằm hoàn thiện hệ thống tổ chức của HĐND, UBND cấp xã. Các giải pháp này có mối liên hệ mật thiết với nhau, không tách rời nhau tạo thành một hệ thống giải pháp không thể cắt rời. Do đó trong tổ chức thực hiện phải tiến hành đồng bộ và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành từ Trung ương đến cơ sở, tạo nên sự nhất quán.

Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã là một vấn đề lớn, việc thực hiện phải có thời gian và kế hoạch, chủ trương và sự phối hợp của nhiều cơ quan, đơn vị. Do vậy, để thực hiện được các giải pháp trên, tác giả đã có đưa ra một số đề xuất, kiến nghị đối với UBND huyện Vĩnh Bảo và Thành phố Hải Phòng. Những kiến nghị, đề xuất này có thể là căn cứ để hiện thực hóa các giải pháp đã nêu, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, từ đó nâng cao hiệu quả công tác quản lý hành chính nhà nước cấp cơ sở, tạo dựng được niềm tin nơi người dân.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Chính quyền xã là chính quyền Nhà nước ở cơ sở, có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, là nền tảng của bộ máy Nhà nước, là chỗ dựa, công cụ sắc bén để thực hiện và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, làm cơ sở cho chiến lược ổn định và phát triển đất nước, là yếu tố chi phối mạnh mẽ đến đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của cộng đồng dân cư của địa phương.

Cán bộ, công chức cấp xã đóng vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị, là nguồn nhân lực có vai trò quyết định nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, đưa các chính sách và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước trở thành thực tiễn và tiếp thu nguyện vọng của nhân dân. Có thể nói, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã là những người tạo ra cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân.

Qua quá trình nghiên cứu, thông qua khảo sát và phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, Thành phố Hải Phòng, luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về CBCC cấp xã, chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Từ đó, tác giả đã đi vào phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong giai đoạn hiện nay. Trong điều kiện phát triển kinh tế và hội nhập thế giới, thực hiện các chỉ tiêu xây dựng nông thôn mới, việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã luôn được huyện Vĩnh Bảo coi trọng. Vì vậy, để huyện Vĩnh Bảo có thể hoàn thành các tiêu chí xây dựng nông thôn mới, theo kịp đà tăng trưởng kinh tế với các địa phương trên toàn Thành phố, cần có các giải pháp đồng bộ trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, công chức, bố trí, sử dụng hợp lý để phát huy ưu điểm của các cá nhân, tạo mọi điều kiện cho công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo phát triển, trở thành một thế hệ công chức mới, đủ tâm, tầm và tài để hoàn thành nhiệm vụ mà lãnh đạo và nhân dân giao phó.

Ngày 19 tháng 6 năm 2015, tại kỳ họp thứ 9, Quốc hội khóa XIII đã thông qua Luật tổ chức chính quyền địa phương có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1/1/2016 và sẽ thay thế cho Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân hiện đang thực hiện. Với một số thay đổi so với Luật hiện tại, Luật tổ chức chính quyền địa phương sẽ tạo hành lang pháp lý hoàn thiện, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, bảo đảm việc tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của chính quyền địa phương để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, phát huy quyền dân chủ trực tiếp và gián tiếp của nhân dân ở địa phương, góp phần vào công cuộc đổi mới của đất nước, góp phần xây dựng đất nước giàu mạnh, xây dựng đội ngũ CBCC vừa hồng, vừa chuyên.

I. KHUYẾN NGHỊ ĐỐI VỚI UBND HUYỆN VĨNH BẢO

- Tăng cường việc hướng dẫn của UBND huyện đối với hoạt động của HĐND xã, thị trấn khi không tổ chức HĐND huyện; thực hiện tốt chế độ giao ban định kỳ giữa các lãnh đạo UBND huyện với Thường trực HĐND xã, thị trấn trước và sau mỗi kỳ họp HĐND xã, thị trấn.

- Bổ sung, hoàn thiện quy chế làm việc của UBND xã, thị trấn theo quy chế mẫu ban hành kèm theo Quyết định số 77/2006/QĐ-TTg ngày 13/4/2006 của Thủ tướng Chính phủ; quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của UBND, Chủ tịch UBND, các thành viên UBND trong thực hiện nhiệm vụ. Quy định chức trách, nhiệm vụ cụ thể đối với chức danh công chức có từ 02 người trở lên đảm nhiệm.

- Hàng năm có đánh giá, xét duyệt, biểu dương đối với Chủ tịch UBND xã, thị trấn, các CBCC cấp xã có thành tích xuất sắc; danh hiệu chính quyền cơ sở “trong sạch, vững mạnh”.

- Thực hiện việc giao ban định kỳ (theo tháng hoặc theo quý) giữa cơ quan cấp huyện và CBCC cấp xã để nhận xét, đánh giá, hướng dẫn kịp thời

công tác chuyên môn; đồng thời chia sẻ và giúp đỡ giải quyết những khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại các xã.

II. KHUYẾN NGHỊ ĐỐI VỚI THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG VÀ CẤP TRUNG ƯƠNG

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý CBCC cấp xã. Trên cơ sở Luật cán bộ, công chức, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn của các cơ quan Trung ương, thực hiện rà soát, sửa đổi bổ sung các quy định về quản lý, tuyển dụng và sử dụng cán bộ, công chức xã và những người hoạt động không chuyên trách.

- Cụ thể hóa tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với các chức danh cán bộ chủ chốt chính quyền xã, thị trấn; chú ý đến tiêu chí chính trị của cán bộ, đảm bảo đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh; xây dựng và tổ chức thực hiện quy định cụ thể trách nhiệm thực thi công vụ của Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND xã, thị trấn trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ của cơ quan cấp trên tại địa phương.

- Xây dựng và áp dụng bộ tiêu chí theo hướng lượng hóa việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ lãnh đạo, công chức xã hàng năm.

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

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

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn*, Hà Nội.
2. Bộ Nội vụ (2012), *Quyết định số 294/QĐ-BNV ngày 03/4/2012 về ban hành kế hoạch triển khai đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ giai đoạn 2012-2015*, Hà Nội.
3. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu, (2003), *Giáo trình Kinh tế lao động*, Nhà xuất bản Lao động- Xã hội, Hà Nội.
4. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã*, Hà Nội.
5. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 quy định về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*, Hà Nội.
6. Chính phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2012 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Hà Nội.
7. Chính phủ (2011), *Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 về công chức xã, phường, thị trấn*, Hà Nội.
8. Nguyễn Kim Diệm, *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*, Luận án Tiến sĩ, Hà Nội.
9. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 1*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
10. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 2*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

11. Huyện ủy Vĩnh Bảo (2015), *Báo cáo chính trị của BCH Đảng bộ huyện Vĩnh Bảo khóa 24, nhiệm kỳ 2010-2015*, Hải Phòng.
12. Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2009, Hà Nội.
13. Tạ Quang Ngọc, (2013), *Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Hà Nội.
14. Phòng Nội vụ huyện Vĩnh Bảo, *Báo cáo chất lượng đội ngũ công chức toàn huyện có mặt đến ngày 31/12/2014*, Hải Phòng.
15. Thang Văn Phúc (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động- Xã hội, Hà Nội.
17. Nguyễn Tiệp (2007), *Giáo trình Tổ chức lao động*, NXB Lao động- Xã hội, Hà Nội.
18. Trần Đình Thảo (), *Xây dựng đội ngũ công chức của huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam: thực trạng và những giải pháp*, tạp chí “*Phát triển kinh tế- xã hội Đà Nẵng*”, Đà Nẵng.
19. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
20. UBND Thành phố Hải Phòng, *Thông báo kết luận số 56-TB/TU ngày 28/12/2011 của Ban Thường vụ Thành ủy về chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở tại thành phố Hải Phòng giai đoạn 2011-2016 và định hướng đến năm 2020*, Hải Phòng.
21. UBND Thành phố Hải Phòng, *Quyết định số 884/QĐ-UBND ngày 12 tháng 6 năm 2012 Ban hành chương trình hành động thực hiện Kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy về chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu*

quả hoạt động của chính quyền cơ sở giai đoạn 2011-2016 và định hướng đến năm 2020, Hải Phòng.

22. UBND huyện Vĩnh Bảo, *Kế hoạch số 54/KH-UBND ngày 25 tháng 01 năm 2013 triển khai thực hiện Kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy về chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở giai đoạn 2011-2016 và định hướng đến năm 2020*, Hải Phòng.

23. UBND huyện Vĩnh Bảo, *Quyết định số 40/QĐ-UBND ngày 09 tháng 01 năm 2015 của UBND huyện về kế hoạch cải cách hành chính nhà nước huyện Vĩnh Bảo năm 2015*, Hải Phòng.

24. UBND thành phố Hải Phòng, *Quyết định số 2318/QĐ-UBND ngày 18/8/2011 về việc ban hành chế độ trợ cấp đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng*, Hải Phòng.

25. UBND thành phố Hải Phòng, *Kế hoạch số 452/KH-UBND ngày 30/01/2012 của Ủy ban nhân dân thành phố về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thành phố giai đoạn 2011-2015*, Hải Phòng.

26. UBND thành phố Hải Phòng, *Quyết định số 2604/QĐ-UBND ngày 30/12/2013 về việc ban hành Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố*, Hải Phòng.

27. UBND thành phố Hải Phòng, *Quyết định số 2605/QĐ-UBND ngày 30/12/2013 về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn cụ thể công chức xã, phường, thị trấn và quản lý công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố*, Hải Phòng.

28. TCVN-net: Trang web của tổng cục tiêu chuẩn đo lường chất lượng, Bộ Khoa học và Công nghệ) <http://www.tcvn.gov.vn/>

Phụ lục 1:

Phiếu điều tra, khảo sát chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Để có thêm cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo, tác giả của đề tài luận văn “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo*” thực hiện khảo sát này với hy vọng thu thập thêm những thông tin cần thiết.

Rất mong nhận được sự hợp tác, giúp đỡ của ông/bà bằng cách đánh dấu (X) vào phương án lựa chọn của mình.

Ý kiến đóng góp của ông/bà được giữ kín và chỉ phục vụ cho luận văn này.

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

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
I	Đào tạo cán bộ, công chức					
1.1	Đối tượng được cử đi đào tạo phù hợp					
1.2	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng tốt, tạo điều kiện cho CBCC phát triển về chuyên môn nghiệp vụ					
1.3	Chương trình đào tạo phù hợp, mang tính hiện đại, tỷ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý					
1.4	CBCC được cử đi học đều được hỗ trợ học phí đầy đủ, yên tâm học tập và làm việc					
II	Công tác quy hoạch cán bộ					
2.1	Quy hoạch hợp lý, minh bạch, đảm bảo đúng quy trình					
2.2	Cán bộ quy hoạch đủ tiêu chuẩn, được quy hoạch vào vị trí đúng chuyên môn					
2.3	Quy hoạch đồng bộ từ dưới lên, tạo nguồn cán bộ dồi dào					
2.4	Các chức danh quy hoạch được đảm bảo cân đối về tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ					
2.5	Hàng năm, đều có rà soát lại các vị trí đã quy hoạch, bổ sung quy hoạch đúng quy định					
III	Bố trí, sử dụng, sắp xếp cán bộ, công chức					
3.1	Cán bộ, công chức được bố trí công việc phù hợp chuyên môn, chuyên ngành đào tạo					
3.2	Đảm bảo số lượng CBCC, cơ cấu hợp lý về giới tính, độ tuổi và có sự phân bổ hợp lý giữa các địa phương					
3.3	Có sự sắp xếp, luân chuyển CBCC					
IV	Công tác tuyển dụng công chức					
4.1	Tuyển dụng khách quan, công khai, minh bạch, công bằng					
4.2	Chất lượng công chức được tuyển dụng mới đảm bảo					
4.3	Các kiến thức thi tuyển được cập nhật, phù hợp với tình hình thực tế của địa phương và đảm bảo tính hiện đại, hội nhập					
4.4	Đã ứng dụng công nghệ thông tin và các phương pháp hiện đại, phương pháp mới vào thi tuyển công chức					

V	Công tác đánh giá thực hiện công việc					
5.1	Đánh giá khách quan, dân chủ, đúng người, đúng việc					
5.2	Quy trình đánh giá hợp lý, đánh giá toàn diện					
5.3	Công tác đánh giá được thực hiện công khai, minh bạch, đánh giá chính xác mức độ thực hiện công việc của CBCC					
5.4	Kết quả đánh giá CBCC hợp lý, đảm bảo tạo động lực cho CBCC					
VI	Lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ					
6.1	Tiền lương được trả phù hợp với công việc và vị trí việc làm					
6.2	Tiền lương đảm bảo đáp ứng cuộc sống					
6.3	Chế độ đãi ngộ hợp lý, CBCC có động lực làm việc và cống hiến trong công việc					
6.4	Tiền lương, thưởng và chế độ đãi ngộ phù hợp, thu hút CBCC vào làm việc tại các địa phương					

2.2. ĐÁNH GIÁ VỀ CÁC KỸ NĂNG CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ, CHUYÊN MÔN NGHỀ NGHIỆP

Đánh dấu (X) vào phương án lựa chọn, các mức độ đánh giá thứ tự như sau:

1. Tốt
2. Khá
3. Trung bình
4. Kém

STT	Kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn	Mức độ đánh giá				
		Tốt	Khá	Trung bình	Kém	Yếu
1	Các kỹ năng chung					
a	Kỹ năng soạn thảo văn bản					
b	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp					
c	Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin					
2	Các kỹ năng về nghiệp vụ chuyên môn (theo vị trí công việc)					
a	Kỹ năng, nghiệp vụ công an					

b	Kỹ năng, nghiệp vụ quân sự					
c	Kỹ năng, nghiệp vụ văn phòng- thống kê					
d	Kỹ năng, nghiệp vụ địa chính- xây dựng					
e	Kỹ năng, nghiệp vụ tài chính- kế toán					
f	Kỹ năng, nghiệp vụ tư pháp- hộ tịch					
g	Kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa- xã hội					
3	Kỹ năng quản lý					
a	Kỹ năng vận động, thuyết phục, tập hợp quần chúng					
b	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình					
c	Khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp					

**KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG CÁC THỦ TỤC HÀNH CHÍNH VÀ
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CBCC CẤP XÃ**

*(Dành cho các công dân, tổ chức đến làm việc tại
một số xã, thị trấn huyện Vĩnh Bảo đánh giá)*

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
I	Về cơ sở vật chất					
1.1	Bảng hướng dẫn sơ đồ địa điểm làm việc của cơ quan rõ ràng, dễ quan sát					
1.2	Vị trí làm việc của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thuận tiện cho việc giao dịch					
1.3	Cơ sở vật chất của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý					
II	Về thủ tục hành chính					
2.1	Thủ tục hành chính công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu					
2.2	Thủ tục hồ sơ đơn giản, dễ thực hiện					
2.3	Đúng hẹn, đúng thủ tục hiện hành về thời gian thụ lý, giải quyết hồ sơ					
III	Về cán bộ, công chức					
3.1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình					
3.2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả					
3.3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân					

**KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG CÁC THỦ TỤC HÀNH CHÍNH VÀ
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CBCC CẤP XÃ**

*(Dành cho Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND huyện;
Trưởng phòng, Phó trưởng phòng cấp huyện đánh giá)*

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên: Ngày sinh:/...../.....

Giới tính: Nam Nữ

Đơn vị công tác:

Chức vụ chính quyền:

Trình độ văn hóa: Tiểu học THCS THPT

Trình độ chuyên môn:

Sơ cấp Trung cấp Cao đẳng

Đại học Thạc sĩ Tiến sĩ

Ngành nghề được đào tạo:

Nghề nghiệp chính đang làm:

Thâm niên làm công việc hiện tại: năm

Hệ số lương: Ngạch lương:

II. NỘI DUNG KHẢO SÁT:

2.1. Đánh giá kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp

Đánh dấu (X) vào phương án lựa chọn, các mức độ đánh giá thứ tự như sau:

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

STT	Kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn	Mức độ đánh giá				
		Tốt	Khá	Trung bình	Kém	Yếu
1	Các kỹ năng chung					
a	Kỹ năng soạn thảo văn bản					
b	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp					
c	Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin					
2	Các kỹ năng về nghiệp vụ chuyên môn (theo vị trí công việc)					
a	Kỹ năng, nghiệp vụ công an					
b	Kỹ năng, nghiệp vụ quân sự					
c	Kỹ năng, nghiệp vụ văn phòng- thống kê					
d	Kỹ năng, nghiệp vụ địa chính- xây dựng					
e	Kỹ năng, nghiệp vụ tài chính- kế toán					
f	Kỹ năng, nghiệp vụ tư pháp- hộ tịch					
g	Kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa- xã hội					
3	Kỹ năng quản lý					
a	Kỹ năng vận động, thuyết phục, tập hợp quần chúng					
b	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình					
c	Khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp					

2.2. Đánh giá chất lượng các thủ tục hành chính và tâm lực của đội ngũ CBCC cấp xã

Đánh dấu (X) vào phương án lựa chọn, các mức độ đánh giá thứ tự như sau:

1. Tốt
2. Khá
3. Trung bình
4. Kém

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
I	VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT					
1.1	Bảng hướng dẫn sơ đồ địa điểm làm việc của cơ quan rõ ràng, dễ quan sát					
1.2	Vị trí làm việc của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thuận tiện cho việc giao dịch					
1.3	Cơ sở vật chất của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý					
II	VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH					
2.1	Thủ tục hành chính công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu					
2.2	Thủ tục hồ sơ đơn giản, dễ thực hiện					
2.3	Đúng hẹn, đúng thủ tục hiện hành về thời gian thụ lý, giải quyết hồ sơ					
III	VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC					
3.1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình					
3.2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả					
3.3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân					
3.4	Tác phong làm việc nghiêm túc, phù hợp					

TỔNG HỢP ĐỊA ĐIỂM VÀ ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU TRA

STT	Địa điểm điều tra, khảo sát	Số phiếu phát ra	Số phiếu thu về
1	UBND huyện Vĩnh Bảo	40	38
2	UBND xã Hòa Bình	20	20
3	UBND xã Tam Cường	20	18
4	UBND xã Lý Học	20	20
5	UBND xã Vinh Quang	20	19
6	UBND xã Giang Biên	20	20
7	UBND xã Vĩnh An	20	20
8	UBND xã Tân Hưng	20	20
9	UBND xã Nhân Hòa	20	19
10	UBND xã An Hòa	20	20
11	UBND thị trấn Vĩnh Bảo	20	20
Tổng số		240	234

STT	Phiếu điều tra	Số phiếu phát ra	Số phiếu thu về
1	Phiếu số 1	100	98
2	Phiếu số 2	100	98
3	Phiếu số 3	40	38
	Tổng số	240	234

TỔNG HỢP ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU TRA

STT	Chức danh	Số lượng phiếu thu về
1	Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND huyện	4
2	Trưởng phòng, Phó trưởng phòng cấp huyện	34
3	Cán bộ, công chức tại các xã, thị trấn	98
4	Công dân, tổ chức tới làm việc tại UBND xã	98
Tổng số		234

Phụ lục 2:

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU SỐ 1
(Do CBCC cấp xã đánh giá)

STT	Nội dung	Số người đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	Đào tạo cán bộ, công chức					
1.1	Đối tượng được cử đi đào tạo phù hợp	12	17	23	35	11
1.2	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng tốt, tạo điều kiện cho CBCC phát triển về chuyên môn nghiệp vụ	13	15	29	32	9
1.3	Chương trình đào tạo phù hợp, mang tính hiện đại, tỷ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý	9	11	24	38	16
1.4	CBCC được cử đi học đều được hỗ trợ học phí đầy đủ, yên tâm học tập và làm việc	18	49	15	11	5
II	Công tác quy hoạch cán bộ					
2.1	Quy hoạch hợp lý, minh bạch, đảm bảo đúng quy trình	12	18	35	24	9
2.2	Cán bộ quy hoạch đủ tiêu chuẩn, được quy hoạch vào vị trí đúng chuyên môn	9	22	34	25	8
2.3	Quy hoạch đồng bộ từ dưới lên, tạo nguồn cán bộ dồi dào	11	24	36	23	4
2.4	Các chức danh quy hoạch được đảm bảo cân đối về tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ	8	19	37	22	12
2.5	Hàng năm, đều có rà soát lại các vị trí đã quy hoạch, bổ sung quy hoạch đúng quy định	13	23	39	12	11
III	Bố trí, sử dụng, sắp xếp cán bộ, công chức					
3.1	Cán bộ, công chức được bố trí công việc phù hợp chuyên môn, chuyên ngành đào tạo	9	23	32	25	9
3.2	Đảm bảo số lượng CBCC, cơ cấu hợp lý về giới tính, độ tuổi và có sự phân bổ hợp lý giữa các địa phương	12	23	33	17	13
3.3	Có sự sắp xếp, luân chuyển CBCC	13	29	38	11	7
IV	Công tác tuyển dụng công chức					
4.1	Tuyển dụng khách quan, công khai, minh bạch, công bằng	6	11	35	32	14
4.2	Chất lượng công chức được tuyển dụng mới đảm bảo	8	15	39	21	15
4.3	Các kiến thức thi tuyển được cập nhật, phù hợp với tình	7	12	35	31	13

	hình thực tế của địa phương và đảm bảo tính hiện đại, hội nhập					
4.4	Đã ứng dụng công nghệ thông tin và các phương pháp hiện đại, phương pháp mới vào thi tuyển công chức	7	14	35	31	11
V	Công tác đánh giá thực hiện công việc					
5.1	Đánh giá khách quan, dân chủ, đúng người, đúng việc	11	15	22	39	11
5.2	Quy trình đánh giá hợp lý, đánh giá toàn diện	9	17	25	38	9
5.3	Công tác đánh giá được thực hiện công khai, minh bạch, đánh giá chính xác mức độ thực hiện công việc của CBCC	9	16	24	39	10
5.4	Kết quả đánh giá CBCC hợp lý, đảm bảo tạo động lực cho CBCC	8	16	24	36	14
VI	Lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ					
6.1	Tiền lương được trả phù hợp với công việc và vị trí việc làm	0	9	18	42	29
6.2	Tiền lương đảm bảo đáp ứng cuộc sống	0	9	14	43	33
6.3	Chế độ đãi ngộ hợp lý, CBCC có động lực làm việc và cống hiến trong công việc	0	8	15	51	24
6.4	Tiền lương, thưởng và chế độ đãi ngộ phù hợp, thu hút CBCC vào làm việc tại các địa phương	0	9	19	53	17

S T T	Kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn	Số người đánh giá theo các mức										Σ	Điểm trung bình (\bar{A})
		Tốt (4 điểm)		Khá (3 điểm)		Trung bình (2 điểm)		Kém (1 điểm)		Yếu (0 điểm)			
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%		
1	Các kỹ năng chung												
a	Kỹ năng soạn thảo văn bản	16	16.67	57	59.38	18	18.75	5	5.21	0	00.00	276	2,88
b	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp	21	21.88	61	63.54	12	12.50	2	2.08	0	00.00	293	3,05
c	Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin	11	11.46	26	27.08	31	32.29	25	25.51	3	3.06	212	2,21
2	Các kỹ năng về nghiệp vụ chuyên môn (theo vị trí công việc)												
a	Kỹ năng, nghiệp vụ công an	22	22.92	49	51.04	14	14.58	10	10.21	1	11.11	274	2,85
b	Kỹ năng, nghiệp vụ quân sự	19	19.79	47	48.96	22	22.92	8	8.33	0	00.00	269	2,8
c	Kỹ năng, nghiệp vụ văn phòng- thống kê	12	12.50	41	42.71	28	29.17	14	14.26	1	11.11	242	2,52
d	Kỹ năng, nghiệp vụ địa chính- xây dựng	11	11.46	22	22.92	37	38.54	26	27.08	0	00.00	210	2,19
e	Kỹ năng, nghiệp vụ tài chính- kế toán	15	15.63	44	45.83	27	28.13	10	10.42	0	00.00	256	2,67
f	Kỹ năng, nghiệp vụ tư pháp- hộ tịch	18	18.75	42	43.75	22	22.92	14	14.58	0	00.00	256	2,67
g	Kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa- xã hội	27	28.13	48	50.00	15	15.63	6	6.25	0	00.00	277	3,00
3	Kỹ năng quản lý												
a	Kỹ năng vận động, thuyết phục, tập hợp quần chúng	19	19.79	39	40.63	23	23.96	15	15.63	0	00.00	254	2,65
b	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình	24	25.00	44	45.83	17	17.71	11	11.46	0	00.00	273	2,84
c	Khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp	19	19.79	41	42.71	23	23.96	13	13.54	0	00.00	258	2,69

Phụ lục 3:

TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU SỐ 2
(Do các tổ chức, công dân đánh giá)

STT	Nội dung	Số người đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT					
1.1	Bảng hướng dẫn sơ đồ địa điểm làm việc của cơ quan rõ ràng, dễ quan sát	15	24	42	14	3
1.2	Vị trí làm việc của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thuận tiện cho việc giao dịch	12	23	42	17	4
1.3	Cơ sở vật chất của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý	12	21	41	19	5
II	VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH					
2.1	Thủ tục hành chính công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu	11	18	34	26	9
2.2	Thủ tục hồ sơ đơn giản, dễ thực hiện	8	18	36	25	11
2.3	Đúng hẹn, đúng thủ tục hiện hành về thời gian thụ lý, giải quyết hồ sơ	9	14	35	26	12
III	VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC					
3.1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình	11	48	21	17	1
3.2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả	9	36	16	29	8
3.3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân	12	41	13	23	9

Phụ lục 4:

**TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU SỐ 3
(Do CBCC cấp huyện đánh giá)**

S T T	Kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn	Số người đánh giá theo các mức										Σ	Điểm trung bình (A)
		Tốt (4 điểm)		Khá (3 điểm)		Trung bình (2 điểm)		Kém (1 điểm)		Yếu (0 điểm)			
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%		
1	Các kỹ năng chung												
a	Kỹ năng soạn thảo văn bản	5	13.16	17	44.74	14	36.84	2	5.26	0	00.00	101	2,66
b	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp	7	18.42	15	39.47	15	39.47	1	2.63	0	00.00	104	2,74
c	Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin	2	5.26	10	26.32	16	42.11	9	26.32	1	23.68	80	2,11
2	Các kỹ năng về nghiệp vụ chuyên môn (Theo vị trí công việc)												
a	Lĩnh vực công an	7	18.42	18	47.37	12	31.58	1	2.63	0	00.00	107	2,82
b	Lĩnh vực quân sự	12	31.58	17	44.74	8	21.05	1	2.63	0	00.00	116	3,05
c	Lĩnh vực văn phòng- thống kê	5	13.16	10	26.32	18	47.37	5	13.16	0	00.00	91	2,39
d	Lĩnh vực địa chính- xây dựng	3	7.89	14	36.84	14	36.84	6	15.79	1	2.63	89	2,34
e	Lĩnh vực tài chính- kế toán	6	15.79	17	44.74	11	28.95	4	10.53	0	00.00	101	2,66
f	Lĩnh vực tư pháp- hộ tịch	5	13.16	19	50	12	31.58	2	5.26	0	00.00	103	2,71
g	Lĩnh vực văn hóa- xã hội	14	36.84	16	42.11	6	15.79	2	5.26	0	00.00	118	3,11
3	Kỹ năng quản lý												
a	Kỹ năng vận động, thuyết phục, tập hợp quần chúng	8	21.05	19	50	8	21.05	3	7.89	0	00.00	108	2,84
b	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình	6	15.79	17	44.74	10	26.32	5	13.16	0	00.00	100	2,63
c	Khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp	8	21.05	13	34.21	10	26.32	7	18.42	0	00.00	98	2,58

STT	Nội dung	Số người đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT					
1.1	Bảng hướng dẫn sơ đồ địa điểm làm việc của cơ quan rõ ràng, dễ quan sát	6	16	9	5	2
1.2	Vị trí làm việc của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thuận tiện cho việc giao dịch	5	15	11	5	2
1.3	Cơ sở vật chất của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý	4	12	11	7	4
II	VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH					
2.1	Thủ tục hành chính công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu	3	9	13	8	5
2.2	Thủ tục hồ sơ đơn giản, dễ thực hiện	3	11	11	5	8
2.3	Đúng hẹn, đúng thủ tục hiện hành về thời gian thụ lý, giải quyết hồ sơ	2	9	13	6	8
III	VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC					
3.1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình	4	14	8	10	2
3.2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả	3	13	8	11	3
3.3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân	4	15	9	7	3
3.4	Tác phong làm việc nghiêm túc, phù hợp	1	6	9	19	3

Phụ lục 5:

**Số lượng CBCC của các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Vĩnh Bảo
(Số liệu thống kê năm 2014)**

Đơn vị hành chính		Diện tích đất (Km ²)	Số hộ dân cư (hộ)	Dân số cuối kỳ báo cáo (người)		Số lượng cán bộ cấp xã	Số lượng công chức cấp xã
				Tổng số	Trong đó: Nữ		
STT	TỔNG SỐ	180.54	54.533	178,372	91,263	324	234
	Xã, thị trấn						
1	Vĩnh Long	4,0	1.358	4.186	2.201	11	8
2	Thắng Thủy	8,0	2.005	7.160	3.578	11	7
3	Hiệp Hoà	5,5	1.639	5.436	2.815	11	8
4	An Hoà	6,0	2.122	6.783	3.456	11	8
5	Hùng Tiến	5,4	2.132	6.846	3.439	10	8
6	Trung Lập	6,9	1.985	6.563	3.413	10	8
7	Tân Hưng	6,6	1.865	5.586	2.845	11	7
8	Giang Biên	7,8	1.977	7.376	3.645	10	9
9	Dũng Tiến	8,4	2.385	8.052	3.903	12	6
10	Vĩnh An	7,3	2.012	6.725	3.348	10	10
11	Việt Tiến	6,3	2.269	7.400	3.785	12	7
12	Tân Liên	5,2	1.592	5.586	2.791	11	8
13	Nhân hoà	4,1	1.548	5.147	2.665	11	7
14	Tam Đa	5,6	1.518	4.386	2.318	10	9
15	Vĩnh Quang	6,1	2.002	6.952	3.407	11	8
16	Thanh Lương	5,0	1.306	4.071	2.109	11	8
17	Đồng Minh	6,1	2.303	6.735	3.458	11	7
18	Hưng Nhân	4,2	1.168	3.439	1.732	10	7
19	Tiền Phong	5,3	1.915	6.087	3.209	11	9
20	Vĩnh Phong	4,0	1.116	3.368	1.686	11	8
21	Cộng Hiền	6,2	1.965	6.560	3.368	11	8
22	Liên Am	6,7	1.692	5.675	2.925	10	7
23	Lý Học	5,1	1.355	5.232	2.655	11	9

24	Cao Minh	7,4	2.185	7.296	3.751	11	7
25	Tam Cường	6,3	2.073	6.525	3.425	11	7
26	CỔ Am	3,4	1.415	4.435	2.373	10	8
27	Vĩnh Tiến	3,5	1.105	3.178	1.725	11	7
28	Hoà Bình	9,2	2.107	6.943	3.689	11	8
29	Trần Dương	12,0	2.006	6.815	3.412	11	6
30	Thị Trần	3,0	2.413	7.829	4.137	11	10

