

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

PHẠM THỊ HÀ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
CẤP XÃ CỦA HUYỆN YÊN KHÁNH TỈNH NINH BÌNH

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI – 2018

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

PHẠM THỊ HÀ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
CẤP XÃ CỦA HUYỆN YÊN KHÁNH TỈNH NINH BÌNH

LUẬN VĂN THẠC SỸ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số:8340404

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS TRỊNH VIỆT TIẾN

HÀ NỘI NĂM 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn tốt nghiệp thạc sĩ quản trị nhân lực "Nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Yên Khánh Tỉnh Ninh Bình" là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Luận văn được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết và khảo sát thực tiễn, dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Trịnh Việt Tiến. Các số liệu nêu trong luận văn là trung thực và có nguồn gốc tin cậy được trích dẫn đầy đủ trong danh mục tài liệu tham khảo.

Tác giả

Phạm Thị Hà

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, quý thầy, cô khoa Sau đại học cùng lãnh đạo các phòng, khoa, ban của Trường Đại học Lao động - Xã hội, quý thầy cô đã tận tình giảng dạy, tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu tại Trường. Đặc biệt, tôi tỏ lòng biết ơn sâu sắc và kính trọng đến TS. Trịnh Việt Tiến, người đã tận tình hướng dẫn và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thiện luận văn. Tôi xin chân thành cảm ơn đến Ban lãnh đạo, Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình, các công chức cấp xã...đã cung cấp số liệu, giúp tôi hoàn thành các phiếu điều tra, tìm hiểu tình hình của công chức cấp xã tại huyện. Tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, đồng nghiệp, bạn bè đã động viên, tạo điều kiện để tôi tham gia học tập và nghiên cứu. Mặc dù đã cố gắng, nhưng do còn hạn chế nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Xin kính mong nhận được sự góp ý của quý thầy cô và các bạn để nội dung của luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày 16 tháng 7 năm 2018

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	V
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	VI
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Đóng góp mới của đề tài.....	6
CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ	7
1.1. Một số khái niệm	7
1.1.1. Cấp xã	7
1.1.2. Cán bộ, công chức	8
1.1.3. Cán bộ, công chức cấp xã	10
1.1.4. Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.....	11
1.1.5. Nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã.....	13
1.2. Tiêu chuẩn đối với cán bộ và công chức cấp xã.....	15
1.2.1. Tiêu chuẩn đối với công chức cấp xã.....	15
1.2.2. Tiêu chuẩn đối với cán bộ cấp xã.....	15
1.3. Phân biệt cán bộ và công chức cấp xã	18
1.3.1. Giống nhau	18
1.3.2. Khác nhau	19
1.4. Các tiêu chí đánh giá chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã	21
1.4.1. Thể lực	21
1.4.2. Trí lực.....	22

II

1.4.3. Tâm lực	25
1.5. Nội dung và các hoạt động nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã	30
1.5.1. Nâng cao thể lực.....	30
1.5.2. Nâng cao trí lực	32
1.5.3. Nâng cao tâm lực.....	35
1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã	40
1.6.1.Các yếu tố chủ quan	40
1.6.2. Các yếu tố khách quan.....	43
1.7. Kinh nghiệm và bài học về nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã	44
1.7.1. Kinh nghiệm của Huyện Bình Liêu Tỉnh Quảng Ninh	44
1.7.2. Kinh nghiệm của Huyện Yên Mô tỉnh Ninh Bình.....	46
1.7.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Yên Khánh.....	48
CHƯƠNG 2THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ,CÔNG CHỨC CỦA HUYỆN YÊN KHÁNH HIỆN NAY	51
2.1. Tổng quan về huyện Yên Khánh, Tỉnh Ninh Bình	51
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên	51
2.1.2. Đặc điểm kinh tế, xã hội	51
2.1.3.Số lượng, cơ cấu Cán Bộ, công chức cấp xã	53
2.2.Thực trạng chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh.....	58
2.2.1.Về thể lực	58
2.2.2. Về trí lực	60
2.2.3. Về Tâm lực.....	67

2.3 Thực trạng việc nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh.....	72
2.3.1 Nâng cao thể lực.....	72
2.3.2. Nâng cao trí lực	74
2.3.3. Nâng cao tâm lực.....	89
2.4. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ Cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh	91
2.4.1. Ưu điểm.....	91
2.4.2. Nhược điểm.....	92
2.4.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế	93
CHƯƠNG 3MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN YÊN KHÁNH.....	95
3.1. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh	95
3.1.1. Quan điểm của huyện Yên Khánh về nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức	95
3.1.2. Định hướngđến năm 2020	95
3.2.Một số giải pháp nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xãcủa huyện Yên Khánh.....	96
3.2.1. Hoàn thiện, chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã.....	96
3.2.2. Đổi mới và nâng cao chất lượng tuyển dụng, bầu cử Cán bộ, công chức cấp xã.....	97
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch Cán bộ, công chức cấp xã...	99
3.2.4. Thực hiện tốt công tác đào tạo bồi dưỡng Cán bộ, công chức cấp xã	102
3.2.5. Nâng cao ý thức tự học đối với Cán bộ, công chức cấp xã	104
3.2.6. Thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá Cán bộ, công chức cấp xã	106
3.2.7.Tăng cường đầu tư xây dựng trụ sở, trang thiết bị và điều kiện làm việc	109

IV

3.2.8. Nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe, xây dựng môi trường làm việc văn hóa cho Cán bộ, công chức cấp xã.....	110
3.2.9. Nâng cao phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc	111
3.2.10. Hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với Cán bộ, công chức cấp xã	112
3.3. Một số kiến nghị.....	114
KẾT LUẬN.....	119
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	121
PHỤ LỤC.....	124

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CÁC TỪ VIẾT TẮT	GIẢI THÍCH
BCH TW	Ban chấp hành trung ương
BHXH, BHYT	Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế
CB,CC	Cán bộ công chức
CCB	Cựu chiến binh
ĐC - XD	Địa chính – xây dựng
HĐND	Hội đồng nhân dân
MTTQ	Mặt trận tổ quốc
ND	Nông dân
PN	Phụ nữ
SL	Số lượng
TC - KT	Tài chính – kế toán
THPT	Trung học phổ thông
TL	Tỷ lệ %
TN	Thanh niên
TP - HT	Tư pháp – hộ tịch
UBND	ủy ban nhân dân
VH - XH	Văn hóa – xã hội
VP - TK	Văn phòng – thống kê

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Số lượng Cán bộ, công chức theo vị trí công tác.....	54
Bảng 2.2. Số lượng Cán bộ, công chức huyện Yên Khánh theo giới tính.....	55
Bảng 2.3. Số lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh theo độ tuổi	56
Bảng 2.4. Chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh theo chuyên môn nghiệp vụ	60
Bảng 2.5. Chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh theo trình độ lý luận chính trị	61
Bảng 2.6. Chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh theo trình độ quản lý nhà nước	63
Bảng 2.7. Bảng tổng hợp đánh giá kỹ năng giải quyết công việc của Cán bộ , công chức cấp xã.....	64
Bảng 2.8. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của Cán bộ, công chức cấp xã	66
Bảng 2.9. Kết quả đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong công vụ của Cán bộ, công chức cấp xã	68
Bảng 2.10. Mức độ nhận thức và sẵn sàng đáp ứng về sự thay đổi công việc trong tương lai.....	70
Bảng 2.11. Đánh giá của Cán bộ, công chức cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng.....	76
Bảng 2.12. Đánh giá của Cán bộ, công chức cấp xã về thực trạng thực hiện chế độ, chính sách đối với Cán bộ, công chức cấp xã	79
Bảng 2.13. Lương và phụ cấp đối với Cán bộ, công chức cấp xã năm 2017 .	81
Bảng 2.14. Những khó khăn khi thực hiện công tác quy hoạch Cán bộ, công chức cấp xã	83

VII

Bảng 2. 15. Đánh giá công tác tuyển dụng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh.....	85
Bảng 2.16. Đánh giá việc bố trí sắp xếp công việc đối với Cán bộ, công chức cấp xã.....	87
Bảng 2.17.Công tác đánh giá Cán bộ, công chức cấp xã.....	90

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đảng và Nhà nước ta đã xác định công tác cán bộ là khâu quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định tới chất lượng và hiệu quả công việc, là khâu then chốt trong sự nghiệp cách mạng, là một trong những yếu tố quan trọng góp phần vào những thành công trong sự nghiệp đổi mới đất nước, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Lúc sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định “ Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ, giải thích cho dân chúng hiểu và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”.

Trong su thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, với sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng khoa học, công nghệ và sự tiến nhanh đến nền kinh tế tri thức thì chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng trong cạnh tranh, đưa nước ta rút ngắn khoảng cách với các quốc gia phát triển trong khu vực và thế giới. Hơn bao giờ hết, đội ngũ CB,CC trong cơ quan hành chính nhà nước cần phải được nâng cao chất lượng toàn diện để trở thành những nhà quản lý có phẩm chất tốt, có năng lực nghề nghiệp, vừa “hồng”, vừa “chuyên”.CB,CC cấp cơ sở là những người ngoài việc trực tiếp tổ chức thực hiện mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước còn phải trực tiếp giải quyết hàng ngày những vấn đề dân quyền, dân sinh, dân trí. Do vậy, việc xây dựng đội ngũ CB,CC cấp cơ sở là yêu cầu cơ bản và cấp bách nhằm đảm bảo ổn định chính trị- xã hội , tạo ra động lực mới, phát huy nội lực cơ sở, đáp ứng đòi hỏi nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, góp phần vào công cuộc đổi mới đất nước.

Yên Khánh là một huyện đi đầu trong phong trào xây dựng nông thôn mới ở tỉnh Ninh Bình. Mặc dù trong những năm qua nhìn chung cấp ủy và

chính quyền huyện Yên Khánh đã quan tâm tới công tác phát triển nhân sự của huyện, nhưng trên thực tế chưa đạt được chất lượng như mong muốn, năng lực quản lý nhà nước của đội ngũ công chức đang còn thấp, đặc biệt là năng lực của đội ngũ công chức cấp xã, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của huyện. Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2015-2020 đã chỉ rõ, nguyên nhân chủ yếu là do sự năng động, sáng tạo của một bộ phận cán bộ, nhất là người đứng đầu tổ chức Đảng ở một số cơ quan, đơn vị còn hạn chế cả ở tư tưởng, nhận thức và hoạt động thực tiễn. Một bộ phận CB,CC năng lực, phẩm chất yếu, thiếu gương mẫu, chất lượng, hiệu quả giải quyết công việc thấp. Trong chỉ đạo điều hành, tổ chức thực hiện trên một số lĩnh vực chưa tích cực, thiếu kiên quyết. Chất lượng công tác tham mưu còn hạn chế, còn thiếu tính chủ động... Việc giải quyết mâu thuẫn lớn nhất của huyện hiện nay là mâu thuẫn giữa trình độ của CB,CC cơ sở chưa đáp ứng với tình hình phát triển kinh tế của địa phương.

Trong bối cảnh trên, cần có một sự nghiên cứu toàn diện về đội ngũ CB,CC cấp xã, để từ đó đưa ra các giải pháp hiệu quả, thiết thực góp phần nâng cao năng lực đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh. Xuất phát từ thực tế trên, tôi tiến hành nghiên cứu nội dung: "Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình" để làm đề tài luận văn thạc sỹ. Đây là vấn đề cấp bách đối với cấp uỷ, chính quyền của địa phương hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Việc nghiên cứu, khảo sát về đội ngũ CB,CC; xây dựng đội ngũ CB,CC và nâng cao chất lượng CB,CC được nhiều nhà khoa học, nhiều cán bộ quản lý quan tâm nghiên cứu, như:

Tiến sỹ Dương Trung Ý đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC xã, phường, thị trấn” nhà xuất bản chính trị quốc gia sự thật ngày 17/7/2013. Bài

viết đã đưa ra những quan điểm dựa trên những lý luận khoa học về việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức trong giai đoạn mới đáp ứng với yêu cầu phát triển của đất nước từ đó có những giải pháp, kiến nghị chung cho các cấp quản lý nhà nước trong công tác cán bộ. Đây là đề tài nghiên cứu chung cho đội ngũ CB,CC cấp cơ sở trong cả nước do vậy nếu muốn áp dụng cho một địa phương cụ thể cần đi sâu nghiên cứu thêm cho địa phương đó .

Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục của Đỗ Thị Ngọc Oanh về quản lý bồi thường nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã trong bối cảnh hiện nay, nhà xuất bản giáo dục năm 2013. Điểm mới của luận án là luận án đã xây dựng được luận điểm CB,CC cấp xã là bộ phận nhân lực đặc biệt quan trọng trong nguồn nhân lực chung của đất nước do vậy họ cần phải được quan tâm bồi dưỡng. Luận án cũng làm rõ nội hàm của một số khái niệm như khái niệm về năng lực, năng lực thực hiện và chỉ ra những yêu cầu khách quan, đánh giá thực trạng nguyên nhân những yếu kém từ đó đưa ra những giải pháp trong vấn đề quản lý bồi thường nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã theo quan điểm tăng cường năng lực thực hiện. Tuy vậy luận án này là luận án nghiên cứu ở tầm vĩ mô áp dụng chung cho tất cả CB,CC cấp xã trong cả nước và đi sâu vào lĩnh vực bồi thường nghiệp vụ hành chính là chủ yếu do vậy nếu muốn ứng dụng vào thực tiễn cụ thể thì phải căn cứ vào tình hình kinh tế, văn hóa, xã hội của từng địa phương.

Luận án tiến sĩ: “ Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương”, do Nguyễn Kim Diện thực hiện năm 2006, Trường Đại học Kinh tế quốc dân. Luận án đã hệ thống được những lý luận cơ bản về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước của tỉnh Hải Dương nói riêng. Đồng thời đã phân tích và rút ra những đánh giá thực trạng đó một

cách khách quan, chính xác về một số ưu điểm và hạn chế về chất lượng đội ngũ công chức hành chính sự nghiệp nhà nước tỉnh Hải Dương trong thời kỳ mới. Luận án cũng đã đưa ra những quan điểm, mục tiêu và một số giải pháp quan trọng, phù hợp, nêu lên những kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương trong thời kỳ đổi mới. Song tác giả luận án mới chỉ dừng lại ở độ ngũ công chức hành chính chứ chưa chuyên sâu về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, vốn mang nhiều đặc thù nhất định.

Nguyễn Thị Ban Mai “nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh” năm 2015 luận văn thạc sỹ cũng nghiên cứu hệ thống lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phân tích thực trạng đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh tuy vậy luận văn của tác giả nghiên cứu và đưa ra giải pháp cho thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh nơi có những đặc điểm, điều kiện khác hẳn với huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

Ngoài ra tác giả cũng tham khảo và đọc một số bài viết, nghiên cứu được đăng trên các Tạp chí Tổ chức nhà nước, Tạp chí Cộng sản như: Bài báo: “Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã, góp phần xây dựng chính quyền địa phương vững mạnh” của tác giả Đoàn Văn Tình được đăng trên tạp chí điện tử tổ chức nhà nước ngày 16/3/2015; Bài báo: “Chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã từ sau Hội nghị Trung ương 5 khóa IX và một số kiến nghị” của tác giả Thạc sỹ. Trần Thị Hạnh, Trường Đại học Nội vụ - Bộ Nội vụ đăng trên chí cộng sản ngày 3/7/2015; Những tài liệu trên của các tác giả là nguồn tư liệu quý có giá trị tham khảo, kế thừa để tác giả tiến hành nghiên cứu đề tài của mình. Với Huyện Yên Khánh việc nghiên cứu về nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã vẫn chưa có tác giả nào đầu tư nghiên cứu một cách cơ bản và hệ thống. Vì vậy tôi mạnh dạn nghiên cứu vấn đề này với mong muốn góp

một phần nào đó luận giải những vấn đề mà lý luận và thực tiễn đã và đang đặt ra.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu: tìm hiểu, phân tích thực trạng nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình. Nêu ra được các mặt tích cực và hạn chế, tìm hiểu nguyên nhân từ đó đề xuất các giải pháp, kiến nghị để hoàn thiện công tác nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã .
- Phân tích thực trạng công tác nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình nhằm chỉ ra các kết quả đạt được, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân.
- Đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu vấn đề nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã (gồm các chức vụ và các chức danh được quy định tại khoản 3, Điều 61 Luật CB,CC năm 2008).

Phạm vi nghiên cứu:

- Không gian nghiên cứu tại huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình
- Thời gian nghiên cứu từ năm 2015 đến năm 2017

5. Phương pháp nghiên cứu

* Phương pháp điều tra xã hội học: Đề tài thu thập thông tin bằng phiếu điều tra, phiếu phát cho năm 2017, áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên.

- Tác giả chọn ra 70 CB,CC cấp xã để phát phiếu điều tra 01cụ thể mỗi xã hỏi 4 người gồm:1lãnh đạo chủ chốt, 1 trưởng ngành đoàn thể đoàn thể,

2 công chức cấp xã.

- Phiếu điều tra 02: Gửi 20 CB,CC cấp huyện để họ đánh giá CB,CC cấp xã gồm: 3 lãnh đạo huyện, 5 trưởng các phòng ban và 12 CB,CC chuyên môn.

- Phiếu điều tra 03: Gửi 100 người dân để họ đánh giá chất lượng CB,CC cấp xã. 19 xã, thị trấn mỗi xã hỏi 5 đến 6 người.

* Phương pháp phỏng vấn: Đề tài tiến hành các cuộc phỏng vấn với CB,CC huyện và người dân ở huyện Yên Khánh để có đánh giá khách quan về đội ngũ công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ.

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

* Phương pháp phân tích tài liệu: Được sử dụng để phân tích các công trình nghiên cứu liên quan. Phân tích nội dung tài liệu để thu thập, học hỏi, kế thừa và phát triển phù hợp với đề tài. Cùng với đó đề tài sử dụng một số phương pháp khác như: thống kê, so sánh, quy nạp... kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nhằm làm rõ nội dung cơ bản của đề tài luận văn, bảo đảm tính khoa học và logic giữa các vấn đề được nêu ra.

6. Đóng góp mới của đề tài

- Luận văn góp phần hệ thống hóa về lý luận vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói chung.

- Từ những phân tích, đánh giá về thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã luận văn đề xuất một số giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của Huyện Yên Khánh Tỉnh Ninh Bình.

- Luận văn là tài liệu tham khảo, giúp cho lãnh đạo Huyện Yên Khánh và một số huyện khác đưa ra những chính sách, chế độ đảm bảo chất lượng và hoạt động của đội ngũ CB,CC cấp xã.

CHƯƠNG 1

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

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Cấp xã

Theo quy định tại điều 110 Hiến pháp nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2012, hệ thống chính trị của nước ta được xây dựng theo bốn cấp gồm: Trung ương; Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Quận, huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh; xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã). Như vậy, cấp xã là cấp quản lý thấp nhất trong hệ thống chính trị ở nước ta.

So với các cấp quản lý ở Trung ương; Tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Quận, huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh thì quy mô của cấp xã nhỏ hơn nhưng các vấn đề phải giải quyết thường phức tạp hơn do mỗi người dân có nhu cầu, hoàn cảnh, lợi ích khác nhau và họ hành động xuất phát từ lợi ích của họ nhiều hơn lợi ích của hệ thống. Cấp xã là nơi trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đoàn thể. Sự đúng, sai trong đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đoàn thể được thể hiện trực tiếp ở cấp xã, cả về phương thức thực thi lẫn sự phù hợp hay không phù hợp của đường lối đó với lợi ích của nhân dân.

Việc xếp loại đơn vị hành chính cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính phủ về việc phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Các tiêu chí để phân loại xã gồm: Diện tích, dân số, các yếu tố đặc thù (tỷ lệ thu ngân sách, tôn giáo, dân tộc thiểu số, ...). Việc phân loại đơn vị hành chính cấp xã căn cứ vào khung điểm sau:

- Xã, phường, thị trấn loại 1 có từ 221 điểm trở lên;

- Xã, phường, thị trấn loại 2 có từ 141 đến 220 điểm;
- Xã, phường, thị trấn loại 3 có từ 140 điểm trở xuống.

1.1.2.Cán bộ, công chức

Hiện nay trên thế giới có thể thấy một số quan niệm về công chức của các nước theo một số nhóm như sau:

- Công chức là những người làm công tác chuyên môn nghiệp vụ trong bộ máy hành chính của các bộ thuộc Chính phủ. Như vậy, những đối tượng khác tuy làm việc ở bộ nhưng không trực tiếp làm công tác chuyên môn nghiệp vụ theo chức năng quản lý của Bộ thì không phải là công chức và cũng theo quan niệm về công chức như vậy thì những người làm việc trong bộ máy của chính quyền địa phương cũng không phải là công chức (Anh, Thái lan, Singgapo...).

- Công chức không chỉ là những người thực hiện các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ quản lý trong bộ máy hành chính của các Bộ (trung ương) mà cũng bao gồm cả những người làm công tác chuyên môn nghiệp vụ quản lý trong bộ máy hành chính thuộc chính quyền của các địa phương (Nga, Trung Quốc, Ba Lan, Hunggari...).

- Khác với các quan niệm đã nêu trên, một số nước xác định phạm vi công chức bao gồm cả những người thực thi công vụ tại các tổ chức cung ứng dịch vụ công hoặc cả ngành lập pháp, tư pháp (Đức, Hà Lan, Tây Ban Nha...).

Ở Việt Nam CB,CC là khái niệm thường được dùng để gọi chung cho những người làm việc nhà nước hoặc các tổ chức trong hệ thống chính trị. Từ "cán bộ" được du nhập vào nước ta từ Trung Quốc và được dùng phổ biến trong thời kỳ kháng chiến để phân biệt với nhân dân. Sau cách mạng tháng Tám năm 1945 thành công, Hiến pháp 1946 ra đời là cơ sở pháp lý cho việc xây dựng chế độ công chức mới. Ngày 20 tháng 5 năm 1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ban hành Sắc lệnh số 76/SL về thực hiện quy chế công chức, Sắc lệnh

đã chỉ rõ: "Công chức là những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính phủ ở trong hay ở ngoài nước đều là công chức theo quy chế này, trừ trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định".

Ngày 25 tháng 5 năm 1992, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 169/HĐBT quy định về công chức Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam: "Công chức là công dân Việt Nam được tuyển và bổ nhiệm một công vụ thường xuyên trong một công sở nhà nước ở trung ương hay ở địa phương, ở trong nước hay ngoài nước đã được xếp vào một ngạch, bậc, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp".

Kế thừa và phát triển những quy định trước đây về CB,CC khái niệm CB,CC đã được luật hoá.Theo khoản 1, điều 4 luật CB,CC được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa VII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 13/11/2008 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010, 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, tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở quận, 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*" [5,tr.1].

Theo khoản 2, điều 4, luật CB,CC 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”[5,tr.1].

1.1.3.Cán bộ, công chức cấp xã

Năm 2003, Pháp lệnh CB,CC 1998 được sửa đổi quy định về CB,CC cấp xã theo Khoản 1, Điều 1Pháp lệnh này thì: Cán bộ cấp xã là những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân; Bí thư, Phó bí thư Đảng uỷ; người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội xã, phường, thị trấn; Công chức cấp xã là những người được tuyển dụng, giao giữ một chức danh chuyên môn nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp.Tuy nhiên, những quy định trên cũng chưa phân định rõ quan niệm về CB,CC cấp xã và chỉ khi Luật CB,CC năm 2008 ra đời mới quy định cụ thể cán bộ và công chức cấp xã.

Tại khoản 3, Điều 04 Luật CB,CC năm 2008 quy định: “*Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, UBND, Bí thư, Phó bí thư Đảng uỷ, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội”[5,tr.1-2].*

Theo quy định tại Điều 61 Luật CB,CC thì cán bộ cấp xã có 8 chức vụ sau đây:

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

- Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam).

- Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

Theo khoản 3, điều 4, luật CB,CC năm 2008 quy định: “*công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước*”[5,tr.1-2].

Công chức cấp xã có 7 chức danh sau đây:

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

1.1.4. Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.

Trong mỗi lĩnh vực khác nhau với mục đích khác nhau có nhiều quan điểm về chất lượng khác nhau như: Theo từ điển Tiếng Việt thì “Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc”. Theo tiêu chuẩn đo lường chất lượng Việt Nam (TCVN-ISO 8402) định nghĩa: “Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng) tạo cho thực thể (đối tượng) có khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra hoặc nhu cầu tiềm ẩn”. “Chất lượng hiểu ở nghĩa chung nhất là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc” . Với các cách hiểu như vậy, chất lượng CB,CC cấp xã được xem xét dưới các góc độ sau:

Thứ nhất, chất lượng CB,CC cấp xã được xác định trong mối tương quan giữa số lượng với vị trí, vai trò và nhiệm vụ được giao. Chất lượng CB,CC cấp xã trong thời kỳ mới đòi hỏi phải có số lượng, cơ cấu hợp lý so với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra. Tính hợp lý được biểu hiện sự tinh giản ở mức tối ưu, đảm bảo gọn nhẹ, hoạt động có hiệu quả, trong đó mỗi cá nhân phát huy được hết năng lực, sở trường của mình, có thể đảm đương tốt công việc được giao, đảm bảo cho bộ máy vận hành thông suốt và hiệu quả cao nhất. Một đội ngũ quá đông sẽ gây ra sự trì trệ trong công việc, trong điều hành, gây ra sự dư thừa, lãng phí nhân lực và do đó thiếu sự thúc đẩy tính tích cực của mỗi cá nhân. Tính hợp lý về số lượng biểu hiện ở sự cân đối và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của đất nước, phù hợp với yêu cầu của công việc, nhiệm vụ đặt ra. Cơ cấu hợp lý, đó là sự cân đối giữa các thành phần giai cấp, độ tuổi, giới tính, thể hệ,... Sự hợp lý trong cơ cấu CB,CC sẽ tạo ra sức mạnh tổng hợp của cả đội ngũ, sẽ tạo nên tính năng động, sự phối hợp nhịp nhàng và hài hoà trong hoạt động, tạo ra hiệu quả, năng suất lao động cao.

Thứ hai, chất lượng CB,CC cấp xã được thể hiện ở hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy cấp xã. Có thể nói, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cấp xã phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: cơ sở vật chất, phương tiện làm việc, tính tổ chức khoa học, tính hợp lý trong tổ chức bộ máy... trong đó, chất lượng hoạt động của CB,CC cấp xã là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc.

Thứ ba, chất lượng của CB,CC có thể đánh giá qua: Phẩm chất chính trị, đạo đức: đó là quan điểm, lập trường, tư tưởng, đạo đức, lối sống của CB,CC cấp xã; sự tín nhiệm của nhân dân và uy tín của họ trước tập thể; Trình độ, năng lực: bao gồm trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý kinh tế; sự am hiểu về đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước; Khả năng hoàn thành nhiệm vụ: đó là một tập hợp khả năng của CB,CC như: khả năng quản lý điều hành, khả năng giao tiếp,

khả năng thích ứng và xử lý đối với từng công việc cụ thể được giao. Cùng với các yếu tố: sức khỏe, thâm niên công tác, thành phần, dân tộc, giới tính,...

Thứ tư, mỗi CB,CC không tồn tại một cách biệt lập mà phải được đặt trong một chính thể thống nhất của đội ngũ CB,CC. Vì vậy, quan niệm về chất lượng đội ngũ CB,CC phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng CB,CC với chất lượng của cả đội ngũ. Như vậy, chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã là chất lượng của tập hợp CB,CC cấp xã trong một tổ chức, địa phương. Chất lượng đội ngũ không phải là sự tập hợp giản đơn về số lượng mà là sự tổng hợp sức mạnh của toàn bộ đội ngũ CB,CC. Sức mạnh này bắt nguồn từ phẩm chất vốn có trong mỗi con người 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.

Chất lượngCB,CC bao gồm: Chất lượng của từng công chức cụ thể là phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Chất lượng của từng công chức là yếu tố cơ bản để tạo nên chất lượng của cả đội ngũ; Chất lượng của cả đội ngũ với tính chất là một chính 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 được phân bố trên cơ sở các địa phương, đơn vị và lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội.

Như vậy có thể định nghĩa về chất lượngCB,CC cấp xã như sau: Chất lượng CB,CC cấp xã là tập hợp tất cả các thuộc tính của từng CB,CC cấp xã cùng sự phối hợp hoạt động chặt chẽ cả về ý chí lẫn hành động của đội ngũ CB,CC cấp xã có khả năng đáp ứng yêu cầu, mục tiêu tại một thời điểm nhất định.

1.1.5.Nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã

Nâng cao chất lượngCB,CC cấp xã là tổng thể các biện pháp có tổ chức, có định hướng tác động lên tập hợp tất cả các thuộc tính và sự phối hợp hoạt

động của CB,CC cấp xã làm cho thay đổi về chất cao hơn so với thời điểm chưa tác động. Để đánh giá chính xác về chất lượng của cán bộ công chức cấp xã phải đánh giá thông qua các tiêu chí đánh giá như: thể lực, trí lực, Tâm lực. Chất lượng CB,CC cấp xã được nâng cao biểu hiện ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, chất lượng hoạt động công vụ của CB,CC cấp xã tăng, các nhiệm vụ mà cấp trên giao luôn hoàn thành tốt đúng quy định và tiến độ hoàn thành, được cán bộ cấp trên và nhân dân đánh giá cao.

Thứ hai, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của CB,CC cấp xã ngày càng được nâng cao và đảm bảo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của vị trí chức danh đảm nhiệm. Đồng thời, khả năng tiếp thu được những kiến thức về kinh tế thị trường, kiến thức về pháp luật, kiến thức về quản lý nhà nước, ngoại ngữ và tin học... ngày càng tăng để nắm bắt kịp thời những biến động của thực tiễn ở cơ sở, theo kịp những thay đổi và sự phát triển của đất nước, của khu vực và của thế giới.

Thứ ba, năng lực tổ chức các hoạt động ngày càng tốt hơn, có tư duy nhạy bén sáng tạo, có phương pháp làm việc dân chủ khoa học, có tính quyết đoán dám nghĩ, dám làm.

Thứ tư, phẩm chất đạo đức của người CB,CC cấp xã ngày càng tốt hơn. Đó là sự trung thành với Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, bảo vệ Tổ quốc và lợi ích quốc gia; Luôn tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân. Uy tín của người CB,CC trong nhân dân ngày càng tăng, được nhân dân tin tưởng.

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

1.2. Tiêu chuẩn đối với cán bộ và công chức cấp xã

1.2.1. Tiêu chuẩn đối với công chức cấp xã

Công chức cấp xã phải có đủ các tiêu chuẩn chung quy định tại Điều 3 Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là Nghị định số 112/2011/NĐ-CP) và các tiêu chuẩn cụ thể sau:

- a. Độ tuổi: Đủ 18 tuổi trở lên;
- b. Trình độ văn hóa: Tốt nghiệp trung học phổ thông;
- c. 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;
- d. Trình độ tin học: Có chứng chỉ tin học văn phòng trình độ A trở lên;
- đ. Tiếng dân tộc thiểu số: Ở địa bàn công tác phải sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong hoạt động công vụ thì phải biết thành thạo tiếng dân tộc thiểu số phù hợp với địa bàn công tác đó; nếu khi tuyển dụng mà chưa biết tiếng dân tộc thiểu số thì sau khi tuyển dụng phải hoàn thành lớp học tiếng dân tộc thiểu số phù hợp với địa bàn công tác được phân công;
- e. 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 đảm nhiệm.

1.2.2. Tiêu chuẩn đối với cán bộ cấp xã

Cán bộ cấp xã phải có đủ các tiêu chuẩn chung quy định tại Điều 3 quyết định số 04/2004/QĐ-CP ngày 16 tháng 1 năm 2004 của Chính phủ về ban hành tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị, các tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ chuyên trách cấp xã như sau:

- a. Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ, Chi uỷ, Thường trực đảng uỷ xã, phường, thị trấn:

- + Tuổi đời: Không quá 45 tuổi khi tham gia giữ chức vụ lần đầu.
- + Học vấn: Có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông.
- + Lý luận chính trị: Có trình độ trung cấp chính trị trở lên.
- + Chuyên môn, nghiệp vụ: ở khu vực đồng bằng và đô thị có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên. ở khu vực miền núi phải được bồi dưỡng kiến thức chuyên môn (tương đương trình độ sơ cấp trở lên), nếu tham gia giữ chức vụ lần đầu phải có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên. Đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, nghiệp vụ quản lý hành chính Nhà nước, nghiệp vụ quản lý kinh tế.

b. Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh:

+ Các tiêu chuẩn (do các đoàn thể chính trị - xã hội quy định) của cán bộ chuyên trách thuộc Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội được giữ nguyên trong nhiệm kỳ hiện tại. Các tiêu chuẩn quy định này được áp dụng kể từ đầu nhiệm kỳ tới của từng tổ chức đoàn thể.

+ Tuổi đời:

- Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam: Không quá 60 tuổi đối với nam, không quá 55 tuổi đối với nữ khi tham gia giữ chức vụ lần đầu.

- Bí thư Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh: Không quá 30 tuổi khi tham gia giữ chức vụ công tác.

- Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân: Không quá 55 tuổi đối với nam, không quá 50 tuổi đối với nữ khi tham gia giữ chức vụ lần đầu.

- Chủ tịch Hội Cựu chiến binh: Không quá 65 tuổi khi tham gia giữ chức vụ.

+ Học vấn: Có trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên ở khu vực đồng bằng, tốt nghiệp tiểu học trở lên ở khu vực miền núi..

+ Lý luận chính trị: Có trình độ sơ cấp và tương đương trở lên.

+ Chuyên môn, nghiệp vụ: Đã được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ lĩnh vực công tác mà cán bộ đang đảm nhiệm tương đương trình độ sơ cấp trở lên.

c. Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân

+ Tuổi đời: Tuổi của Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định phù hợp với tình hình đặc điểm của địa phương nhưng tuổi tham gia lần đầu phải đảm bảo làm việc ít nhất hai nhiệm kỳ.

+ Học vấn: Có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông.

+ Lý luận chính trị: Có trình độ trung cấp lý luận chính trị đối với khu vực đồng bằng; khu vực miền núi phải được bồi dưỡng lý luận chính trị tương đương trình độ sơ cấp trở lên.

+ Chuyên môn, nghiệp vụ: Có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên đối với khu vực đồng bằng. Với khu vực miền núi phải được bồi dưỡng kiến thức chuyên môn tương đương trình độ sơ cấp trở lên. Ngành chuyên môn phù hợp với đặc điểm kinh tế - xã hội của từng loại hình đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Đã qua lớp 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.

d. Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân

+ Tuổi đời: Tuổi đời của Chủ tịch Ủy ban nhân dân và Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định phù hợp với tình hình đặc điểm của địa phương nhưng tuổi tham gia lần đầu phải đảm bảo làm việc ít nhất hai nhiệm kỳ.

- + Học vấn: Có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông.
- + Chính trị: Có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên đối với khu vực đồng bằng; khu vực miền núi phải được bồi dưỡng lý luận chính trị tương đương trình độ sơ cấp trở lên.
- + Chuyên môn, nghiệp vụ: ở khu vực đồng bằng, có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên. Với miền núi phải được bồi dưỡng kiến thức chuyên môn (tương đương trình độ sơ cấp trở lên), nếu giữ chức vụ lần đầu phải có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên. Ngành chuyên môn phải phù hợp với đặc điểm kinh tế - xã hội của từng loại hình đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Đã được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý hành chính Nhà nước, quản lý kinh tế.

1.3. Phân biệt cán bộ và công chức cấp xã

1.3.1. Giống nhau

Sở dĩ khái niệm cán bộ và công chức là hai khái niệm được tách biệt trong Luật CB,CC do giữa cán bộ và công chức bên cạnh điểm giống còn có các đặc điểm khác nhau. Đối với cán bộ và công chức cấp xã, đặc điểm giống nhau được thể hiện như sau:

- CB,CC cấp xã đều là công dân Việt Nam;
- Là những người trong biên chế;
- Hưởng lương từ ngân sách Nhà nước;
- Giữ một công vụ, một nhiệm vụ thường xuyên;
- Làm việc trong công sở;
- Được phân định theo cấp hành chính (cấp xã);
- Đều phải có nghĩa vụ đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân; có nghĩa vụ trong thi hành công vụ;
- Có quyền được đảm bảo các điều kiện thi hành công vụ, quyền về tiền lương và các chế độ về tiền lương, quyền về nghỉ ngơi và một số quyền khác.

1.3.2. Khác nhau

Sự khác nhau giữa cán bộ và công chức cấp xã được thể hiện ở nhiều khía cạnh như cơ sở pháp lý quy định, cơ chế tuyển dụng, thời gian công tác, quy định về đánh giá, xử lý kỷ luật ...do vậy để làm rõ sự khác nhau giữa cán bộ và công chức có thể phân tích theo một số khía cạnh sau:

Thứ nhất, về cơ sở pháp lý, khái niệm CB,CC cấp xã đều được quy định tại khoản 3 Điều 4 Luật CB,CC tuy nhiên hai khái niệm này được tách biệt, cụ thể: *“Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội”*; *“công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”*[5,tr.1-2].

Thứ hai, về cơ chế tuyển dụng, cán bộ cấp xã được tuyển dụng thông qua hình thức bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ; công chức cấp xã thông qua hình thức xét tuyển hoặc thi tuyển được tuyển dụng, bổ nhiệm theo ngạch, chức vụ, chức danh.

Thứ ba, về thời gian công tác, cán bộ cấp xã công tác theo nhiệm kỳ, mỗi nhiệm kỳ kéo dài 05 năm và sau mỗi nhiệm kỳ sẽ tiến hành bầu lại nếu được tín nhiệm thì sẽ tiếp tục làm việc, còn công chức cấp xã kể từ khi được tuyển dụng vào làm việc sẽ công tác lâu dài, ổn định tại vị trí đó.

Thứ tư, về đánh giá cán bộ, căn cứ để đánh giá giữa CB,CC có điểm khác nhau. Theo Điều 4 Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ quy định về đánh giá và phân loại CB,CC, viên chức quy định: Đối với cán bộ, căn cứ đánh giá gồm: Nghĩa vụ, đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc cán bộ không được làm quy định tại Luật CB,CC; Tiêu chuẩn

chức vụ, chức danh của cán bộ; Chương trình, kế hoạch công tác năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của mình hoặc được cấp có thẩm quyền giao, phê duyệt hoặc phân công. Đối với công chức, căn cứ đánh giá gồm: Nghĩa vụ, đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc công chức không được làm quy định tại Luật CB,CC; Tiêu chuẩn ngạch công chức, chức vụ lãnh đạo, quản lý; Nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm được phân công hoặc được giao chỉ đạo, tổ chức thực hiện.

Thứ năm, về xử lý kỷ luật, hình thức xử lý kỷ luật giữa CB,CC có điểm khác nhau. Tại khoản 1 Điều 78 Luật CB,CC quy định các hình thức kỷ luật đối với cán bộ: Cán bộ vi phạm quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây: Khiển trách, Cảnh cáo, Cách chức, Bãi nhiệm. Tại khoản 1 Điều 79 Luật CB,CC quy định các hình thức kỷ luật đối với công chức: Công chức vi phạm quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây: Khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, giáng chức, cách chức, buộc thôi việc. Như vậy số lượng hình thức xử lý kỷ luật giữa cán bộ và công chức khác nhau.

Thứ sáu, về cơ cấu CB,CC theo điều 61 Luật CB,CC thì cán bộ cấp xã có 8 chức vụ sau đây: Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân; Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam); Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam. Công chức cấp xã có 7 chức danh sau đây: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và

môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội. Số lượng CB,CC cấp xã được bố trí theo loại đơn vị hành chính cấp xã; cụ thể như sau: Cấp xã loại 1: không quá 25 người; Cấp xã loại 2: không quá 23 người; Cấp xã loại 3: không quá 21 người.

Thứ bảy, về nhiệm vụ, chức trách, tiêu chuẩn của CB,CC cấp xã. Tại Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn. Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 quy định chức năng, nhiệm vụ, tiêu chuẩn cụ thể của CB,CC cấp xã (nội dung cụ thể có trong văn bản trên).

1.4. Các tiêu chí đánh giá chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã

1.4.1. Thể lực

Sức khỏe của CB,CC cấp xã là một tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Sức khỏe là nền tảng quan trọng cho mọi hoạt động. Người lao động nói chung, CB,CC cấp xã nói riêng có sức khỏe tốt sẽ đem lại năng suất lao động cao hơn bằng việc nâng cao sức bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung công việc. Sức khỏe của con người chịu tác động của nhiều yếu tố như: yếu tố về thu nhập, mức sống, chế độ ăn uống, làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế, tuổi tác, thời gian công tác, giới tính... Đặt trên góc độ đánh giá thể lực thì yếu tố sức khỏe được xem xét bởi một số chỉ tiêu sau: Chiều cao, cân nặng, chỉ số khối cơ thể BMI và các chỉ số về bệnh tật như: tình trạng huyết áp, sự ảnh hưởng của các căn bệnh mãn tính như cận thị, viễn thị, tiểu đường, bệnh viêm gan B.... Chiều cao, cân nặng luôn là những chỉ tiêu ban đầu để đánh giá về thể lực và qua đó cho biết một phần nào đó về khả năng lao động.

Theo quy định tại Quyết định số 1613/QĐ-BYT ngày 15 tháng 8 năm 1997 của Bộ Y tế về việc ban hành “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển khám định kỳ” cho người lao động, thì sức khỏe của người lao động được phân thành 5 loại sau đây: - Loại I : Rất khoẻ - Loại II : Khỏe - Loại III : Trung bình - Loại IV : Yếu - Loại V : Rất yếu Như vậy, loại I,II là những người có sức khỏe tốt, đảm bảo các chỉ tiêu về cân nặng chiều cao và các chỉ tiêu nhân trắc học khác, không mắc bệnh ăn tính và bệnh nghề nghiệp nào. Loại III, là những người đạt các chỉ tiêu chung ở mức thấp hơn so với loại I và loại II, có mắc một số bệnh tật nhưng vẫn đủ sức khỏe để làm việc (tuy nhiên cũng hạn chế ở một số nghề, công việc có tính chất nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm). Loại IV, V: là những người có nhiều chỉ tiêu sức khỏe không đạt, gặp khó khăn và yếu về thể lực, mắc các bệnh mãn tính và kể cả bệnh nghề nghiệp. Nếu người lao động được phân loại sức khỏe loại IV, V sẽ không đảm bảo khả năng làm việc, lao động cũng như đảm bảo việc hoàn thành nhiệm vụ được giao. Yêu cầu về sức khỏe của CB,CC cấp xã không chỉ là tiêu chuẩn bắt buộc khi tuyển dụng công chức mà còn là yêu cầu được duy trì trong cả cuộc đời công vụ của CB,CC. Trước khi tham gia vào nên công vụ, họ phải đảm bảo đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ, công vụ mới được dự tuyển công chức. Trong quá trình công tác, họ phải có đủ sức khỏe để duy trì thực hiện nhiệm vụ, công vụ liên tục với áp lực cao.

1.4.2. Trí lực

1.4.2.1. Trình độ văn hóa và chuyên môn, nghiệp vụ

Trình độ của người CB,CC bao gồm 3 mặt chủ yếu: Trình độ học vấn; trình độ chính trị; trình độ chuyên môn. Trình độ học vấn là mức độ kiến thức của người cán bộ, thường được xác định bằng các bậc học cụ thể trong hệ thống giáo dục quốc dân. Đây là nền tảng để rèn luyện, nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn và cả phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức của

người CB,CC. Trình độ chính trị là mức độ hiểu biết về chính trị của người CBCC. Trên thực tế, trình độ chính trị được đánh giá chủ yếu bằng mức độ hiểu biết về lý luận chính trị. Hiện nay, trình độ chính trị của người CB,CC được đánh giá theo 3 mức độ: Sơ cấp, trung cấp, cao cấp. Trình độ chính trị là cơ sở để tạo nên phẩm chất chính trị của người CB,CC. Không có trình độ chính trị nhất định thì người cán bộ không thể có giác ngộ lý tưởng cộng sản, có bản lĩnh chính trị vững vàng. Trình độ chuyên môn của người CB,CC là mức độ kiến thức và kỹ năng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của chức danh công việc theo quy định. Trình độ chuyên môn của người CB,CC không chỉ được đánh giá bởi bằng cấp chuyên môn được đào tạo mà chủ yếu là ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, ở uy tín trong công tác chuyên môn.

Trình độ của người CB,CC là một yếu tố có vai trò đặc biệt, chi phối, ảnh hưởng tới tất cả các yếu tố tạo nên chất lượng người CB,CC là cơ sở để hình thành và phát triển phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức của người CB,CC; là yếu tố đặc biệt quan trọng tạo thành năng lực và là điều kiện để có năng lực. Tuy nhiên, không phải người CB,CC cứ có kiến thức là có năng lực. Có kiến thức nhưng phải trải qua quá trình rèn luyện trong thực tiễn thì mới có năng lực. Trên thực tế đã có không ít người CB,CC có kiến thức song năng lực hạn chế. Cũng có nhiều người tuy không có bằng cấp, chứng chỉ nhưng họ tự học tập, lăn lộn trong thực tiễn nên vẫn có năng lực tốt. Trình độ và năng lực của người CB,CC quan hệ chặt chẽ với nhau, tạo nên cái “tài” hay mặt “chuyên” của người CB,CC.

1.4.2.2. Kỹ năng nghề nghiệp

Kỹ năng là khả năng vận dụng những kiến thức thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó vào thực tế. Kỹ năng nghề nghiệp thường gắn với một hoạt động cụ thể ở một lĩnh vực cụ thể như kỹ năng ra quyết định, kỹ năng phối hợp, kỹ năng viết báo cáo, kỹ năng soạn thảo văn bản... Đây là sản phẩm của

quá trình tư duy kết hợp với việc tích lũy kinh nghiệm thông qua đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và công tác. Kỹ năng nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng CB,CC cấp xã khi thực thi nhiệm vụ. Có những kỹ năng cần thiết cho mọi công chức và có những kỹ năng không thể thiếu đối với một nhóm công chức nhất định, phụ thuộc vào tính chất công việc mà họ đảm nhận. Việc phân chia kỹ năng nghề nghiệp thành các nhóm là cơ sở để xác định nội dung bồi dưỡng kỹ năng cho các nhóm công chức khác nhau. Căn cứ vào kết quả mà các kỹ năng hướng đến thì kỹ năng nghề nghiệp đối với CB,CC cấp xã có thể chia thành các nhóm sau:

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

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

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

1.4.2.3. Hiệu quả thực thi công vụ

Đây là tiêu chí trung tâm, chủ yếu nhất, là dấu hiệu cụ thể nhất, rõ nhất để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ hiện nay. Kết quả công tác thực tế người cán bộ bao gồm những yếu tố cụ thể sau:

- Khối lượng công việc biểu hiện qua: Số lượng đầu công việc đảm nhận và hoàn thành. Mức độ phức tạp, quy mô, cường độ, tốc độ, thời gian làm việc,...

- Hiệu suất công tác (năng suất lao động cá nhân): Thời gian và tốc độ hoàn thành công việc; mức độ vượt qua những trở ngại của bản thân và vượt lên những khó khăn của hoàn cảnh để hoàn thành công việc được giao; sự tiết

kiệm những chi phí về tài chính cũng như sức người, sức của trong quá trình tiến hành công việc.

Đây là nhóm tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ CB,CC cấp xã. Để đánh giá theo tiêu chí này, cần dựa vào kết quả thực hiện công việc của CB,CC cấp xã. Đánh giá thực hiện nhiệm vụ là việc so sánh kết quả thực hiện công việc với những tiêu chuẩn đã xác định trong tiêu chuẩn nghiệp vụ đối với từng chức danh cụ thể. Kết quả đánh giá mức độ thực hiện nhiệm vụ cho phép phân tích và đánh giá về chất lượng CB,CC cấp xã trong các hoạt động thực tế. Nếu đội ngũ CB,CC cấp xã thường xuyên hoàn thành tốt nhiệm vụ thì đội ngũ đó có chất lượng tốt và ngược lại, nếu không hoàn thành nhiệm vụ thì thể hiện người CB,CC cấp xã đó có chất lượng thấp.

1.4.3. Tâm lực

1.4.3.1. Phẩm chất chính trị

Phẩm chất chính trị của CB,CC là tổng hợp các đặc tính các nhân của CB,CC về mặt chính trị, bao gồm các yếu tố cơ bản: nhận thức chính trị, thái độ chính trị và hành vi chính trị cụ thể:

- Nhận thức chính trị của người CB,CC là sự hiểu biết về đường lối, quan điểm chính trị, về nền tảng tư tưởng chính trị của Đảng, sự hiểu biết và tin tưởng vào mục đích, lý tưởng, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, vai trò, nhiệm vụ của cán bộ, hình thành tình cảm, ý chí cách mạng của người CB,CC.

- Thái độ chính trị của CB,CC là những biểu hiện, cử chỉ, lời nói, việc làm của người cán bộ xuất phát từ nhận thức, suy nghĩ, tình cảm trước những vấn đề chính trị, tư tưởng và tổ chức của Đảng. Thái độ chính trị phản ánh cách nhìn nhận, suy nghĩ và chi phối hành động của người CB,CC bao gồm lòng trung thành, tính vững vàng, kiên định về lập trường, tư tưởng chính trị.

CB,CC phải là người tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, trung thành với Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Thái độ chính trị của CB,CC đúng hay không đúng; kiên quyết, dứt khoát hay nửa vời, chập chùng, do dự; nghiêm túc hay không nghiêm túc... có ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của người CB,CC.

- Hành vi chính trị của người CB,CC là hành động mang tính chính trị, như tiên phong, gương mẫu trong công tác, lao động, học tập, sinh hoạt; đi đầu trong thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; tích cực tuyên truyền, vận động nhân dân; kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực về chính trị...

1.4.3.2. Phẩm chất đạo đức, lối sống

Phẩm chất đạo đức của người cán bộ bao gồm các yếu tố: Ý thức đạo đức, thái độ đạo đức và hành vi đạo đức.

- Ý thức đạo đức của người cán bộ là quan niệm, sự hiểu biết về đạo đức, các giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của dân tộc, những giá trị, chuẩn mực đạo đức mới (đạo đức cách mạng).

- Thái độ đạo đức của người cán bộ do ý thức đạo đức quy định, biểu hiện ra bên ngoài là sự yêu hay ghét, ủng hộ hay phê phán đối với cái: thiện, ác, đẹp, xấu, tiến bộ, lạc hậu...; là đúng mực, nghiêm túc hay không nghiêm túc với công việc, nghề nghiệp, với đồng chí, đồng nghiệp, gia đình, bạn bè và quần chúng nhân dân...

- Hành vi đạo đức của người cán bộ là những hành động, lời nói, việc làm liên quan đến phạm trù đạo đức, có tính nêu gương, giáo dục đạo đức đối với bản thân, gia đình, đồng chí, đồng nghiệp và nhân dân.

Lối sống của người cán bộ là những hình thức, cung cách sinh hoạt, làm việc, những hoạt động, cách xử sự đã trở thành ổn định, thành đặc điểm riêng của cá nhân. Lối sống do nhiều yếu tố quy định như giáo dục, nghề nghiệp,

điều kiện kinh tế, sinh hoạt, hoàn cảnh xã hội, phẩm chất tâm lý-sinh lý và sự rèn luyện của cá nhân... Lối sống gắn liền và là một biểu hiện đậm nét của đạo đức cá nhân, vì vậy, khi nhận diện và đánh giá phẩm chất đạo đức của cán bộ nhất thiết phải xem xét lối sống của họ.

Phẩm chất đạo đức, lối sống của người cán bộ quan hệ mật thiết với phẩm chất chính trị. Phẩm chất chính trị chi phối, quy định phẩm chất đạo đức; phẩm chất đạo đức tác động tới sự phát triển phẩm chất chính trị. Người cán bộ có giác ngộ chính trị, có niềm tin sâu sắc vào lý tưởng cộng sản chủ nghĩa sẽ giúp họ có tình yêu thương đồng chí, kính trọng nhân dân, quan tâm giúp đỡ mọi người, biết hy sinh lợi ích cá nhân cho lợi ích cách mạng. Những phẩm chất đạo đức tốt đẹp như trung, hiếu, dũng, liêm,... sẽ giúp người cán bộ củng cố, phát triển các phẩm chất chính trị như sự kiên định lập trường, tư tưởng, tính tiên phong gương mẫu của người cán bộ. Quan hệ biện chứng giữa phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức của người cán bộ tạo nên phẩm chất đạo đức cách mạng của người cán bộ thường được gọi là “*phẩm chất*” hay mặt “*đức*” mặt “*hồng*” của cán bộ. Người cán bộ phải có phẩm chất đạo đức trong sáng, tiêu biểu cho cuộc đấu tranh chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí và được cán bộ, đảng viên và nhân dân tin cậy.

Đạo đức của người CB,CC gồm 2 mặt cơ bản: Đạo đức cá nhân và đạo đức công vụ. Đạo đức cá nhân của người CB,CC trước hết thể hiện ở ý thức, niềm tin vào định hướng xã hội chủ nghĩa, quyết tâm thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Ngoài ra phẩm chất đạo đức cá nhân còn biểu hiện ở tinh thần và ý thức biết tôn trọng, giữ gìn, kỷ luật, kỷ cương, sống và làm việc theo pháp luật, có lối sống lành mạnh, không tham ô, lãng phí có trách nhiệm cao trong thực thi công vụ, có lòng nhân ái, vị tha, ứng xử đúng đắn trong quan hệ gia đình, bạn bè, hàng xóm, láng giềng và trong xã hội, có tinh thần hướng thiện và hiếu học. Đạo đức công vụ là những

giá trị đạo đức và chuẩn mực pháp lý được áp dụng cho CB,CC nhà nước và những người có chức vụ quyền hạn khác khi thi hành nhiệm vụ, công vụ. Việc đề cao đạo đức công vụ được xác định là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Đạo đức công vụ được thể hiện trước hết ở tinh thần trách nhiệm và đề cao kỷ luật trong thực thi công vụ: đó là ý thức luôn tìm tòi, sáng tạo, luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ, công vụ được giao. Đạo đức công vụ đòi hỏi người CB,CC nói chung và người CB,CC cấp xã nói riêng phải thực hành tiết kiệm thời gian, tiền của của nhân dân, sử dụng tiết kiệm công quỹ, tài sản công, tiết kiệm tài nguyên của đất nước, tích cực chống lãng phí, thực hành tiết kiệm trong các cơ quan nhà nước. Trong điều kiện mới, đạo đức công vụ yêu cầu người CB,CC phải thật thà, trung thực, lấy lợi ích tập thể, lợi ích quốc gia làm trọng, tránh lợi dụng chức quyền để mưu lợi cá nhân.

1.4.3.3. Ý thức, thái độ, phong cách làm việc

Ý thức, thái độ trong quá trình làm việc là hành vi biểu hiện ra bên ngoài bằng hành động, lời nói, cách cư xử, sự quan tâm, tinh thần trách nhiệm đối với nhiệm vụ... có những biểu hiện cụ thể sau: Sự miệt mài, say sưa làm việc hàng ngày, chịu khó đi sâu nghiên cứu, học tập để thường xuyên nâng cao trình độ, khả năng, kinh nghiệm công tác, có tinh thần trách nhiệm và sự hiểu biết trong công tác, có tinh thần chủ động làm việc, có ý thức về thời gian làm việc và kỷ luật lao động. Ý thức thái độ làm việc 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. Ý thức, thái độ làm việc là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức.

Phong cách làm việc của CB,CC là cách thức làm việc ổn định, mang sắc thái của mỗi người. Phong cách làm việc của người CB,CC phụ thuộc vào nhiều yếu tố: Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, khí chất cá nhân, vị trí, chức năng, nhiệm vụ, điều kiện làm việc, sinh hoạt, sự giáo dục, rèn luyện... của người cán bộ. Phong cách làm việc của người CB,CC có ảnh hưởng lớn tới việc đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác. Phong cách làm việc của người CB,CC gồm nhiều nội dung rất phong phú, có thể liệt kê những nội dung chủ yếu nhất: Tác phong dân chủ - tập thể; tác phong khoa học; tác phong quân chúng.

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 công chức 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, những hành vi và thái độ thể hiện tại nơi làm việc thường biểu hiện khía cạnh phẩm chất đạo đức. 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 CB,CC 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.

1.5. Nội dung và các hoạt động nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã

1.5.1. Nâng cao thể lực.

Thể lực là tình trạng sức khỏe của mỗi con người, biểu hiện ở sự phát triển bình thường và có khả năng lao động. Thể lực là cơ sở quan trọng cho hoạt động thực tiễn của con người, có thể đáp ứng được những đòi hỏi về hao phí sức lao động trong quá trình làm việc, đảm bảo cho con người có khả năng học tập và lao động lâu dài. Theo định nghĩa về sức khỏe của Tổ Chức Y tế Thế Giới (WHO- World Health Organization): “Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái cả về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không phải là không có bệnh tật hay tàn phế”. Như vậy, sức khỏe bao gồm: sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần, sức khỏe xã hội.

Sức khỏe của người lao động nói chung và của CB,CC cấp xã nói riêng chịu tác động bởi các yếu tố như: điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh thông qua thu nhập, mức sống, môi trường làm việc, chế độ ăn uống, chế độ làm việc, nghỉ ngơi, chế độ y tế, tuổi tác, thời gian công tác, giới tính....Sức khỏe có ảnh hưởng lớn đến năng suất lao động, hiệu quả làm việc. Người CB,CC có sức khỏe tốt mới đem lại năng suất lao động cao nhờ có sự bền bỉ, dẻo dai, lâu mệt mỏi và khả năng tập trung trong quá trình làm việc. Như vậy sức khỏe vừa là mục đích, vừa là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu được bảo vệ và chăm sóc sức khỏe là đòi hỏi chính đáng của người lao động nói chung và CB,CC cấp xã nói riêng.

Các hoạt động nhằm nâng cao thể lực cho CB,CC cấp xã gồm:

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho CB,CC cấp xã: tuy chưa có quy định bắt buộc nào đối với việc khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho CB,CC cấp xã nhưng nếu tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho CB,CC theo quy trình cụ thể như: khám lâm sàng toàn diện, siêu âm, chụp X-Quang, khám

chuyên khoa tai mũi họng, da liễu và kiểm tra một số chỉ tiêu công thức máu, đường glucose, mỡ máu, men gan...thì sẽ góp phần giúp CB,CC cấp xã có điều kiện biết được tình hình sức khỏe của mình cũng như phát hiện sớm được những nguy cơ bệnh tật từ đó điều chỉnh, chăm sóc tốt cho sức khỏe của mình, giảm nguy cơ mắc bệnh của CB,CC. Việc thường xuyên tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho CB,CC là việc làm thiết thực, thể hiện sự quan tâm của tổ chức Công đoàn và lãnh đạo đơn vị trong việc chăm lo, bảo vệ sức khỏe cho cán bộ công chức, viên chức và người lao động, góp phần xây dựng nguồn nhân lực có sức khỏe tốt đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao trong công việc.

- Tổ chức các bữa ăn trưa cho CB,CC cấp xã đảm bảo dinh dưỡng và vệ sinh an toàn thực phẩm. CB,CC cấp xã làm việc tại các xã do chính sách luân chuyển định kỳ mà rất nhiều CB,CC phải làm việc xa nhà nên buổi trưa thường ở lại sinh hoạt tại cơ quan do vậy mà việc bố trí cơm trưa cho CB,CC cũng là một việc làm quan trọng thể hiện sự quan tâm chăm lo đến đời sống sức khỏe cho CB,CC cấp xã, cơ quan đơn vị có thể hỗ trợ thêm kinh phí và bố trí việc tổ chức bữa ăn trưa cho CB,CC để đảm bảo sức khỏe cũng như tạo điều kiện để cán bộ làm việc với tinh thần thoải mái

- Đầu tư trang thiết bị, dụng cụ để tập thể dục, thể thao và tổ chức các giải thi đấu thể thao, biểu diễn văn nghệ....Đầu tư, tổ chức các hoạt động luyện tập thể dục thể thao, hội diễn văn nghệ ngay tại nơi làm việc hoặc tổ chức các giải thể thao cấp huyện cấp tỉnh cho CB,CC tham gia luyện tập thi đấu là một biện pháp hiệu quả và mang tính phong trào được đông đảo CB,CC tham gia hưởng ứng. Hàng ngày sau giờ làm việc căng thẳng CB,CC nếu có điều kiện luyện tập một số môn thể thao hoặc luyện tập một số tiết mục văn nghệ sẽ làm cho sức khỏe tinh thần và thể chất của CB,CC cấp xã tăng lên đáng kể, việc luyện tập thường xuyên sẽ tạo thành thói quen tốt giúp CB,CC

giao lưu tinh thần, học hỏi và phấn đấu đạt thành tích cao trong thi đấu thể thao, nếu sức khỏe thường xuyên được luyện tập sẽ dẻo dai hơn và hạn chế được rất nhiều nguy cơ phát sinh bệnh tật nâng cao sức khỏe cho CB,CC.

1.5.2. Nâng cao trí lực

Trí lực của đội ngũ CB,CC cấp xã được thể hiện ở trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị được áp dụng vào thực tế công việc. Trí lực của đội ngũ CB,CC cấp xã là yếu tố quan trọng, quyết định trực tiếp đến hiệu quả thực thi công vụ.

Nâng cao trí lực đội ngũ CB,CC cấp xã là nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ CB,CC cấp xã. Hạn chế về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị sẽ dẫn đến hạn chế về khả năng trong quá trình thực thi công vụ như: hạn chế về khả năng tiếp thu chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và sự chỉ đạo của cấp trên; hạn chế khả năng vận động và quần chúng nhân dân thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của nhà nước; hạn chế về năng lực tổ chức triển khai, giải quyết công việc; hạn chế về khả năng tiếp cận và ứng dụng khoa học kỹ thuật tiên tiến, hiện đại... Tuy nhiên khi xem xét trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cần phải lưu ý về sự phù hợp giữa chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc và kết quả làm việc của đội ngũ CB,CC cấp xã. Nâng cao trình độ chính trị sẽ giúp cho đội ngũ CB,CC cấp xã củng cố bản lĩnh chính trị, giữ vững quan điểm và lập trường tư tưởng đúng đắn.

Các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng về mặt trí lực cho CB,CC cấp xã gồm:

- Công tác quy hoạch CB,CC cấp xã: Quy hoạch CB,CC cấp xã là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng

đội ngũ CB,CC cấp xã, là một yêu cầu khách quan đối với mọi lĩnh vực hoạt động của toàn xã hội, nhất là trong điều kiện khoa học công nghệ phát triển, quá trình toàn cầu hóa đang tác động đến sự phát triển của mỗi quốc gia. Làm tốt công tác quy hoạch sẽ thu hút, duy trì số lượng và chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã cần thiết cho tổ chức bộ máy nhà nước ở cấp xã, tạo cơ hội để sử dụng tốt nhất nguồn nhân lực ở cấp xã. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch CB,CC cấp xã có thể giúp chúng ta lường trước những vấn đề nảy sinh do dư thừa hay thiếu nguồn nhân lực trong hệ thống, bảo đảm tính chủ động và hiệu quả cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã.

- Công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ CB,CC cấp xã: Do đội ngũ cán bộ cấp xã đảm nhiệm các chức danh theo cơ chế bầu cử và làm nhiệm vụ theo nhiệm kỳ và đội ngũ công chức cấp xã được tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển, được giao giữ một chức danh chuyên môn nghiệp vụ thuộc UBND xã. Chính vì vậy, chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã phụ thuộc nhiều vào kết quả bầu cử cán bộ và tuyển dụng công chức. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ tuyển dụng được người thực sự có năng lực, trình độ, có phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức tốt bổ sung cho lực lượng CB,CC cấp xã. Ngược lại, nếu việc tuyển dụng không tốt sẽ không tuyển được những người đủ năng lực và phẩm chất đạo đức cần thiết để thực thi hoạt động công vụ. Điều này dẫn đến, hiệu quả thực thi hoạt động công vụ của đội ngũ CB,CC thấp, đồng thời gây ra nhiều hiện tượng tiêu cực như tham nhũng, cửa quyền, sách nhiễu đối với nhân dân... Công tác bố trí và sử dụng CB,CC cấp xã cũng là một hoạt động góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phát huy và nâng giá trị truyền thống của cha ông ta: “Dụng nhân như dụng mộc” thành chuẩn mực, nguyên tắc cho công tác cán bộ như sau: “Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ

dở. Ta phải dùng chỗ hay của người để giúp người sửa chữa chỗ dở. Dùng người như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được”. Đúng vậy, việc bố trí công tác đúng người đúng việc là động lực thúc đẩy CB,CC cấp xã phát huy được năng lực, sở trường, hăng say, nhiệt tình, có ý thức trách nhiệm với công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, khuyến khích tinh thần học hỏi, tích lũy kinh nghiệm, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Bên cạnh đó, công tác điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm hợp lý góp phần tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ CB,CC cấp xã phát huy được năng lực, sở trường và ý thức trách nhiệm để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đồng thời, làm tốt công tác này còn khắc phục được tình trạng nơi thừa, nơi thiếu cán bộ và hiện tượng cục bộ, trì trệ, quan liêu tham nhũng, góp phần củng cố niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước. Công tác điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm cũng là quá trình đào tạo, thử thách cán bộ ở những địa bàn, lĩnh vực khó khăn để phát hiện người tài tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cấp cao hơn.

- Công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ CB,CC cấp xã: Từ năm 1956, Hồ Chủ Tịch đã từng nói: “Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu” và “Không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến nền kinh tế, văn hóa”. Có thể nói: Giáo dục, đào tạo là con đường cơ bản để nâng cao kiến thức toàn diện và trình độ lành nghề cho nguồn nhân lực, là chìa khóa để con người mở cửa tương lai đi vào các ngành, các lĩnh vực. Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động, xét về mặt hình thức, nó không gắn với hoạt động quản lý, điều hành nhưng nó giữ vai trò bổ trợ và trang bị kiến thức để người CB,CC cấp xã có đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu trong thực thi công vụ. Đào tạo, bồi dưỡng quyết định trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ CB,CC cấp xã. Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động nhằm trang bị và nâng cao kiến thức, năng lực cơ bản cho đội ngũ CB,CC cấp xã, xây dựng một đội ngũ CB,CC cấp xã có đủ phẩm chất, trình

độ, năng lực để làm tốt nhất những công việc mà họ được giao. Đào tạo là một quá trình truyền thụ kiến thức mới một cách cơ bản, để người CB,CC cấp xã lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng một cách có hệ thống, người CB,CC sẽ có văn bằng mới hoặc cao hơn trình độ trước khi được đào tạo. Còn bồi dưỡng là hoạt động bổ sung thêm kiến thức, cập nhật những vấn đề mới có liên quan đến hoạt động công vụ đang thực hiện.

Đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp cho đội ngũ CB,CC cấp xã hoàn thiện về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với chức danh công việc đảm nhiệm, thực hiện tốt phương châm phát triển toàn diện là thường xuyên cập nhật được những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, giúp họ thích ứng được với những đòi hỏi, yêu cầu thay đổi của môi trường làm việc và sự phát triển của khoa học, công nghệ, sự quản lý tiên tiến và tính chuyên nghiệp trong hoạt động công vụ cũng như yêu cầu phát triển của xã hội. Do đó, địa phương nào có sự quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ tạo nên đội ngũ CB,CC có chất lượng góp phần thực hiện tốt mọi nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước giao cho. Ngược lại, nếu không đào tạo, bồi dưỡng hoặc không quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã đúng mức thì nơi đó không thể có đội ngũ CB,CC cấp xã có chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.5.3. Nâng cao tâm lực

Điều 8, Hiến pháp năm 1992 quy định: “Các cơ quan Nhà nước, cán bộ, viên chức Nhà nước phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân, kiên quyết đấu tranh chống mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch cửa quyền tham nhũng”. Chủ tịch Hồ Chí Minh đánh giá rất cao vị trí, vai trò của người cán bộ, đồng thời cũng đòi hỏi người cán bộ phải có những tiêu chuẩn nhất định, phải tự giác rèn luyện mình về mọi mặt, không ngừng nâng cao phẩm

chất và năng lực để xứng đáng với vị trí, vai trò của mình. Người cho rằng, đạo đức chính là cái gốc quan trọng hàng đầu của người cách mạng: “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”. Người đã đúc kết đạo đức cách mạng của người cán bộ trong 4 chữ: Cần, kiệm, liêm, chính. Ngày nay, bốn chữ đó vẫn giữ nguyên giá trị, là yêu cầu chuẩn mực về đạo đức của người CB,CC. Cần là cần cù, chịu khó nhưng sâu sắc hơn là ý thức luôn cố gắng hoàn thành công việc được giao kể cả khi gặp điều kiện khó khăn, phức tạp đó chính là tinh thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật trong công việc. Kiệm không chỉ là tiết kiệm chung chung, tiết kiệm cho cá nhân mà quan trọng hơn, sâu sắc hơn là tiết kiệm thời gian, tiền bạc, công sức của người lao động, của nhân dân, của đất nước. Liêm tức là trong sạch, không tham nhũng, không lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để mưu lợi riêng, không sách nhiễu nhân dân và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Chính tức là ngay thẳng, công tâm làm theo kỷ cương phép nước, theo đúng pháp luật.

Luật CB,CC năm 2008 quy định về phẩm chất chính trị, đạo đức của CB,CC là: “Phải trung thành với Đảng, Nhà nước; bảo vệ danh dự của Tổ Quốc và lợi ích của quốc gia; tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; có ý thức tổ chức kỷ luật, tổ chức thực hiện các biện pháp phòng chống quan liêu, tham nhũng thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm về việc để xảy ra quan liêu, lãng phí trong cơ quan, tổ chức đơn vị, phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ”. Về văn hóa giao tiếp ở công sở theo Điều 16, Luật CB,CC năm 2008 quy định: “Trong giao tiếp ở công sở, CB,CC phải có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc. CB,CC phải biết lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp; công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá; thực hiện

dân chủ và đoàn kết nội bộ. Khi thi hành công vụ, CB,CC phải mang phù hiệu hoặc thẻ công chức, có tác phong lịch sự, giữ gìn uy tín, danh dự cơ quan, tổ chức, đơn vị và đồng nghiệp”. Về văn hóa giao tiếp với nhân dân theo Điều 17, Luật CB,CC: “CB,CC phải gần gũi với nhân dân, có tác phong, thái độ lịch sự, nghiêm túc, khiêm tốn, ngôn ngữ giao tiếp phải chuẩn mực, rõ ràng mạch lạc. CB,CC không được hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành công vụ”.

Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã thông qua việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ và hiệu quả thực thi công vụ của đội ngũ CB,CC cấp xã luôn là yêu cầu đòi hỏi bức thiết, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay mà Đảng và Nhà nước ta đã và đang thực hiện đầy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới phát triển đất nước, đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, triển khai mạnh mẽ công tác cải cách hành chính; thực hiện rà soát, đơn giản hóa và công khai thủ tục hành chính ở tất cả các ngành, lĩnh vực theo quy định của Chính phủ về kiểm soát thủ tục hành chính, thực hiện có hiệu quả việc giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế “một cửa và một cửa liên thông”, “một cửa liên thông hiện đại”...nhằm xây dựng, một nền hành chính phục vụ nhân dân thì cấp xã, phường, thị trấn là một cấp gần dân, đã và đang còn nhiều những vấn đề gây nhiều bức xúc trong nhân dân. Chính vì vậy, việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ chính là việc xây dựng đội ngũ cán bộ CB,CC cấp xã có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu lý tưởng cách mạng của Đảng, Nhà nước ta, không chao đảo trước những khó khăn, những tác động từ các yếu tố bên ngoài, trung thành với Tổ quốc, với nhân dân, hết lòng, hết sức phụng sự nhân dân, có ý thức, trách nhiệm với nhiệm vụ được giao, liêm khiết, trung thực, khách quan, công minh, thường xuyên rèn luyện đạo đức công vụ, tuân thủ và có thái độ tích cực trong văn hóa giao tiếp nơi công sở, văn hóa giao tiếp với nhân dân, tác

phong và ý thức tổ chức kỉ luật; thực hiện phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

Các hoạt động nâng cao tâm lực cho CB,CC cấp xã gồm:

- Công tác kiểm tra, giám sát CB,CC cấp xã:

Kiểm tra, giám sát là hoạt động nhằm nắm bắt thông tin, diễn biến về tư tưởng, hoạt động của CB,CC cấp xã nhằm kịp thời phát hiện những mặt mạnh để động viên, khuyến khích họ phát huy. Đồng thời, cũng nhờ kiểm tra mà tìm ra những điểm hạn chế, thiếu sót để bổ sung, uốn nắn kịp thời cho họ, giúp họ không bị nhấn sâu vào những sai lầm.

Kết quả kiểm tra là cơ sở khách quan điều chỉnh và tác động, làm cho công chức luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc. Qua đó vận dụng hình thức thưởng phạt nghiêm minh, ngăn chặn những tiêu cực, phát huy nhân tố tích cực, tạo dựng lòng tin của nhân dân đối với Đảng, đối với nhà nước. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã mới nắm được thực trạng chất lượng và những biến động của đội ngũ này để xây dựng chiến lược và qui hoạch đội ngũ công chức cấp xã; kịp thời khen thưởng những thành tích, tiến bộ và xử lý những sai phạm, tạo lập lòng tin của nhân dân đối với chính quyền. Mặt khác, tăng cường quản lý, kiểm tra, luân chuyển cán bộ, thay thế những cán bộ yếu kém, tăng cường cán bộ có chất lượng cho những nơi phát sinh điểm nóng, mất đoàn kết nội bộ, hoặc phong trào mọi mặt đều yếu.

Thực tế cho thấy, nhiều CB,CC cấp xã khi mới được đề bạt, bổ nhiệm, mới được bầu cử đều là những người tốt, có đạo đức, trung thành, tận tụy và có uy tín đối với quần chúng nhân dân. Song do thiếu sự quản lý, kiểm tra, giám sát thường xuyên nên nhiều CB,CC cấp xã đã dần thoái hóa, biến chất và sa ngã làm giảm niềm tin của nhân dân vào Đảng và Nhà nước ta. Như vậy

có thể thấy công tác kiểm tra, giám sát có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng CB,CC cấp xã.

- Công tác đánh giá hiệu quả thực thi công vụ của CB,CC cấp xã:

Hiệu quả thực thi công vụ phản ánh kết quả cuối cùng của quá trình thực thi hoạt động quản lý nhà nước, phản ánh năng lực thực thi nhiệm vụ quản lý nhà nước của đội ngũ CB,CC cấp xã. Việc đánh giá chính xác hoạt động của CB,CC cấp xã cũng có ý nghĩa rất quan trọng. Đánh giá đúng cán bộ thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, giúp cán bộ phát huy tốt sở trường, đồng thời không bỏ sót người tốt, chọn nhầm người xấu.... Ngược lại, nếu đánh giá không đúng cán bộ thì các khâu tiếp theo trong công tác cán bộ sẽ chệch hướng như sử dụng sai, đề bạt sai, bản thân cán bộ được đánh giá không thực chất, có thể sinh ra chủ quan, tự cao tự mãn hoặc trái lại sinh ra bất mãn, tự ti, nhụt chí phấn đấu, làm thiệt cho cán bộ và thậm chí có hại lớn cho Đảng, gây mâu thuẫn, mất đoàn kết nội bộ, làm xói mòn lòng tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng. Trên cơ sở kết quả đánh giá mới có thể đưa ra các hình thức sử dụng, đãi ngộ, bố trí, cất nhắc, khen thưởng, kỷ luật đối với CB,CC một cách hợp lý.

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

Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;

Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc;

Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ

Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ

Thái độ phục vụ nhân dân

Việc đánh giá công chức được thực hiện hàng năm, trước khi bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái. Khi đánh giá phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, tính lịch sử - cụ thể; trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; công khai đối với cán bộ, công chức được đánh giá. Phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong đánh giá công chức. Đánh giá công chức được coi là tiền đề quan trọng nhất nhưng vẫn là khâu khó và yếu nhất, khó nhất là đánh giá cái “tâm” và cái “tầm” và bản lĩnh chính trị của người công chức.

1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã

1.6.1. Các yếu tố chủ quan

1.6.1.1. Nhận thức của bản thân mỗi người Cán bộ, công chức

Đây chính là yếu tố cơ bản và quyết định nhất đến nâng cao chất lượng của mỗi CB,CC nói chung và CB,CC cấp xã nói riêng bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong mỗi con người. Nhận thức đúng đắn sẽ là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, những việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu CB,CC 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, đam 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. Nếu họ biết được vấn đề nâng cao đạo đức công vụ là hết sức quan trọng, là cái mà nhìn vào đó người ta có thể đánh giá được chất lượng của đội ngũ công chức, tính hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính hiện có thì họ sẽ luôn có ý thức đềphấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, rèn luyện, tu dưỡng và giữ

vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm cao.

Ngược lại, khi CB,CC còn xem thường những chuẩn mực đạo đức, nhân cách, nên thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng sẽ dẫn đến việc mắc phải bệnh quan liêu, chủ quan, tư lợi, tư tưởng cục bộ, địa phương; phai nhạt lý tưởng, mất cảnh giác, giảm sút ý chí, kém ý thức tổ chức kỷ luật, 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 và lợi dụng chức trách, thẩm quyền được Nhà nước và nhân dân giao phó để nhận hối lộ, tham nhũng, buôn lậu, làm biến dạng những giá trị và tiêu chuẩn đích thực của người công chức, rơi vào chủ nghĩa cá nhân, làm suy giảm uy tín của Đảng và niềm tin của nhân dân đối với Nhà nước.

Như vậy, nhận thức là vấn đề đầu tiên cần quan tâm trong việc nâng cao chất lượng CB,CC các cấp cũng như CB,CC cấp xã trong bộ máy Nhà nước hiện nay.

1.6.1.2. Quan điểm, mục tiêu, chiến lược của các cấp

Trong mỗi giai đoạn mỗi thời kỳ phát triển của đất nước đảng và nhà nước ta sẽ có những quan điểm, đặt ra mục tiêu và chiến lược phát triển khác nhau, các đơn vị hành chính các cấp qua các thời kỳ cũng có những quan điểm, đặt ra mục tiêu và chiến lược phát triển khác nhau (cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã). Quan điểm, mục tiêu và chiến lược phát triển của các cấp sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến nhau và tác động mạnh mẽ đến hoạt động nâng cao chất lượng CB,CC xã. Chính mục tiêu, chiến lược quyết định hướng phát triển của các cấp sẽ đặt ra những yêu cầu cho công việc trong thời gian tới và kỹ năng, trình độ mà CB,CC xã cần có từ đó sẽ quyết định hình thức đào tạo, phương pháp đào tạo, số lượng đi đào tạo nhiều hay ít, bộ phận nào có người

đi đào tạo, kinh phí đào tạo, sử dụng nhân lực như thế nào để hiệu quả... từ đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức.

1.6.1.3. Chế độ, chính sách của nhà nước

Chế độ, chính sách của nhà nước là công cụ điều tiết rất quan trọng trong quản lý kinh tế xã hội, có tác động mạnh mẽ đến hoạt động của người lao động nói chung và CB,CC cấp xã nói riêng. Chế độ, chính sách hợp lý sẽ góp phần tạo động lực thúc đẩy CB,CC cấp xã phấn đấu vươn lên, nâng cao ý thức rèn luyện phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật, có trách nhiệm và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngược lại, chế độ chính sách không phù hợp sẽ kìm hãm sự phát triển, làm thui chột tài năng, triệt tiêu động lực làm việc của CB,CC cấp xã, làm họ không tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ để hoàn thành tốt nhiệm vụ, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ và phát sinh nhiều hiện tượng tiêu cực như tham nhũng, sách nhiễu nhân dân. Ví dụ như: chính sách thu hút lao động trình độ cao về làm CB,CC cấp xã, các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương, và các khoản phúc lợi khác (BHXH, BHYT, nhà ở, đi lại,...). Nếu địa phương nào có chính sách thu hút lao động trình độ cao về làm việc ở cấp xã như tạo điều kiện trong tuyển dụng, sử dụng CB,CC và các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi tốt thì sẽ thu hút được lực lượng lao động trình độ cao về làm việc ở cấp xã. Ngược lại, sẽ dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám ra khu vực sản xuất kinh doanh, đội ngũ CB,CC có chất lượng cao chuyển ra khu vực sản xuất kinh doanh làm việc, còn lại những CB,CC năng lực yếu không có khả năng cạnh tranh thì ở lại làm việc trong khu vực nhà nước. Như vậy, có thể thấy rằng chế độ chính sách của Đảng và Nhà nước là một nhân tố có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Nhà nước cần nghiên cứu và có những chế độ, chính sách phù hợp trong từng thời kỳ để nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã.

1.6.2. Các yếu tố khách quan

1.6.2.1. Môi trường và điều kiện làm việc

Chất lượng CB,CC cấp xã bị ảnh hưởng bởi nhiều lý do khách quan đem lại như điều kiện làm việc và môi trường làm việc. Ở đâu có sự quan tâm đầu tư vào cơ sở vật chất, các trang thiết bị, phương tiện làm việc và có môi trường làm việc thuận lợi, quy chế dân chủ được thực hiện tốt, đội ngũ CB,CC cấp xã có tinh thần đoàn kết, dân chủ tập thể thì ở đó CB,CC có động lực làm việc, có điều kiện để hoàn thành tốt nhiệm vụ cấp trên giao. Mặt khác việc tổ chức tốt các hoạt động văn hóa, thể thao rèn luyện và chăm sóc sức khỏe cả về mặt thể chất cũng như tinh thần một cách thường xuyên sẽ tạo động lực cho CB,CC cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

1.6.2.2. Văn hóa địa phương

Nền văn hóa của một địa phương được kết tinh từ nhiều yếu tố như những giá trị, niềm tin, thói quen, phong tục tập quán truyền thống... Văn hóa địa phương tuy không ảnh hưởng trực tiếp nhưng nó ảnh hưởng gián tiếp đến nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Hiện nay, hầu hết đội ngũ CB,CC cấp xã là người địa phương, sinh sống tại địa phương, có quan hệ dòng tộc và gắn bó với dân làng. Thực tế, ở đâu có truyền thống hiếu học thì ở đó có mặt bằng dân trí cao, có nguồn nhân lực trình độ cao nên sẽ tuyển dụng và lựa chọn được đội ngũ CB,CC có chất lượng, nhân dân cùng đoàn kết giữ gìn và phát huy những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc, có lối sống văn minh tiến bộ và phát triển thì sẽ tác động tích cực tới chất lượng hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã cũng như đội ngũ CB,CC cấp xã. Ngược lại ở đâu có thói quen, phong tục tập quán văn hóa lạc hậu, bảo thủ, cục bộ, địa phương, trông chờ, ỷ lại... sẽ là những nhân tố gây ảnh hưởng xấu đến việc triển khai các chính sách phát triển kinh tế xã hội ở địa phương, tác động đến việc quản lý, hiệu quả thực thi công vụ của CB,CC cấp xã. Đồng thời,

làm nảy sinh các hiện tượng tiêu cực, mất dân chủ, bè phái, gây cục bộ, chia rẽ, mất đoàn kết, quan liêu, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân..

1.6.2.3. Thị trường lao động bên ngoài

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

1.7. Kinh nghiệm và bài học về nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã

1.7.1. Kinh nghiệm của Huyện Bình Liêu Tỉnh Quảng Ninh

Xây dựng đội ngũ CB,CC cấp xã có trình độ, năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới sẽ góp phần quyết định bộ máy hành chính vận hành hiệu quả, thúc đẩy kinh tế, xã hội phát triển. Xác định vai trò quan trọng đó, thời gian qua, huyện Bình Liêu đã quyết liệt thực hiện các giải pháp để bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ này. Hiện toàn huyện có 169 CB,CC cấp xã; trong đó số CB,CC có trình độ đại học và sau đại học chiếm 48,5%, trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên chiếm 75,7%. Huyện đã đảm bảo thực hiện đầy đủ các chức vụ, chức danh theo quy định. Số lượng CB,CC chưa qua đào tạo đã giảm nhiều. Theo kết quả đánh giá phân loại năm 2016, có 29/169 CB,CC hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 126 CB,CC hoàn

thành tốt nhiệm vụ. Nhờ quan tâm bồi dưỡng, bố trí công việc phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ hiện có, đến nay đội ngũ CB,CC xã đã có nhiều tiến bộ, nhất là trong việc sử dụng hệ thống quản lý văn bản điện tử, các CB,CC xã có thể nhận và xử lý văn bản thành thực qua hệ thống điện tử, qua đó đã góp phần giúp cho công việc được giải quyết nhanh chóng hơn. Xã cũng kiên quyết thay thế cán bộ năng lực yếu, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín giảm sút.

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả tích cực, bên cạnh đó, đội ngũ CB,CC xã trên địa bàn huyện vẫn còn những tồn tại. Đó là năng lực trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ứng dụng công nghệ thông tin của một số CB,CC còn hạn chế; công tác tập huấn cho đội ngũ nhằm nâng cao chuyên môn nghiệp vụ chưa thường xuyên... Thực hiện chỉ đạo của Thường trực Tỉnh ủy tại buổi làm việc với huyện Bình Liêu (ngày 19-4-2017), trong đó có nội dung về việc nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã, và để khắc phục những tồn tại trên, Bình Liêu đã thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ. Đặc biệt là chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về công tác quản lý nhà nước, phương pháp và kỹ năng quản lý hành chính nhằm nâng cao năng lực hiệu quả quản lý điều hành trong thực thi công vụ. Huyện đặt mục tiêu đến năm 2020, 100% công chức có trình độ tốt nghiệp THPT trở lên; 100% có chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên; 100% được đào tạo bồi dưỡng trình độ sơ cấp, trung cấp về lý luận chính trị; 100% được tham gia đầy đủ các lớp đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Để hiện thực hoá mục tiêu này, Huyện uỷ Bình Liêu đã ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo hướng nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã có đủ kiến thức, kỹ năng về quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và gắn chặt với công tác quy hoạch.

Cùng với đó, huyện đã và đang tập trung xây dựng, thực hiện đúng chế độ chính sách đối với công chức cấp xã. Đặc biệt, thực hiện rà soát, tổng hợp đội ngũ, CB,CC không đạt tiêu chuẩn theo quy định, CB,CC đạt chuẩn về trình độ nhưng có độ tuổi cao, năng lực hạn chế, chưa đủ điều kiện nghỉ hưu để xem xét từng trường hợp cụ thể. Đồng thời, đề xuất, vận dụng hợp lý chính sách khuyến khích tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc. Bên cạnh đó, huyện xây dựng, thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa đội ngũ CB,CC cấp xã. Từ đầu năm đến nay, địa phương đã tổ chức tập huấn sử dụng phần mềm một cửa cho 47 CB,CC làm việc tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp xã, thị trấn; phối hợp với Sở Nội vụ mở lớp bồi dưỡng về kỹ năng giao tiếp, ứng xử cho đội ngũ CB,CC làm việc tại Trung tâm hành chính công huyện và bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp xã. Qua đó, góp phần nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ CB,CC cấp xã, xây dựng nền hành chính hiện đại, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân. Huyện cũng chỉ đạo các xã, thị trấn quyết liệt trong việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và thực hiện đạo đức công vụ đối với CB,CC,VC tại các cơ quan, đơn vị. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công vụ của CB,CC cấp xã, nhất là việc thực hiện chủ đề công tác năm 2017 của tỉnh.

1.7.2. Kinh nghiệm của Huyện Yên Mô tỉnh Ninh Bình

Nhận thức được vai trò, vị trí và tầm quan trọng của đội ngũ CB,CC cấp xã trong giai đoạn hiện nay. Huyện Yên Mô đã triển khai thực hiện nhiều giải pháp trong đó tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, nhất là cấp xã về tính cấp thiết của việc nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cơ sở hiện nay. Trên cơ sở đó xác định rõ phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng, từng bước chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cơ sở phải theo hướng toàn diện, cả về

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

Hai là, Thời gian qua, nhất là trong năm 2017, công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức của huyện Yên Mô đã có những chuyển biến tích cực. Trong 4 năm từ 2014 đến năm 2017, Yên Mô đã luân chuyển 35 cán bộ lãnh đạo, quản lý. Chỉ tính riêng trong năm 2017, Ban Tổ chức Huyện ủy đã tham mưu cho Ban Thường vụ Huyện ủy thực hiện luân chuyển 15 cán bộ lãnh đạo, quản lý, phòng nội vụ Huyện đã tiến hành luân chuyển 50 công chức. Đối với địa phương, đơn vị nơi có CB,CC luân chuyển đến đã có nhận thức đúng, đầy đủ hơn về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; quan tâm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực, sở trường của cán bộ được luân chuyển; thực hiện tốt việc đấu tranh tự phê bình và phê bình, giữ gìn đoàn kết nội bộ, dần dần xóa bỏ tư tưởng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ.

Ba là, thực hiện thi tuyển công khai và đẩy mạnh việc thu hút Thạc sỹ, sinh viên tốt nghiệp các trường đại học có chuyên môn phù hợp về công tác tại cơ sở nhằm trẻ hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Năm 2015 huyện Yên Mô tiến hành thi tuyển công khai theo đó tất cả các thông tin thi tuyển công chức được thông báo đầy đủ kịp thời đến mọi người dân do vậy chất lượng thi tuyển công chức năm 2015 được đánh giá rất cao. Thực hiện chính sách thu hút của Tỉnh từ năm 2012 đến nay huyện Yên Mô đã thu hút được 2 thạc sỹ, 15 sinh viên tốt nghiệp đại học bằng giỏi về công tác tại các xã trong huyện. Chính sách thu hút của Tỉnh luôn được huyện tuyên

truyền, thông báo rộng rãi, cụ thể trong toàn huyện về từng vị trí, chức danh, các chuyên ngành thu hút do vậy người dân và các ứng viên có cơ hội tiếp xúc nắm bắt thông tin thu hút một cách kịp thời và đầy đủ do vậy chất lượng thu hút cũng rất tốt, các đối tượng được thu hút về xã làm việc hầu hết đã phát huy được năng lực, trình độ trong công việc và không có ai thôi việc.

Bốn là, tinh giản bộ máy, số lượng CB,CC cấp xã theo hướng tinh giảm gọn nhẹ. Đối với cán bộ chuyên trách không tái cử, hoặc không được bầu vào chức danh mới thì cho nghỉ, đóng bảo hiểm tự nguyện hoặc hưởng trợ cấp một lần để giảm gánh nặng chi ngân sách. Đối với công chức thì các công chức đến tuổi nghỉ hưu hay vì một lý do nào đó mà ko còn làm việc ở các vị trí bố trí 2 người như tư pháp - hộ tịch, tài chính - kế toán, tài nguyên – môi trường thì không bố trí tuyển thêm mà người còn lại sẽ kiêm nhiệm hoặc luân chuyển người có chuyên môn phù hợp ở xã khác sang.

Năm là đề cao vai trò, trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giúp đỡ của cấp trên, nhất là cấp huyện. Cấp ủy cấp huyện cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ cấp xã, kịp thời phát hiện, uốn nắn những hạn chế, thiếu sót, lệch lạc, bảo đảm việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã đúng quan điểm, định hướng của Đảng. Định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ CB,CC cấp xã, kịp thời biểu dương, khen thưởng những điển hình tiên tiến xuất sắc, xử lý, kỷ luật những trường hợp sai phạm.

1.7.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Yên Khánh

Do đặc điểm về tự nhiên, kinh tế, văn hóa xã hội của Huyện Yên Khánh là tương đối đồng đều, 19 xã thị trấn đều là xã loại 2 nên không có sự khác biệt lớn giữa các xã, thị trấn trong huyện do vậy qua nghiên cứu kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã của một số huyện trong và

ngoài tỉnh Ninh Bình có thể rút ra bài học cho việc nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh như sau:

Thứ nhất, việc nâng cao chất lượng cho đội ngũ CB,CC cấp xã phải được thực hiện đồng bộ các khâu từ khâu tuyển dụng, bố trí, sắp xếp và sử dụng; triển khai quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý về cơ sở; thực hiện đồng bộ các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng...

Thứ hai, Chính sách thu hút nhân tài đã và đang được nhiều địa phương áp dụng cũng là một giải pháp hay cho huyện Yên Khánh nhằm thu hút được và ngày càng nhiều CB,CC giỏi về làm việc trong các cơ quan nhà nước nói chung và CB,CC xã nói riêng. Thực hiện tốt việc tuyển dụng CB,CC cấp xã thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội cạnh tranh. Có như vậy mới tuyển chọn được những người thực sự tài giỏi vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước và kích thích CB,CC cấp xã không ngừng học tập, rèn luyện bản thân để có đủ năng lực, phẩm chất và trình độ nhằm đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã phải được quan tâm thường xuyên, đúng mực. Không chỉ trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị mà cả những kỹ năng cần thiết của CB,CC trong thực thi công vụ: kỹ năng giao tiếp, tiếp đón công dân, sự tự tin, mạnh dạn trong các cuộc họp... Cử CB,CC tham dự các khóa học dài hạn, tập trung ở các cơ sở đào tạo chuyên ngành. Nội dung chương trình đào tạo phải tập trung vào những chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng cụ thể để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong mỗi vị trí.

Thứ tư, cần bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ CB,CC cấp xã nhằm phát huy hết khả năng làm việc tạo điều kiện cho CB,CC phát huy hết sở trường của mình. Tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ nhằm từng bước khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ địa phương. Việc thực hiện điều động, luân chuyển

lãnh đạo các phòng, ban của huyện về giữ các chức danh chủ chốt ở xã, phường có tình hình phức tạp, yếu kém để củng cố hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở; đồng thời luân chuyển cán bộ từ xã lên huyện nhằm kết hợp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xã dự nguồn các chức danh chủ chốt ở cơ sở

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA HUYỆN YÊN KHÁNH HIỆN NAY

2.1. Tổng quan về huyện Yên Khánh, Tỉnh Ninh Bình

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Yên Khánh là huyện đồng bằng nằm ở phía đông nam của tỉnh Ninh Bình dọc quốc lộ 10 nối liền giữa Ninh Bình với vùng biển Kim Sơn và các tỉnh Đồng Bằng Sông Hồng, cách thành phố Ninh Bình khoảng 13 km, có tọa độ địa lý : từ 20⁰07' đến 20⁰16' vĩ độ bắc và từ 105⁰57' đến 106⁰10' kinh độ đông .Yên Khánh có tổng diện tích tự nhiên 14.260 km², Phía bắc giáp thành phố Ninh Bình, phía tây và tây nam giáp huyện Yên Mô, phía nam giáp huyện Kim Sơn, phía đông và đông bắc có sông Đáy bao bọc, là ranh giới tự nhiên với huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định.Yên khánh nằm trong vùng nhiệt đới gió mùa với đặc trưng: mùa hè nóng ẩm, mưa nhiều và mùa đông khô lạnh, mưa ít. Nhiệt độ trung bình năm từ 23,0⁰C -23,6⁰C. Tổng lượng mưa trung bình năm đạt 1.890 -1950mm.Yên Khánh có mạng lưới sông ngòi khá dày đặc.Yên Khánh là huyện đồng bằng thuần nhất, địa hình tương đối bằng phẳng tạo tiềm năng phát triển nông nghiệp (trồng lúa, rau màu và cây công nghiệp ngắn ngày), công nghiệp (chế biến lương thực, thực phẩm và các làng nghề truyền thống) và các ngành dịch vụ.

2.1.2. Đặc điểm kinh tế, xã hội

Về kinh tế :Hiện nay sản xuất nông nghiệp của huyện đang phát triển toàn diện, theo hướng sản xuất hàng hoá. Sản lượng lương thực có hạt bình quân trong năm 2011 - 2017 đạt 97,9 nghìn tấn tăng 0,8 nghìn tấn so với nhiệm kỳ 2004 - 2011. Giá trị sản xuất trên 1 ha canh tác đến năm cuối năm 2017 đạt 134,9 triệu đồng tăng 8 triệu đồng so với năm 2015.Chăn nuôi tiếp tục phát triển, diện tích nuôi trồng thủy sản năm 2017 là 634,2 ha, sản lượng nuôi

trồng thủy sản ước đạt 3.285 tấn tăng 100 tấn so với năm 2016. Về công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp thì hiện nay trên địa bàn huyện có 09 làng nghề được UBND tỉnh công nhận, có 02 khu công nghiệp (KCN) với quy mô lớn là KCN Khánh Phú và KCN Khánh Cư bên cạnh đó đã dần hình thành các cụm công nghiệp tạo sự chuyển dịch mạnh mẽ về cơ cấu công nghiệp và dịch vụ toàn diện trên địa bàn các khu vực của huyện giá trị sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp năm 2017 đạt 8.026 tỷ đồng, tăng 793 tỷ đồng so với năm 2016. Về thương mại dịch vụ đang chuyển dịch tích cực theo hướng đáp ứng tốt hơn các nhu cầu về sản xuất, kinh doanh và phục vụ đời sống dân cư. Hoạt động thương mại, dịch vụ tiếp tục phát triển, hàng hóa đa dạng phong phú, tăng cả về quy mô và chất lượng đáp ứng nhu cầu sản xuất và tiêu dùng của nhân dân. Giá trị sản xuất các ngành dịch vụ tăng liên tục trong 5 năm qua, bình quân đạt 14%/năm.

Về văn hóa xã hội : Nhiều năm qua công tác vệ sinh môi trường, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc, bảo vệ sức khỏe cho nhân dân được các cấp các ngành quan tâm, cơ sở vật chất, trang thiết bị, dụng cụ y tế phục vụ công tác khám chữa bệnh ở huyện được tăng cường hiện nay 100% trạm y tế của Huyện đạt chuẩn Quốc gia giai đoạn 2001 - 2010, trong đó có 13/19 xã, thị trấn đạt chuẩn quốc gia giai đoạn 2011 - 2020; toàn huyện năm 2017 đạt 3,9 bác sỹ/1 vạn dân. Giáo dục đào tạo của huyện phát triển cả về quy mô và chất lượng. Toàn huyện đến nay có 60/62 trường Mầm non, Tiểu học, THCS, THPT đạt chuẩn Quốc gia trong đó có 17 trường đạt chuẩn quốc gia mức độ 2; trong huyện có trường THPT Yên Khánh A được phong tặng danh hiệu “Anh hùng lao động thời kỳ đổi mới” năm 2012; đạt danh hiệu “Biểu tượng vàng nguồn nhân lực Việt Nam”. Chất lượng giáo dục của huyện năm 2017 xếp thứ 2 toàn tỉnh. Vấn đề an ninh quốc phòng, trật tự an toàn trên địa bàn huyện luôn được coi trọng do vậy các vấn đề về tội phạm, tai tệ nạn xã hội tiếp tục được kiểm

chế tốt, tai nạn giao thông giảm cả về số vụ, số người chết và bị thương. Phong trào toàn dân bảo vệ an ninh tổ quốc được đẩy mạnh, đa dạng hoá nội dung, biện pháp tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức và vận động toàn dân tích cực tham gia giữ gìn an ninh trật tự. Sau 5 năm triển khai Chương trình MTQG xây dựng nông thôn mới bộ mặt nông thôn của các xã trong huyện được thay đổi căn bản. Đến nay huyện có 14/18 xã được UBND tỉnh công nhận xã NTM, 4 xã còn lại đang đẩy mạnh hoàn thành các tiêu chí cùng Huyện về đích NTM trong năm 2018, kết thúc năm 2017 huyện Yên Khánh đạt 6/9 tiêu chí huyện NTM và là huyện có số xã đạt chuẩn NTM nhiều nhất tỉnh, được Thủ tướng Chính phủ tặng cờ thi đua xuất sắc cho nhân dân và cán bộ huyện Yên Khánh có thành tích xuất sắc trong 05 năm thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng NTM giai đoạn 2011- 2015.

Huyện Yên Khánh là một huyện có đặc điểm về tự nhiên, kinh tế, xã hội tương đối đồng đều, không có các xã đặc thù có những đặc điểm riêng biệt về văn hóa, xã hội nên trong quá trình nghiên cứu về việc nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện có thể áp dụng chung cho tất cả các xã trong huyện.

2.1.3. Số lượng, cơ cấu Cán Bộ, công chức cấp xã

Hiện nay, huyện Yên Khánh có tổng số 19 đơn vị hành chính (18 xã, 1 thị trấn). Tổng số CB,CC cấp xã trên địa bàn huyện tính đến tháng 12/2017 là 408 người, trong đó có 194 cán bộ chuyên trách cấp xã chiếm và 214 công chức cấp xã chiếm. Về cơ cấu, số lượng CB,CC của mỗi xã là như nhau do Huyện Yên Khánh có toàn bộ các xã đều là xã loại 2. Trong những năm qua tuy số lượng cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh có sự biến động nhưng trong 3 năm trở lại đây từ năm 2015 đến năm 2017 thì số lượng không có biến động nhiều, các chức danh, chức vụ công tác của cán bộ, công chức cũng không thay đổi tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật cũng như các thông tư hướng dẫn của chính phủ.

*** Số lượng CB,CC theo vị trí công tác**

Bảng 2.1. Số lượng Cán bộ, công chức theo vị trí công tác

TT	CHỨC DANH	Năm		
Cán bộ chuyên trách		2015	2016	2017
1	Bí thư đảng ủy	19	18	19
2	Phó bí thư đảng ủy	20	20	20
3	Chủ tịch HĐND	-	-	-
4	Phó Chủ tịch HĐND	19	19	19
5	Chủ tịch UBND	18	18	18
6	Phó Chủ tịch UBND	24	24	24
7	Chủ tịch MTTQ	19	19	19
8	Bí thư đoàn thanh niên	18	19	19
9	Chủ tịch hội phụ nữ	19	19	19
10	Chủ tịch hội nông dân	19	19	19
11	Chủ tịch hội CCB	19	18	18
Cộng		194	193	194
Công chức				
1	Trưởng công an	18	18	18
2	Chỉ huy trưởng quân sự	19	19	19
3	Văn phòng – Thống kê	35	39	39
4	Địa chính – Xây dựng	36	38	36
5	Tài chính – Kế toán	36	35	34
6	Tư pháp - Hộ tịch	31	35	33
7	Văn hóa – Xã hội	36	37	35
Cộng		211	221	214
TỔNG CỘNG		405	414	408

Nguồn: phòng nội vụ huyện Yên Khánh

Qua bảng số liệu trên cho thấy lực lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh có biến động nhẹ nhưng không đáng kể, năm 2015 là 405 người, năm 2016 tăng 9 người do năm 2016 huyện Yên Khánh thi tuyển công chức nhưng đến năm 2017 tổng số CB,CC là 408 người giảm 6 người so với năm 2016 và đang có xu thế tiếp tục giảm. Nguyên nhân chủ yếu do chính sách cải cách hành chính, tinh giản biên chế của nhà nước, của tỉnh. Hiện nay huyện Yên Khánh đang thực hiện thông báo 911 của tỉnh ủy Ninh Bình ủy về việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế do vậy dự báo trong thời gian tới số lượng đội ngũ CB,CC này sẽ giảm mạnh hơn nhiều so với những năm trước.

*** Số lượng Cán bộ, công chức theo giới tính**

Bảng 2.2. Số lượng Cán bộ, công chức huyện Yên Khánh theo giới tính

TT	CHỨC DANH	2015		2016		2017	
	Cán bộ chuyên trách	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
1	Bí thư đảng ủy	18	1	18	-	19	-
2	Phó bí thư đảng ủy	20	-	20	-	20	-
3	Chủ tịch HĐND	-	-	-	-	-	-
4	Phó Chủ tịch HĐND	13	6	15	4	19	-
5	Chủ tịch UBND	18	-	18	-	18	-
6	Phó Chủ tịch UBND	24	-	23	1	23	1
7	Chủ tịch ủy ban MTTQ	18	1	17	2	17	2
8	Bí thư đoàn TN	15	3	12	7	12	7
9	Chủ tịch hội PN	-	19	-	19	-	19
10	Chủ tịch hội ND	16	3	14	5	14	5
11	Chủ tịch hội CCB	19	-	18	-	18	-
Cộng		161	33	155	38	156	38
Tỷ lệ %		83	17	80,3	29,4	80,4	19,6
Công chức							
1	Trưởng công an	18		18	-	18	-
2	Chỉ huy trưởng QS	19		19	-	19	-
3	VP – Thống kê	24	11	22	17	22	17
4	Địa chính – XD	22	14	23	15	22	14
5	Tài chính – Kế toán	7	29	6	29	5	29
6	Tư pháp - Hộ tịch	22	9	22	13	20	13
7	Văn hóa – Xã hội	30	6	30	7	29	6
Cộng		142	69	140	81	135	79
Tỷ lệ %		67,3	32,7	63,3	36,7	63,1	36,9
TỔNG CỘNG		303	102	295	119	291	117
Tỷ lệ chung %		74,8	25,2	71,3	28,7	71,3	28,7

Nguồn: Phòng nội vụ huyện Yên Khánh

Qua bảng số liệu trên ta thấy trong tổng số cán bộ, công chức cấp xã hằng năm thì nam giới đều chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới rất nhiều trung bình Nam giới chiếm khoảng 71,3% trong khi đó nữ giới chỉ chiếm khoảng 28,7%, trong đó đội ngũ cán bộ chuyên trách xã tỷ lệ chênh lệch giữa Nam giới và Nữ giới lớn hơn so với đội ngũ công chức. Cán bộ chuyên trách cấp xã là nữ giới chủ yếu là giữ các chức vụ chủ tịch hội phụ nữ (chiếm tỷ lệ 100 %) còn các chức vụ

khác thì nam giới vẫn chiếm tỷ lệ cao, đặc biệt là các chức vụ lãnh đạo chủ chốt như: Bí thư, phó bí thư đảng bộ xã; chủ tịch, phó chủ tịch UBND xã; chủ tịch UBMTTQ tỷ lệ nam giới gần như 100%. Còn các chức danh quan trọng như: chủ tịch hội CCB, trưởng công an, chỉ huy trưởng quân sự xã tỷ lệ nam giới cũng rất cao nhưng các chức danh này bị ảnh hưởng bởi đặc thù công việc đòi hỏi cần nam giới đảm nhiệm. Các chức danh còn lại tỷ lệ Nam giới đang giảm dần, tỷ lệ nữ giới tăng dần nhưng còn chậm.

*** Số lượng CB,CC cấp xã theo độ tuổi**

Bảng 2.3. Số lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh theo độ tuổi

TT	Chức danh	Năm 2015			Năm 2016			Năm 2017		
Cán bộ chuyên trách			31	46		31	46		31	46
		<30	-	-	<30	-	-	<30	-	-
			45	60		45	60		45	60
1	Bí thư đảng ủy	-	3	16	-	1	17	-	1	18
2	Phó BT đảng ủy	-	5	15	-	4	16	-	4	16
3	Chủ tịch HĐND	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Phó CT HĐND	-	2	17	-	2	17	-	2	17
5	Chủ tịch UBND	-	2	16	-	5	13	-	3	15
6	Phó CT UBND	-	6	18	-	9	15	-	9	15
7	Chủ tịch MTTQ	-	-	19	-	3	16	-	2	17
8	Bí thư đoàn TN	7	11	-	7	12	-	5	14	-
9	Chủ tịch hội PN	-	11	8	-	12	7	-	13	6
10	Chủ tịch hội ND	-	8	11	1	8	10	1	8	10
11	Chủ tịch HCCB	-	-	18	-	-	18	-	2	16
Cộng		7	48	138	8	56	129	6	58	130
Tỷ lệ %		3,6	24,9	71,5	4,1	29	66,8	3,1	29,9	67

Công chức		Năm 2015			Năm 2016			Năm 2017		
1	Trưởng công an	1	10	8	1	11	6	1	11	6
2	CH trưởng QS	1	14	4	-	15	4	-	15	4
3	VP – Thống kê	3	23	9	5	24	10	4	24	11
4	Địa chính – XD	11	19	6	9	24	5	8	24	4
5	Tài chính – KT	9	18	9	4	26	5	2	28	4
6	TP - Hộ tịch	3	14	14	6	16	13	6	15	12
7	VH – Xã hội	-	23	13	1	20	16	1	18	16
Cộng		28	121	63	26	136	59	22	135	57
Tỷ lệ %		13,2	57,1	29,7	11,8	16,5	26,7	10,3	63	26,7
TỔNG CỘNG		35	169	201	34	192	188	28	193	187
Tỷ lệ chung		8,6	41,7	49,6	8,2	46,4	45,4	6,9	47,3	45,8

Nguồn: phòng nội vụ huyện Yên Khánh

Hiện nay cán bộ, công chức cấp xã đang công tác có độ tuổi dưới 30 là 28 người chiếm 6,9%; độ tuổi từ 31-45 tuổi có 193 người chiếm 47,3% và từ 46-60 tuổi có 187 người, chiếm 45,8%. Như vậy, có thể thấy nhóm CB,CC cấp xã ở độ tuổi dưới 30 tuổi và độ tuổi từ 46 đến 60 đang có sự chênh lệch khá lớn; nhóm có độ tuổi từ 31 đến 45 chiếm tỷ lệ cao nhất; CB,CC ở nhóm này chủ yếu giữ chức danh lãnh đạo Đảng uỷ hoặc HĐND-UBND; số lượng cán bộ, công chức dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ nhỏ nhất, nhóm này chủ yếu giữ chức danh Bí thư Đoàn thanh niên, tài chính kế toán, địa chính xây dựng. Sự chênh lệch giữa lực lượng CB,CC “già” trên 46 tuổi và CB,CC “trẻ” dưới 30 tuổi là rất lớn tới 38.9%, chứng tỏ mức độ trẻ hóa CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh vẫn còn diễn ra rất chậm nguyên nhân do đội ngũ công chức dường như không thay đổi nhiều còn đội ngũ cán bộ chuyên trách khi đề bạt, bổ nhiệm còn xem trọng vấn đề thâm niên công tác hơn trình độ, năng lực. Bởi vậy địa phương cần phải có giải pháp trong vấn đề đào tạo, bồi dưỡng kết

hợp với tạo cơ chế mở trong tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trẻ để đẩy nhanh quá trình trẻ hóa, nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã và quan trọng hơn là đảm bảo nguồn kế cận sau này.

Một vấn đề quan trọng khác đó là tại sao số CB,CC cấp xã trẻ của huyện Yên Khánh qua các năm lại đang có xu hướng giảm, năm 2013 số CB,CC dưới 30 tuổi là 43 người, năm 2014 tăng lên 49 người nhưng năm 2015 lại giảm còn 35 người, năm 2016 giảm còn 34 người và năm 2017 giảm còn 28 người, nguyên nhân chính là do những người trẻ tuổi khi tốt nghiệp xong thường không muốn về địa phương làm việc mặt khác từ năm 2015 đến nay Huyện Yên Khánh không thi tuyển công chức nữa, còn đội ngũ cán bộ chuyên trách cấp xã thì lại vào làm việc thông qua chế độ bầu cử và bị ảnh hưởng nhiều bởi tư tưởng cục bộ địa phương và quan niệm “sống lâu lên lão làng” do vậy nhìn chung cơ cấu CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh đang rất thiếu lực lượng CB,CC trẻ.

2.2.Thực trạng chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh.

2.2.1.Về thể lực

Dopháp luật chỉ quy định: Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần (Điều 152 – BLLĐ 2012). Luật Cán bộ, Công chức 2008 và Luật Viên chức 2010 chỉ quy định về khám sức khỏe áp dụng đối với khâu tuyển dụng, còn trong quá trình làm việc không có quy định bắt buộc đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ hằng năm.

Tuy nhiên, nhiều cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập vẫn vận dụng tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trên cơ sở quy định tại quy chế chi tiêu nội bộ của cơ quan, đơn vị, nguồn tài chính lấy từ việc sử dụng tiết kiệm từ nguồn chi thường xuyên hoặc từ các nguồn thu khác (đối với đơn vị sự nghiệp có hoạt động dịch vụ). Dẫn đến, có cơ quan, đơn vị thì tổ chức hoặc không tổ chức khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho cán bộ, công chức, viên chức

Huyện Yên Khánh hiện nay mới chỉ thực hiện khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho các lãnh đạo chủ chốt cấp xã bao gồm: Bí thư, Phó bí thư xã, Chủ tịch, Phó chủ tịch xã, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND xã còn đội ngũ CB,CC cấp xã còn lại không được tổ chức khám sức khỏe định kỳ. Theo số liệu tác giả có được từ phòng nội vụ thì hầu hết lãnh đạo chủ chốt cấp xã của huyện Yên Khánh đều có sức khỏe đảm bảo ở loại I và loại II tức là sức khỏe rất tốt, còn đối với các CB,CC cấp xã còn lại khi tham gia thi tuyển hoặc xét tuyển hoặc làm hồ sơ đề ứng cử, bầu cử thì trong hồ sơ có giấy khám sức khỏe đảm bảo, nhưng nhiều năm nay CB,CC cấp xã không được khám sức khỏe định kỳ nên không có số liệu làm căn cứ để đánh giá một cách chính xác về tình trạng sức khỏe của CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh.

Tuy vậy có thể đánh giá chung về thực trạng sức khỏe của cán bộ công chức cấp xã của huyện Yên Khánh thông qua một số tiêu chí mà tác giả tổng hợp được khi tham gia phỏng vấn sâu cán bộ công chức cấp xã và cán bộ công chức cấp huyện như nhiều năm qua không có CB,CC cấp xã xin thôi việc vì lý do sức khỏe, trong 3 năm qua không có CB,CC xin nghỉ ốm đi chữa bệnh dài ngày, khi được hỏi về tình trạng sức khỏe của mình các CB,CC cấp xã đều cho rằng sức khỏe của mình tốt có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc do vậy nhìn chung sức khỏe của CB,CC cấp xã là tốt.

2.2.2. Về trí lực

2.2.2.1. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ

**Bảng 2.4. Chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh
theo chuyên môn nghiệp vụ**

TT	Tiêu chí	Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Trên đại học	4	1,0	4	1	6	1,5
2	Đại học	189	45,1	237	57,2	248	60,8
3	Cao đẳng	26	6,2	27	6,5	27	6,6
4	Trung cấp	142	35,8	126	30,4	115	28,1
5	Sơ cấp	11	3,1	6	1,5	2	0,5
6	Chưa có bằng	33	8,8	14	3,4	10	2,5
Tổng		405	100	414	100	408	100

Nguồn: phòng nội vụ huyện Yên Khánh

Đạt chuẩn tính đến tháng 12/2017, theo quy định tại Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn:

- + Đạt chuẩn về chuyên môn: 396 người
- + Chưa đạt chuẩn về chuyên môn: 12 người

Từ bảng số liệu trên ta thấy số lượng và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh thời gian gần đây có sự tăng lên rõ rệt. Do thực hiện quy hoạch, kế hoạch trong việc xây dựng phát triển đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng CB,CC cấp xã của huyện từng bước đảm bảo về số lượng và đáp ứng về trình độ chuyên môn. Hiện nay hầu hết lực lượng CB,CC cấp xã của huyện đều được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ từ sơ cấp đến đại học. Tính đến tháng 12/2017 tổng số CB,CC cấp xã của huyện có 408 người thì có 398 người đã được đào tạo, chiếm tỷ lệ 97,5%, còn 10 người chưa được đào tạo chiếm tỷ lệ 2,5%, số người chưa qua đào tạo này là cán bộ chuyên trách xã, còn đội ngũ công chức xã toàn bộ đều có trình độ từ trung

cấp trở lên, nguyên nhân của vấn đề này chính là mấy năm trở lại đây để đối phó với vấn đề tình giảm biên chế và nâng cao chất lượng CCB,CC thì nhiều CB,CC đã được cử đi học hoặc tự theo học các lớp tại chức, từ xa để chuẩn hóa bằng và cũng vì mục đích tranh thủ chuyển ngạch lương. Thực trạng này đặt ra vấn đề liệu lực lượng CB,CC có bằng đại học được đào tạo theo hình thức tại chức, từ xa thì chất lượng đào tạo có được đảm bảo hay không? Có một thực tế đang tồn tại ở huyện Yên Khánh và cũng là tình trạng chung của nhiều huyện của nước ta đó là: tuy trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CB,CC cấp xã đã từng bước được nâng lên nhưng năng lực làm việc của CB,CC thì chưa đáp ứng kịp yêu cầu ngày càng cao của tiến trình CNH-HĐH nông nghiệp nông thôn và hội nhập quốc tế. Do vậy cần phải tiếp tục tăng cường và đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng kết hợp cùng với nâng cao ý thức, tư duy học tập cho đội ngũ CB,CC cấp cơ sở.

2.2.2.2. Trình độ lý luận, chính trị

Bảng 2.5. Chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh theo trình độ lý luận chính trị

tt	Tiêu chí	Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Cao cấp	3	0,7	5	1,2	4	1
2	Trung cấp	258	63,7	260	62,8	262	64,2
3	Sơ cấp	63	15,6	64	15,5	53	13
4	Chưa đào tạo	81	20	85	20,5	89	21,8
Tổng		405	100	414	100	408	100

Nguồn: phòng nội vụ huyện Yên Khánh

Thời gian qua trình độ lý luận chính trị của CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh đang ngày một được nâng dần lên, số lượng CB,CC cấp xã có trình độ lý luận chính trị từ sơ cấp đến cao cấp có xu hướng tăng. Trong tổng số CB,CC cấp xã thì số CB,CC có trình độ lý luận chính trị trung cấp chiếm tỷ lệ cao nhất, năm 2015 có 258 người chiếm 63,7%; năm 2016 là 260 người chiếm tỷ lệ 62,8%, năm 2017 tăng lên 262 người chiếm 64,2%; trình độ sơ cấp thì có năm tăng năm giảm nhưng tăng, giảm không đáng kể. Số CB,CC cấp xã có trình độ Cao cấp lý luận chính trị tương đối ổn định năm, 2015 có 3 người, năm 2016 có 5 người, năm 2017 có 4 người chiếm tỷ lệ 1%. Điều này đem lại nhiều thuận lợi cho công tác tổ chức hoạt động, lãnh đạo, chỉ đạo của CB,CC cấp xã đặc biệt là cán bộ chủ chốt, nắm giữ các vị trí, chức danh lãnh đạo. Tuy vậy số người chưa đủ tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị vẫn chiếm tỷ lệ lớn, năm 2015 chiếm 20%; năm 2016 tăng lên 85 người chiếm 20,5%, năm 2017 tiếp tục tăng lên 89 người chiếm 21,8%. Những người chưa qua đào tạo trình độ lý luận chính trị này tăng lên là do những người mới được bổ nhiệm vào trước đó chưa được cử đi học lớp chính trị và cũng không có bằng đại học để được cấp chứng chỉ lý luận chính trị tương đương.

Nhìn chung công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho CB,CC cấp xã những năm qua được huyện Yên Khánh khá quan tâm, tuy nhiên vẫn cần phải đẩy mạnh việc rà soát, triển khai và đào tạo lý luận chính trị cho lực lượng CB,CC xã chưa đủ tiêu chuẩn bảo đảm ngày càng giảm số người không đủ tiêu chuẩn này, bên cạnh đó cần làm tốt công tác quy hoạch cán bộ hàng năm ra soát quy hoạch làm tốt công tác đào tạo bồi dưỡng trình độ lý luận cho cán bộ trong quy hoạch để khi được bổ nhiệm giữ các chức danh cán bộ chuyên trách xã thì đội ngũ cán bộ này đã hội tụ đủ yêu cầu về trình độ lý luận chính trị, điều này đòi hỏi cấp lãnh đạo của các xã cần quan tâm hơn đến công tác rà soát, tạo điều kiện cho CB,CC theo học các lớp chính trị.

2.2.2.3.Trình độ quản lý nhà nước

**Bảng 2.6. Chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã huyện Yên Khánh
theo trình độ quản lý nhà nước**

tt	Tiêu chí	Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	Chuyên viên chính	1	0,3	0	0	0	0
2	Chuyên viên	5	1,2	14	3,4	14	3,4
3	Cán sự	27	6,7	25	6,1	23	5,6
4	Bồi dưỡng	90	22,2	90	21,7	89	21,8
5	Chưa đào tạo	282	69,6	285	68,8	282	69,1
Tổng		405	100	414	100	408	100

Nguồn: phòng nội vụ huyện Yên Khánh

Từ số liệu thống kê cho thấy đa số CB,CC xã chưa được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước chiếm 69,1%; chỉ có 126 người được học lớp quản lý nhà nước, chiếm 30,88%, cụ thể năm 2017: Học lớp chuyên viên chính không có người nào; chuyên viên có 14 người chiếm 3,4%; cán sự 23 người chiếm 5,6%; bồi dưỡng có 89 người chiếm 21,8%.

Số CB,CC cấp xã được đào tạo về mặt quản lý nhà nước có xu hướng tăng nhưng không đáng kể, chủ yếu là bồi dưỡng ngắn hạn còn ở trình độ chuyên viên chính năm 2015 có 1 người đến năm 2016,2017 không có ai, ở trình độ chuyên viên tỷ lệ cũng rất thấp năm 2015 có 5 người chiếm tỷ lệ có 1,2%, sang năm 2016, 2017 có 14 người tăng lên 3,4%. Thực trạng này ảnh hưởng lớn đến chất lượng và kết quả công tác của họ. Do chưa nắm chắc các

quy trình và nguyên tắc giải quyết công việc, nên còn lúng túng trong việc giải quyết những tình huống, xử lý các vụ việc bức xúc của đời sống chính trị-xã hội ở địa phương; trong điều hành, quản lý chưa phát huy được hiệu quả công việc. Vì vậy cần tăng cường đào tạo bồi dưỡng nâng cao kiến thức quản lý nhà nước cho đội ngũ CB,CC cấp xã, đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới, góp phần quan trọng trong việc thực hiện quản lý nhà nước ở địa phương.

2.2.2.4. Kỹ năng giải quyết công việc

Để đánh giá Chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh theo kỹ năng giải quyết công việc tác giả sử dụng phiếu điều tra 70 CB,CC cấp xã với 10 kỹ năng được đánh giá là quan trọng cần thiết đối với CB,CC xã đó là: kỹ năng lãnh đạo, ra quyết định, thuyết trình, giải quyết vấn đề, tổ chức cuộc họp, làm việc nhóm, giao tiếp, sử dụng máy tính, soạn thảo, ngoại ngữ. Quá trình điều tra cho kết quả như sau:

Bảng 2.7. Bảng tổng hợp đánh giá kỹ năng giải quyết công việc của Cán bộ , công chức cấp xã

TT	Kỹ năng	Tốt		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Kỹ năng lãnh đạo	15	21,4	35	50	20	28,6
2	Kỹ năng ra quyết định	18	25,7	37	52,9	15	21,4
3	Kỹ năng thuyết trình	22	31,4	36	51,4	12	17,2
4	Kỹ năng giải quyết vấn đề	25	35,7	40	57,1	5	7,2
5	Kỹ năng tổ chức cuộc họp	26	37,1	35	50	8	12,9
6	Kỹ năng làm việc nhóm	30	42,9	33	47,1	7	10
7	Kỹ năng giao tiếp	50	71,4	17	24,3	3	4,3

8	Kỹ năng sử dụng máy tính	30	42,9	30	42,9	10	14,2
9	Kỹ năng soạn thảo văn bản	28	40	32	45,7	10	14,3
10	Kỹ năng giao tiếp ngoại ngữ	5	7,1	20	28,6	45	64,3
Bình quân			35,56		45		19,44

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của tác giả năm 2017

Tổng hợp kết quả điều tra ý kiến tự đánh giá của CB,CC cấp xã cho thấy đa phần CB,CC xã đều tự đánh giá kỹ năng giải quyết công việc của CB,CC ở mức trung bình (chiếm 45%), có 35,56% ý kiến đánh giá ở mức tốt và 19,44% ý kiến đánh giá kỹ năng giải quyết công việc ở mức yếu. Các kỹ năng về lãnh đạo, ra quyết định, giải quyết vấn đề, thuyết trình, tổ chức hội họp được đánh giá ở mức trung bình cao nhất chiếm trên 50% ý kiến đánh giá; kỹ năng giao tiếp được đánh giá ở mức tốt là cao nhất chiếm 50% và kỹ năng ngoại ngữ là kỹ năng được đánh giá kém nhất ở mức yếu chiếm tới 45%. Như vậy kỹ năng giải quyết công việc của CB,CC cấp xã theo đánh giá trên thì sẽ khó đáp ứng được nhu cầu giải quyết công việc hàng ngày của địa phương; bởi vậy cần có biện pháp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp để nâng cao khả năng nắm bắt và giải quyết tốt công việc của CB,CC cấp xã trong thời gian tới.

2.2.2.5. Mức độ hoàn thành công việc

Một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng của CB,CC cấp xã đó là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc, hay nói cách khác là mức độ đáp ứng thực tế của CB,CC cấp xã với công việc mà họ đảm nhận. để đánh giá chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh theo tiêu chí này tác giả đã tham khảo một số báo cáo về công tác thi đua khen thưởng của huyện và tiến hành điều tra bằng bảng hỏi với 3 đối tượng là:

(1)CB,CC cấp xã tự đánh giá (70 phiếu điều tra)

(2) Cán bộ, công cấp cấp huyện đánh giá (20 phiếu điều tra)

(3) Công dân đánh giá (100 phiếu điều tra)

Trong phiếu điều tra khảo sát về mức độ hoàn thành công việc được chia thành 4 mức độ tương ứng đó là: hoàn thành rất tốt, hoàn thành tốt, bình thường và không hoàn thành, quá trình điều tra cho kết quả tổng hợp như sau:

Bảng 2.8. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của Cán bộ, công chức cấp xã

Đơn vị tính: người

TT	Mức độ hoàn thành công việc	Hoàn thành rất tốt		Hoàn thành Tốt		Bình thường		Không hoàn thành	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
1	CB,CC xã tự đánh giá	15	21,4	25	35,7	28	40,0	2	2,9
2	CB,CC huyện đánh giá CB,CC xã	3	15,0	5	25,0	10	50,0	2	10,0
3	Công dân đánh giá CB,CC xã	10	10,0	20	20,0	50	50,0	15	15,0

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả năm 2017

Trong 70 CB,CC được điều tra thì 15 người cho rằng mình hoàn thành rất tốt công việc tương ứng với 21,4%, 25 người cho rằng mình đã hoàn thành tốt nhiệm vụ tương ứng với 35,7%, 28 người cho rằng mình hoàn thành nhiệm vụ ở mức bình thường tương ứng 40% và có 2 người nhận rằng mình không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 2,9%. Tương tự như vậy khi khảo sát 20 CB,CC huyện đánh giá CB,CC xã thì chỉ có 3 người cho rằng CB,CC xã đã hoàn thành rất tốt nhiệm vụ tương ứng với 15%, 5 người cho rằng CB,CC xã hoàn thành tốt nhiệm vụ tương ứng với 25% và có tới 10 người cho rằng CB,CC xã

hoàn thành công việc ở mức bình thường chiếm 50%, 2 người cho rằng CB,CC xã không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 10%. Đối với công dân khi điều tra bằng bảng hỏi với 100 người thì có tới 50 người cho rằng CB,CC xã hoàn thành nhiệm vụ ở mức bình thường chiếm 50% và có 15 người dân cho rằng CB,CC xã không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 15% chỉ có 10 người cho rằng CB,CC xã hoàn thành rất tốt nhiệm vụ chiếm 10%, và 20 người đánh giá CB,CC xã hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 20%, vậy câu hỏi đặt ra ở đây là tại sao có sự chênh lệch tương đối lớn khi thay đổi đối tượng đánh giá về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CB,CC cấp xã như vậy? và có một điều nữa đó là ngay cả khi để CB,CC xã đánh giá về chính mình thì vẫn có 2 CB,CC đã thẳng thắn nhận là mình không hoàn thành nhiệm vụ nhưng khi tham khảo các báo cáo thi đua khen thưởng của huyện thì hằng năm 100% CB,CC đều được đánh giá là hoàn thành, hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không có CB,CC nào không hoàn thành nhiệm vụ, điều đó có nghĩa là công tác đánh giá thi đua khen thưởng cuối năm của các CB,CC cấp xã chưa thực sự chính xác vẫn còn e dè, cả nể và bị tư tưởng bệnh thành tích làm ảnh hưởng đến kết quả đánh giá. Vậy cần xem lại công tác đánh giá CB,CC hằng năm và có giải pháp tích cực như có thể đưa ra các tiêu chí định lượng trong việc đánh giá CB,CC cấp xã hàng năm.

2.2.3. Về Tâm lực

2.2.3.1. phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức, thái độ làm việc

Để đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong công vụ của CB,CC cấp xã trong thực thi nhiệm vụ, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu điều tra với 3 đối tượng là:

- (1) CB,CC cấp xã tự đánh giá (70 phiếu điều tra)
- (2) Cán bộ, công cấp cấp huyện đánh giá (20 phiếu điều tra)
- (3) Công dân đánh giá (100 phiếu điều tra)

Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.9. Kết quả đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong công vụ của Cán bộ, công chức cấp xã

Đơn vị tính: người

STT	Đạo đức công vụ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
CB,CC cấp xã tự đánh giá									
1	Chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách và pháp luật	40	57,1	28	40,0	2	2,9	0	0
2	Chấp hành nội quy cơ quan	25	35,7	30	42,9	10	14,3	5	7,1
3	Thái độ làm việc với CB,CC huyện	10	14,3	40	57,1	17	24,3	3	4,3
4	Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân	25	35,7	30	42,9	13	18,5	2	2,9
5	Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp	26	37,1	28	40,0	14	20,0	2	2,9
CB,CC cấp huyện đánh giá CB,CC cấp xã									
1	Chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật	5	25,0	8	40,0	5	25,0	2	10,0
2	Chấp hành nội quy cơ quan	2	10,0	7	35,0	6	30,0	5	25,0
3	Thái độ làm việc với CB,CC huyện	3	15,0	6	30,0	9	45,0	2	10,0
4	Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân	3	15,0	8	40,0	7	35,0	2	10,0
Công dân đánh giá CB,CC cấp xã									
1	Chấp hành nội quy cơ quan	5	5,0	20	20,0	45	45,0	30	30,0
2	Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân	7	7,0	10	10,0	58	58,0	25	25,0

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả năm 2017

Qua bảng số liệu trên ta thấy đa phần CB,CC cấp xã tự đánh giá tốt về phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong trong quá trình thực thi công vụ. Cụ

thể: Về ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, CB,CC cấp xã tự đánh giá là rất tốt và tốt chiếm 97,1% và chỉ có 2,9% đánh giá ở mức bình thường và không có người nào đánh giá ở mức chưa tốt, tiêu chí này theo đánh giá của CB,CC cấp huyện tỷ lệ là 65% , 25%. Và 10% là đánh giá chưa tốt. Đối với tiêu chí chấp hành nội quy cơ quan thì tỷ lệ CB,CC đánh giá là chưa tốt cao nhất là 5 người tương ứng 25%, CB,CC huyện 25% và nhân dân đánh giá CB,CC xã chấp hành nội quy có quan chưa tốt là 30% điều này chứng tỏ việc thực hiện tiêu chí này của CB,CC cấp xã đang yếu nhất vẫn còn vi phạm các quy định về thời gian làm việc, trang phục, sử dụng tài sản công.....điều tra về thái độ làm việc với cấp trên thì CB,CC xã tự đánh giá là tốt chỉ có 4,3% đánh giá là chưa tốt trong khi đó con số này CB,CC huyện đánh giá là 10%. Khi điều tra về thái độ làm việc và thái độ trách nhiệm của CB,CC xã khi phục vụ nhân dân thì đa phần CB,CC xã đều tự nhận là thực hiện tốt và rất tốt chỉ có 2,9% thừa nhận là chưa tốt nhưng khi hỏi CB,CC huyện và công dân thì kết quả đánh giá chênh lệch khá lớn, CB,CC huyện 10%, nhân dân 25% đánh giá thái độ trách nhiệm khi phục vụ nhân dân của CB,CC xã là chưa tốt, sự chênh lệch tương đối lớn giữa kết quả tự đánh giá của CB,CC cấp xã và kết quả đánh giá của CB,CC cấp huyện và nhân dân về ý thức chấp hành nội quy cơ quan và thái độ, trách nhiệm của CB,CC xã trong thực thi công vụ đặt ra vấn đề cần phải quản lý, kiểm tra giám sát tốt việc thực hiện nội quy làm việc của CB,CC xã đặc biệt là vấn đề thời giờ làm việc, tác phong làm việc, thái độ, trách nhiệm khi giải quyết công việc với nhân dân.

2.2.3.2. Về mức độ sẵn sàng đáp ứng với sự thay đổi của công việc

Trong quá trình làm việc của CB,CC cấp xã thì việc điều động, luân chuyển, bổ nhiệm....là không tránh khỏi, đội ngũ cán bộ chuyên trách xã công tác thường có tính nhiệm kỳ, sau mỗi nhiệm kỳ sẽ có sự thay đổi các chức danh đặc biệt là các chức danh lãnh đạo chủ chốt, còn đối với đội ngũ công

chức cấp xã thì hiện nay nhà nước đang thực hiện chính sách luân chuyển CB,CC, thực hiện chủ trương này năm 2015 huyện Yên Khánh lần đầu tiên thực hiện việc luân chuyển CB,CC cấp xã và giáo viên các cấp học, dự kiến năm 2019 sẽ thực hiện việc luân chuyển cán bộ chủ chốt xã và cán bộ chủ chốt cấp huyện. Hiện tại theo quy định của tỉnh Ninh Bình, của huyện Yên Khánh thì trước mắt cứ 5 năm sẽ luân chuyển CB,CC cấp xã ở một số vị trí việc làm nhạy cảm đối với các chức danh như: công chức địa chính – xây dựng, tài chính- kế toán, thương binh xã hội, tư pháp - hộ tịch do vậy có một tiêu chí cũng rất quan trọng được xem xét khi đánh giá chất lượng CB,CC cấp xã đó là nhận thức về sự thay đổi công việc trong tương lai và những hành vi sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi đó. Để khảo sát vấn đề này tác giả sử dụng bảng hỏi với 70 CB,CC xã và cho kết quả như sau:

**Bảng 2.10. Mức độ nhận thức và sẵn sàng đáp ứng
về sự thay đổi công việc trong tương lai**

tt	Nội dung câu hỏi	Tiêu chí	Số người	Tỷ lệ %
1	Trong 5 năm tới công việc của anh chị thay đổi ở mức nào?	Không thay đổi	4	5,7
		Thay đổi ít	20	28,6
		Thay đổi vừa phải	30	42,9
		Thay đổi rất nhiều	10	14,3
		Thay đổi hoàn toàn	6	8,6
2	Khả năng thích nghi của anh chị với những thay đổi liên quan tới công việc?	Hoàn toàn không thích nghi	3	4,3
		Khó thích nghi	26	37,2
		Bình thường	20	28,6
		Khá thích nghi	15	21,4
		Hoàn toàn thích nghi	7	10,0

3	Anh chị chuẩn bị ở mức độ nào để thích nghi với sự thay đổi liên quan đến công việc trong thời gian tới?	Rất chuẩn bị	13	18,6
		Bình thường	35	50,0
		không chuẩn bị gì	22	31,4
4	Anh chị có mong muốn công việc của mình sẽ thay đổi trong thời gian tới không?	Rất mong muốn	3	4,3
		Bình thường	22	31,4
		Không mong muốn	38	54,3
		Không có ý kiến	2	2,9

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của tác giả năm 2017

Kết quả điều tra cho thấy CB,CC cấp xã đã nhận thức được sự thay đổi công việc trong tương lai. Khả năng thích nghi của cán bộ cấp xã với những thay đổi trong tương lai liên quan tới công việc nằm trong khoảng thay đổi ít và thay đổi vừa phải chiếm tổng 50%. Qua số liệu đánh giá này, ta thấy đa số CB,CC cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh đều cho rằng, nếu mình không làm việc ở chức vụ này thì sẽ được bố trí sang làm công việc khác ở trong xã. Nhiều người cho rằng họ khó thích nghi được với sự thay đổi của công việc trong tương lai 26 người chiếm tỷ lệ lên 37,2% điều này chứng tỏ vấn đề luân chuyển CB,CC đã ảnh hưởng khá lớn đến công việc của CB,CC cấp xã đặc biệt là ở vị trí công chức địa chính – xây dựng và thương binh xã hội hầu hết các vị trí này đều cho rằng rất khó thích nghi do đặc thù công việc phải quản lý địa bàn và đối tượng. Về mức độ sẵn sàng chuẩn bị thích nghi với sự thay đổi liên quan đến công việc, thì vẫn còn 31,4% cán bộ cấp xã cho rằng hoàn toàn không chuẩn bị để thích nghi với sự thay đổi liên quan đến công việc, 50% thì chuẩn bị ở mức bình thường điều này chứng tỏ phần lớn đội ngũ CB,CC cấp xã vẫn còn muốn làm việc theo thói quen, quen người, quen việc không muốn thay đổi môi trường làm việc để nâng cao khả năng thích nghi và năng động sáng tạo hơn. Bên cạnh đó cũng có tới 13 ý kiến chiếm 18,6 % số CB,CC có sự chuẩn bị rất tốt cho những thay đổi liên quan đến công việc

trong tương lai, con số này tập trung ở những cán bộ trẻ, tập trung ở các chức vụ: Bí thư Đoàn thanh niên, văn phòng thống kê, tư pháp hộ tịch... đây là lực lượng trẻ có tư duy năng động, sáng tạo ưu thích đổi mới. Khi hỏi về mong muốn của CB,CC về sự thay đổi công việc trong tương lai thì đa số là không mong muốn và bình thường chiếm tới 85,9% điều này cũng dễ hiểu đối với CB,CC xã họ quen là việc ở địa phương, gần nhà với tư tưởng chông chờ, ỷ lại thiếu động lực để phấn đấu do cơ chế nhà nước cơ hội thăng tiến không nhiều, kích thích vật chất thì quá ít do cơ chế tiền lương và phụ cấp chức vụ còn hạn chế do vậy để khắc phục tình trạng này cần điều chỉnh lại tiền lương và phụ cấp cho hợp lý.

2.3 Thực trạng việc nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh

2.3.1 Nâng cao thể lực

Để nâng cao sức khỏe cho đội ngũ cán bộ chủ chốt các xã hàng năm, Huyện ủy, UBND huyện Yên Khánh đã tổ chức thực hiện việc khám sức khỏe định kỳ 1 năm 1 lần cho đội ngũ cán bộ chủ chốt bao gồm bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch tại Bệnh viện đa khoa huyện Yên Khánh. Theo đó toàn bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã của huyện Yên Khánh đều đạt sức khỏe loại I và loại II . Tuy nhiên huyện chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn bộ CB,CC cấp xã, điều này cho thấy việc chăm sóc sức khỏe cho CB,CC vẫn chưa quan tâm đúng mức, mặc dù chưa có quy định cụ thể, bắt buộc về việc khám sức khỏe định kỳ cho CB,CC cấp xã nhưng Huyện có thể tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho CB,CC cấp xã bằng các nguồn khác.

Ngoài ra, để nâng cao sức khỏe cho đội ngũ CB,CC cấp xã, các tổ chức công đoàn cơ sở trên địa bàn huyện thường xuyên phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương trang bị cơ sở vật chất, dụng cụ, sân bãi tập thể dục hiện nay huyện đã đầu tư cho toàn bộ 100% các xã thị trấn trong huyện đã xây

dựng sân vận động thể thao trung tâm của xã với quy mô và kinh phí tương đối lớn, mỗi sân vận động thể thao của xã được đầu tư xây dựng khoảng 1,9 tỷ đồng, các nhà văn hóa của các thôn xóm cũng được đầu tư sân thể thao và dụng cụ thể thao như sân bóng chuyền, cầu lông, bóng đá, huyện cũng khuyến khích các xã mua sắm dụng cụ thể thao trang bị cho các xóm bằng các nguồn xã hội hóa, một số xã thực hiện rất tốt vấn đề nâng cao sức khỏe cho CB,CC thông qua các hoạt động thể dục thể thao như: xã Khánh Mậu, Khánh Tiên, Khánh Trung, Khánh Ninh.

Hàng năm huyện đều tổ chức các giải thi đấu thể thao cho CB,CC trong toàn huyện vào các ngày lễ lớn như giải thể thao mừng xuân, mừng ngày thành lập đảng, ngày giải phóng miền nam ngày quốc tế lao động...sau đó lựa chọn những đội tuyển, những vận động viên xuất sắc đi thi đấu giải của tỉnh và có phần thưởng cho các CB,CC thi đấu đạt giải qua đó tạo điều kiện khuyến khích CB,CC tham gia tập luyện nâng cao sức khỏe về thể chất lẫn tinh thần. Hầu như đã thành phong trào vào tất cả các ngày lễ lớn trong năm các xã đều tổ chức các giải thi đấu thể thao của xã trong đó khuyến khích tạo điều kiện cho các đội tuyển của CB,CC cả Nam và Nữ tham gia luyện tập và thi đấu. Có thể nói phong trào thể dục thể thao để nâng cao sức khỏe cho CB,CC huyện Yên Khánh nhiều năm trở lại đây được huyện quan tâm đầu tư, tạo điều kiện về mọi mặt.

Các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ tổ chức đi thăm quan du lịch... cũng luôn được huyện quan tâm, Huyện đã đầu tư cho 100% các xã thị trấn của huyện xây dựng nhà văn hóa khang trang, hàng năm phối hợp với các câu lạc bộ tổ chức các hội thi, hội diễn văn nghệ của CB,CC phục vụ nhân dân trong các ngày lễ kỷ niệm lớn, hàng năm huyện đề tổ chức cho CB,CC cấp xã cùng với CB,CC cấp huyện đi tham quan du lịch, học hỏi mô hình theo các phòng ban chuyên môn để giúp cho đội ngũ CB,CC cấp xã nâng cao sức khỏe

về mặt thể chất và tinh thần, tạo động lực cho họ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.3.2. Nâng cao trí lực

2.3.2.1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, công chức cấp xã

Dưới sự chỉ đạo, định hướng của Tỉnh uỷ, hàng năm UBND tỉnh đều ban hành các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phân bổ kinh phí thực hiện cho các huyện, các cơ sở đào tạo. Đồng thời đã có nhiều chủ trương, chương trình, kế hoạch, đề án cho việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở trong từng giai đoạn. Để thực hiện đạt các mục tiêu về nâng cao chất lượng cán bộ đã đề ra, trong những năm qua, Ban Thường vụ Huyện uỷ Yên Khánh đã thường xuyên quan tâm, chỉ đạo làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp xã, chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng chức vụ, loại hình công việc.

Từ năm 2015-2017, Huyện uỷ đã chỉ đạo Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện đã mở 12 lớp bồi dưỡng cho cán bộ MTTQ, cán bộ Hội Phụ nữ, cán bộ Hội nông dân và cán bộ Đoàn thanh niên; 5 lớp bồi dưỡng công tác xây dựng đảng, 6 lớp bồi dưỡng cảm tình Đảng cho quần chúng ưu tú.

*** Về đào tạo (từ năm 2015 đến năm 2017):**

Cán bộ cấp xã: Đã đào tạo 74 lượt người trong đó lý luận chính trị: 16 người (sơ cấp: 05 người, trung cấp: 11 người), chuyên môn: 68 người (trung cấp: 15 người, cao đẳng: 5 người, đại học: 47 người, Thạc sỹ: 01 người).

Công chức cấp xã: Đã đào tạo 114 lượt người trong đó lý luận chính trị: 14 người (sơ cấp: 3 người, trung cấp: 11 người), Chuyên môn: 100 người (trung cấp: 52 người, cao đẳng: 9 người, đại học: 38 người, Thạc sỹ: 01 người).

*** Về bồi dưỡng, tập huấn (từ năm 2015 đến năm 2017):**

Cán bộ cấp xã: Đã bồi dưỡng 411 lượt cán bộ trong đó lý luận chính trị 32 lượt người, chuyên môn nghiệp vụ 115 lượt người, kỹ năng 200 lượt người, tin học 48 lượt người, ngoại ngữ 16 lượt người.

Công chức cấp xã: Đã bồi dưỡng 1.521 lượt cán bộ trong đó lý luận chính trị 52 lượt người, chuyên môn nghiệp vụ 432 lượt người, kỹ năng 630 lượt người, tin học 267 lượt người, ngoại ngữ 140 lượt người.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã trong 3 năm qua được UBND huyện quan tâm chỉ đạo đã đạt được những kết quả cả về số lượng và chất lượng, góp phần nâng cao kiến thức, năng lực cho đội ngũ CB,CC, đại bộ phận CB,CC có bản lĩnh chính trị vững vàng, có kiến thức trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, có khả năng vận dụng đúng đắn các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước, biết phát huy trí tuệ tập thể, có khả năng lãnh đạo quản lý, tổ chức chỉ đạo thực hiện công việc có hiệu quả; sâu sát với công việc. Qua đào tạo, bồi dưỡng nhiều CB,CC được nâng lên về năng lực chuyên môn, sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, từng bước đáp ứng yêu cầu công tác quản lý, thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

Hiện nay, công tác đào tạo bồi dưỡng trên địa bàn huyện Yên Khánh thực hiện khá tốt, tuy nhiên vẫn còn một số đơn vị chưa coi trọng việc xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, chưa gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với việc bố trí sử dụng cán bộ hợp lý, đào tạo không gắn với quy hoạch cán bộ, vẫn còn tình trạng đào tạo xong vẫn còn một bộ phận CB,CC chưa đạt chuẩn về chuyên môn nên kết quả thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn ở cơ sở còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ cán bộ, công chức chưa qua bồi dưỡng lý luận chính trị còn nhiều. Hơn nữa, nếu trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay chỉ đạt trình độ chuyên môn là trung cấp thì không đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành việc phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng ở đơn vị hành chính cơ sở, đặc biệt khi

chúng ta triển khai đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, xây dựng nông thôn mới với rất nhiều nội dung, tiêu chí đòi hỏi phải có kiến thức khoa học, công nghệ, kiến thức quản lý hành chính, xây dựng, quản lý kinh tế...

Bảng 2.11. Đánh giá của Cán bộ, công chức cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung lấy ý kiến đánh giá (n = 70)	Hợp lý (%)	Không Hợp lý (%)	Không ý kiến (%)
- Đối tượng bồi dưỡng, đào tạo	81,43	14,28	4,29
- Nội dung chương trình bồi dưỡng, đào tạo	62,86	31,43	5,71
- Phương pháp giảng dạy	65,71	25,72	8,57
- Thời gian	84,28	12,85	2,86
- Kinh phí hỗ trợ	72,86	22,85	4,29

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2017

Theo số liệu bảng cho thấy về đối tượng bồi dưỡng, đào tạo có tới 81,43% ý kiến CB,CC cấp xã cho rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng là hợp lý.

Về nội dung chương trình bồi dưỡng, đào tạo thì có 62,86 % ý kiến của CB,CC cấp xã cho rằng nội dung là phù hợp và 31,43 % ý kiến cho rằng chưa thật sự bổ ích, nội dung chủ yếu là lý luận, ít tính thực tiễn và ứng dụng, giảng viên chưa đưa ra các kỹ năng, thao tác xử lý tình huống công việc hàng ngày ở cơ sở. Nội dung đào tạo vẫn còn khá chung chung và chưa sát với yêu cầu thực tiễn. Trong thời gian tới huyện, tỉnh cần tổ chức, điều tra để tìm hiểu nhu cầu về nội dung đào tạo, bồi dưỡng đối với CB,CC cấp xã, xem họ còn thiếu kiến thức, kỹ năng gì? gặp khó khăn trong vấn đề gì? để mở các lớp bồi dưỡng, tập huấn theo sát nhu cầu của người học.

Về Phương pháp giảng dạy: có 65,71% CB,CC cấp xã cho rằng phương pháp là hợp lý. 25,72% ý kiến cho rằng phương pháp giảng dạy chưa lấy người học làm trung tâm, không gây hứng thú cho người học, dẫn đến tình

trạng người học chán nản, nghỉ học nhiều hoặc đến dự học cốt để điểm danh đánh trống ghi tên.

Về thời gian: Vẫn còn 84,28% CB,CC cấp xã cho rằng thời gian tổ chức đào tạo, bồi dưỡng như hiện nay là phù hợp, có 12,85% ý kiến cho rằng thời gian tổ chức tập huấn, bồi dưỡng thường kéo dài, nên tổ chức 2- 3 ngày, vào cuối tuần thì phù hợp hơn cho CB,CC.

Về kinh phí hỗ trợ: Hiện nay kinh phí cho bồi dưỡng, đào tạo và mức chi cho học viên là quá thấp. CB,CC cấp xã được cử đi bồi dưỡng ở tỉnh mỗi người được cấp 50.000 đồng/ngày. Số tiền như vậy quả thực là rất eo hẹp. Chính vì thế nên có 22,85% CB,CC cấp xã cho rằng kinh phí hỗ trợ như hiện nay là không phù hợp. Về kinh phí đào tạo, nếu cán bộ được cử đi học được hỗ trợ 50% kinh phí toàn khoá học, còn tiền đi lại, ăn ngủ phải tự túc.

Ta thấy hiện nay công tác đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn huyện Yên Khánh chưa thực sự đáp ứng về truyền thụ kiến thức, nâng cao năng lực trình độ cho đội ngũ CB,CC cấp xã để họ hoàn thành nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới. Những bất cập trong đào tạo, bồi dưỡng hiện nay đó là:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhiều khi không gắn với quy hoạch nên tình trạng người cần đi học thì không được đi học, người không cần đi học lại phải đi học. Nhiều cán bộ đi học về không được bố trí công việc, một số sau khi được đào tạo, bồi dưỡng cũng đến tuổi nghỉ hưu. Như vậy sẽ gây lãng phí lớn trong đào tạo và sử dụng cán bộ.

Việc đào tạo, bồi dưỡng đối với cấp xã ở trường chính trị Nguyễn Văn Cừ tỉnh và trung tâm bồi dưỡng chính trị, trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện là chủ yếu. Ở đó CB,CC cấp xã không chỉ được truyền thụ kiến thức văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ mà còn được trang bị những kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước. Thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giúp cán bộ cấp xã hiểu thấu đáo đường lối của Đảng, chính sách,

pháp luật nhà nước mà còn giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng cho CB,CC. Tuy nhiên hiện nay, nhiều cơ sở đào tạo, bồi dưỡng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu dạy và học, cơ sở vật chất không đảm bảo, số lượng và chất lượng giảng viên thiếu và yếu. Do kinh phí hạn hẹp nên hàng năm số lượng CB,CC cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng còn ít trong khi nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ngày càng cao.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn mang nặng lý thuyết, thiên về lý luận chính trị, chưa đi sâu vào khoa học chuyên ngành, kỹ thuật tác nghiệp hành chính, nghiệp vụ quản lý Nhà nước và các kỹ năng mềm. Nội dung chương trình thường giống nhau cho nhiều đối tượng, kiến thức về nghiệp vụ còn khái lược sơ sài, vì vậy khi đi học về khó áp dụng vào thực tiễn để giải quyết công việc

Chế độ chính sách về đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự khuyến khích người học, chưa tạo điều kiện để họ yên tâm học tập.

2.3.2.2. Chế độ, chính sách của nhà nước, tỉnh, huyện đối với Cán bộ công chức cấp xã

Để đảm bảo cho CB,CC cấp xã yên tâm, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ thì nhất thiết phải quan tâm tới họ bằng việc ban hành các chính sách, chế độ đãi ngộ phù hợp hơn, đặc biệt là đời sống vật chất cho CB,CC cấp xã.

Chế độ, chính sách phù hợp tạo điều kiện cho CB,CC cấp xã yên tâm, phấn khởi, nhiệt tình trong công tác; ngược lại, chế độ chính sách không phù hợp hoặc không kịp thời thì nó sẽ kìm hãm, thậm chí gây ra sự hờ hợt, thiếu trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, khi đã có chế độ, chính sách đúng thì chưa chắc sẽ mang lại hiệu quả hoạt động của CB,CC mà nó đòi hỏi người thực hiện chế độ, chính sách phải nắm chắc chế độ, chính sách liên quan đến CB,CC cấp xã; thực hiện phải công bằng, thống nhất, công khai, kịp

thời, chính xác, khoa học, có như vậy chế độ, chính sách đối với CB,CC cấp xã mới có tác dụng.

Để thấy được việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với CB,CC ở cấp xã chúng ta có thể thông qua nghiên cứu dưới đây.

Bảng 2.12. Đánh giá của Cán bộ, công chức cấp xã về thực trạng thực hiện chế độ, chính sách đối với Cán bộ, công chức cấp xã

tt	Chính sách	Phù hợp, kịp thời		Ít phù hợp, ít kịp thời		Không phù hợp, không kịp thời	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Điều kiện làm việc	35	50,00	22	31,42	13	18,57
2	Chính sách tiền lương, BHXH, BHYT	6	8,57	22	31,42	42	60,00
3	Chế độ đãi ngộ, khen thưởng	8	11,42	33	47,14	29	41,42
4	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng	23	32,85	27	38,57	20	28,57
	Tổng	72	25,71	104	37,14	104	37,14

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra năm 2017

Thông qua khảo sát ý kiến của CB,CC cấp xã về sự phù hợp và kịp thời trong việc thực hiện các chế độ chính sách đối với họ cho thấy hầu hết các chế độ, chính sách liên quan trực tiếp tới quyền lợi của CB,CC xã là chưa phù hợp và chưa kịp thời, trong đó, ý kiến đánh giá ít phù hợp, ít kịp thời chiếm 37,14% và số ý kiến cho rằng các chính sách không phù hợp, không kịp thời chiếm 37,14%, chỉ có khoảng 25,71% số ý kiến cho rằng việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với CB,CC của xã là phù hợp, kịp thời. Trong tất cả các chế độ, chính sách liên quan tới quyền lợi được hưởng của CB,CC thì

điều kiện làm việc của CB,CC xã được đánh giá ở mức cao nhất, với 50,00% ý kiến cho rằng các chính sách là phù hợp và kịp thời, 31,42% ít phù hợp, ít kịp thời và 18,57% không phù hợp, không kịp thời. Tiếp theo là chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC, có 32,85% ý kiến cho rằng chính sách này rất phù hợp, kịp thời và có 28,57% ý kiến đánh giá chính sách không phù hợp, không kịp thời. Bên cạnh sự đánh giá cao của điều kiện làm việc, chính sách đào tạo, bồi dưỡng thì đối với chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ, khen thưởng lại được họ đánh giá rất thấp; đối với chính sách tiền lương chỉ có 8,57% ý kiến đánh giá phù hợp, kịp thời, 31,42% ít phù hợp, ít kịp thời, 60,00% không phù hợp, không kịp thời; đối với chế độ đãi ngộ, khen thưởng con số này lần lượt là 11,42%, 47,14%, 41,42%. Điều này chứng tỏ các xã của huyện Yên Khánh cũng đã phần nào quan tâm tới công tác đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, trang bị cơ sở vật chất, điều kiện làm việc và tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho CB,CC xã. Tuy nhiên việc thực hiện các chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ, khen thưởng còn nhiều bất cập, thiếu kịp thời, chế độ đãi ngộ thấp, không đúng người đúng việc, thiếu công bằng, minh bạch và còn cục bộ giữa một số bộ phận cán bộ lãnh đạo xã... không phát huy được tính sáng tạo, hiệu quả cao trong công việc.

Hiện nay đa số CB,CC cấp xã đều là người địa phương, ngoài công việc của xã, còn phải chăm lo phát triển kinh tế gia đình. Đến 86% cán bộ cấp xã vẫn làm ruộng điều này cũng ảnh hưởng đến chất lượng công tác của CB,CC cấp xã. Ngoài công việc của xã, các cán bộ này còn phải trực tiếp lao động chăn nuôi, trồng trọt, thậm chí mở các cửa hàng, đại lý. Vì vậy, vấn đề học tập để nâng cao trình độ của đội ngũ CB,CC cấp xã gặp rất nhiều khó khăn do điều kiện kinh tế - xã hội ở nông thôn còn rất nhiều khó khăn mà các chế độ tiền lương phụ, cấp đối với CB,CC cấp xã không đủ đảm bảo cuộc sống bản thân và gia đình họ.

Bảng 2.13. Lương và phụ cấp đối với Cán bộ, công chức cấp xã năm 2017

tt	Chức vụ	Hệ số lương trung bình	Thành tiền (đ)	Phụ cấp chức vụ		Cộng (đ)	Khấu trừ BH XH, YT, TN (10,5%) (đ)	Thực lĩnh (đ)
				Hệ số	Thành tiền (đ)			
1	Bí thư Đảng ủy	3,03	3.484.500	0,3	345.000	3.829.500	196.088	2.418.413
2	Phó bí thư ĐU	2,80	3.220.000	0,25	287.500	3.507.500	180.525	2.226.475
3	Chủ tịch HĐND	2,80	3.220.000	0,25	287.500	3.507.500	180.525	2.226.475
4	Phó chủ tịch HĐND	2,62	3.013.000	0,2	230.000	3.243.000	164.963	2.034.538
5	Chủ tịch UBND	2,82	3.243.000	0,25	287.500	3.530.500	180.525	2.226.475
6	Phó chủ tịch UBND	2,72	3.128.000	0,2	230.000	3.358.000	164.963	2.034.538
7	Chủ tịch Hội Nông dân	2,44	2.806.000	0,15	172.500	2.978.500	130.725	1.612.275
8	Chủ tịch Hội Phụ nữ	1,93	2.219.500	0,15	172.500	2.392.000	149.400	1.842.600
9	Chủ tịch Hội CCB	2,20	2.530.000	0,15	172.500	2.702.500	118.275	1.458.725
10	Chủ tịch MTTQ	2,27	2.610.500	0,2	230.000	2.840.500	121.388	1.497.113
11	Bí thư Đoàn TN	1,96	2.254.000	0,15	172.500	2.426.500	118.275	1.458.725

Nguồn: Số liệu tổng hợp từ phòng nội vụ huyện

Nếu căn cứ vào hệ số tính bảng lương của cán bộ cấp xã hiện nay thì lương cao nhất đối với một cán bộ cấp xã chẳng hạn như chức danh Bí thư Đảng ủy với hệ số lương trung bình là 3,03; phụ cấp chức vụ 0,3 thành tiền là

3.829.500 đồng. Số tiền 3.829.500 trừ đi phí BHXH 6% cộng với phí BHYT 1,5% vậy còn lại phần thực lĩnh là 3.542.300 đồng. Với số tiền lương này mà đòi hỏi cán bộ toàn tâm toàn ý cho công việc, dành hết thời gian cho công việc thì quả thực không phù hợp với thực tế. Ngoài ra các chức danh khác đặc biệt bên đoàn thể mức lương, phụ cấp của họ còn thấp hơn nhiều. Qua bảng trên ta thấy Nhà nước, chính quyền địa phương các cấp tỉnh huyện cần có chính sách cụ thể hỗ trợ thêm cho cán bộ xã để họ yên tâm công tác.

Hầu hết các chế độ chính sách về cán bộ của các địa phương trong toàn quốc đều chú trọng thu hút nhân lực vào làm ở các cơ quan cấp tỉnh, cấp huyện hoặc các đơn vị sản xuất kinh doanh mà ít chú trọng đến cán bộ ở cơ sở. Do vậy, đội ngũ CB,CC cấp xã vừa yếu lại vừa thiếu người có trình độ năng lực. Về chính sách thu hút nhân tài thì hầu hết CB,CC cấp xã đều cho là chưa tốt, bởi vì trên thực tế cho đến thời điểm này (năm 2017) tại các đơn vị hành chính cấp xã huyện Yên Khánh chưa thu hút được người tốt nghiệp đại học hệ chính quy thuộc các trường “danh giá” về làm việc, đặc biệt là người tốt nghiệp loại giỏi – xuất sắc. Trên thực tế đối tượng trong diện thu hút đều dành cho các sở - ban - ngành cấp tỉnh hoặc cấp huyện, chứ không phải dành cho xã. Thực tế những người có trình độ như vậy cũng không muốn về xã làm việc do môi trường làm việc còn nhiều bất cập, ít cơ hội thăng tiến, còn nặng nề tư tưởng bảo thủ, trì trệ...., điều kiện và phương tiện làm việc ở xã còn lạc hậu, chế độ tiền lương thì chưa thỏa đáng còn chênh lệch quá xa so với các khu vực kinh tế khác. Như vậy chế độ, chính sách đối với cán bộ cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh cần phải được quan tâm nhiều hơn nữa đặc biệt là vấn đề tiền lương và các chế độ đãi ngộ, thu hút và khen thưởng.

2.3.2.3. Công tác quy hoạch Cán bộ, công chức cấp xã

Khi điều tra 70 CB,CC cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh thì 100% cán bộ cấp xã đều cho rằng công tác quy hoạch cán bộ cấp xã ảnh hưởng trực

tiếp đến chất lượng cán bộ cấp xã và công tác quy hoạch CB,CC xã vẫn gặp khá nhiều khó khăn trong quá trình thực hiện quy hoạch, chẳng hạn khó khăn về nguồn, tính công khai minh bạch, tính cục bộ địa phương và các quan hệ thân quen của CB,CC xã.

**Bảng 2.14. Những khó khăn khi thực hiện công tác quy hoạch
Cán bộ, công chức cấp xã**

Tiêu chí	SL (ý kiến)	Tỷ lệ (%)
1. Nguồn cán bộ kế cận thiếu	62	88,57
2. Công tác quy hoạch cán bộ chưa công khai, minh bạch	19	27,14
3. Tính cục bộ địa phương	16	22,85
4. Quan hệ thân quen	38	54,28

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của tác giả năm 2017

Kết quả khảo sát ở bảng trên cho thấy 88,57% ý kiến của CB,CC xã cho rằng nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo xã đang thiếu khá lớn (thiếu cả về chất lượng lẫn số lượng), về chất lượng không đảm bảo tiêu chuẩn quy định bởi vậy 1 người quy hoạch 2-3 chức danh; có 27,17% ý kiến cho rằng công tác quy hoạch chưa được công khai, minh bạch giữa các cán bộ xã; 22,85% ý kiến cho rằng công tác quy hoạch còn bị ảnh hưởng, khó khăn do tính cục bộ địa phương, một số nhóm người liên kết, thống nhất, co kéo vị trí lãnh đạo cho người của thôn, phố của mình; 54,28% cho rằng công tác quy hoạch chưa đảm bảo tính hiệu quả cao do một số lãnh đạo xã nhờ quan hệ thân quen từ tỉnh, huyện, xã để đưa cán bộ vào quy hoạch trong khi cán bộ đó còn chưa đủ tiêu chuẩn, tín nhiệm không cao trong xã. Tất cả những điều này làm ảnh hưởng lớn tới chất lượng, hiệu quả công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo xã; từ đó làm ảnh hưởng trực tiếp tới sự lãnh đạo Đảng, chính quyền cấp

xã trong việc thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - chính trị - văn hóa, xã hội của xã, ảnh hưởng tới đời sống của nhân dân trong xã.

Hiện nay công tác quy hoạch cán bộ, tạo nguồn cán bộ còn nhiều bất cập, nguồn cán bộ kế cận còn thiếu, điều này ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ cấp xã. Khi tiến hành công tác quy hoạch chưa có một quy trình phù hợp còn có biểu hiện chủ quan, cục bộ do đó ảnh hưởng đến việc bố trí, sử dụng cán bộ.

Công tác quy hoạch cán bộ chưa phát huy được quy chế dân chủ, chưa thực hiện tốt việc bồi dưỡng giúp đỡ đối với đảng viên trẻ phấn đấu trở thành cán bộ ở địa phương. Chính vì vậy khi thực hiện công tác quy hoạch cán bộ cấp xã cần gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ. Để có thể quy hoạch cán bộ được tốt, trước hết các cấp huyện, xã, các đơn vị cơ sở phải đánh giá được thực trạng đội ngũ cán bộ của mình, tìm rõ nguyên nhân mạnh, yếu của đội ngũ cán bộ đó. Trên cơ sở đó và xuất phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức, dự kiến, đề xuất phương án công tác cán bộ trong thời gian 5 năm, 10 năm.

Vậy để công tác quy hoạch cán bộ đi vào nề nếp, các cấp uỷ Đảng cần tổng kết đánh giá việc thực hiện công tác quy hoạch cán bộ; về tạo nguồn cán bộ, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ để có các biện pháp điều chỉnh, bổ sung phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới. Tiếp tục từng bước thực hiện việc tiêu chuẩn hóa CB,CC các cấp, nhất là ở cấp xã không nóng vội, chậm mà chắc. Việc quy hoạch cán bộ phải dựa trên nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai. Hiện nay thì tính công khai minh bạch trong công tác quy hoạch đang là vấn đề chung của hầu hết các cấp, các địa phương. Công khai dân chủ để nhân dân có trách nhiệm giúp đỡ cán bộ trong diện quy hoạch, mặt khác buộc cán bộ đó hoạt động trong sự kiểm tra giám sát của nhân dân. Môi trường công khai sẽ sàng lọc đội ngũ cán bộ được quy hoạch vào chức danh lãnh đạo chủ chốt xã, thị trấn.

2.3.2.4. Công tác tuyển dụng, bầu cử Cán bộ, công chức cấp xã

Năm 2016 huyện Yên Khánh tiến hành thi tuyển công chức xã và 100% công chức mới được tuyển dụng đều có trình độ chuyên môn đại học chính quy, trong đó có một số công chức là đã được kết nạp đảng ở các trường đại học, một số công chức thuộc diện thu hút được thu hút về xã làm việc và cũng kể từ năm 2016 đến nay không có một trường hợp công chức nào được xét tuyển hoặc xét đặc cách cả, đây là một bước tiến mới trong công tác cán bộ của huyện Yên Khánh. Thông qua ý kiến đánh giá thực tế của cán bộ huyện và xã về công tác tuyển dụng CB,CC cấp xã có thể cho biết được công tác này đã tốt hay chưa.

Bảng 2. 15. Đánh giá công tác tuyển dụng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh

Công tác tuyển dụng	Rất tốt		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
CB,CC xã đánh giá	15	21,4	25	35,7	20	28,6	10	14,3
CB,CC huyện đánh giá	3	15	7	35	8	40	2	10
Tổng	18	20	32	35,6	28	31,1	12	13,3

Nguồn : Số liệu điều tra của tác giả năm 2017

Tuy đã có một số thay đổi trong công tác tuyển dụng công chức xã nhưng khi khảo sát 20CB,CC cấp huyện và 70 CB,CC xã về công tác tuyển dụng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh thì ngoài các CB,CC cho rằng công tác tuyển dụng CB,CC ở huyện là tương đối tốt, trong đó có 20% ý kiến đánh giá là rất tốt và 35,6% ý kiến đánh giá là tốt. Tuy vậy, vẫn còn nhiều cán bộ đánh giá chưa cao công tác tuyển dụng CB,CC cấp xã của huyện, cụ thể họ đánh giá ở mức trung bình chiếm 31,1% và mức chưa tốt là 13,3%; lý do họ cho rằng thông tin, thông báo tuyển dụng còn chậm, chưa hoàn toàn minh

bạch khiến người đi tuyển dụng khó tiếp cận được với cơ hội tuyển dụng và không được tuyển dụng mặt khác công tác tổ chức thi tuyển và kết quả thi tuyển cũng còn nhiều bất cập.

Còn đối với lực lượng Cán bộ chuyên trách xã thì hầu hết trưởng thành từ lực lượng cán bộ không chuyên trách nhờ cơ chế bầu cử mà cơ chế bầu cử ở xã thì không chắc hẳn đã công khai minh bạch, nguyên tắc bầu cử các chức danh cán bộ chuyên trách xã là do đảng ủy giới thiệu ra đại hội để đại hội bỏ phiếu bầu nên một khi ứng viên được đảng ủy giới thiệu thì thông thường đa số đại biểu sẽ “buộc phải” tán thành do vậy vẫn còn tình trạng một số CB xã thiếu năng lực trình độ nhưng nhờ quan hệ tốt và do dàn xếp trước kết quả bỏ phiếu nên vẫn trở thành cán bộ chuyên trách thậm chí là lãnh đạo chủ chốt xã. Cũng để khắc phục tình trạng này trong vấn đề tuyển dụng CB,CC xã năm 2018 huyện Yên Khánh đã đề xuất với tỉnh Ninh Bình về việc sẽ tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo chủ chốt xã giống như thi tuyển CC xã chứ không qua cơ chế bầu cử nữa đây có thể là một giải pháp hữu hiệu để nâng cao chất lượng CB,CC xã đặc biệt là lực lượng CB chuyên trách xã.

Cán bộ cấp xã hiện nay 100% do bầu cử, chất lượng bầu cử là tương đối tốt. Phần lớn cán bộ cấp xã là người địa phương, được hình thành bằng con đường bầu cử. Tuy nhiên, vẫn còn tính cục bộ địa phương cùng với sự ảnh hưởng của các dòng họ lớn trong xã nên có một thực tế là ở một số nơi những người có phẩm chất tốt, có trình độ cao hơn lại không trúng cử mà người được bầu trúng cử lại thường là những người trong các dòng họ lớn, dòng họ có uy tín. Điều này, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, trình độ cán bộ cấp xã trên toàn huyện.

Khi thực hiện cơ chế bầu cử đối với cán bộ cấp xã, thì có thể thấy chất lượng của cán bộ cấp xã phụ thuộc vào các yếu tố sau:

Thứ nhất: Phụ thuộc vào mặt bằng dân trí của nhân dân ở địa phương. Vì thông thường đại biểu hội đồng nhân dân là những công dân ưu tú của địa phương, đại diện cho nhân dân địa phương tại cơ quan quyền lực Nhà

nước. Đối với huyện Yên Khánh thì nhìn chung mặt bằng dân trí ở mức trung bình do vậy nên ảnh hưởng nhiều đến công tác tuyển dụng cũng như bầu cử CB,CC việc lựa chọn để bầu ra cán bộ có trình độ cao không nhiều do thiếu nguồn cán bộ và do bị hạn chế về mặt một số chính sách đãi ngộ nên những người có trình độ cao không tham gia ứng cử hoặc từ chối khi được đề cử.

Thứ hai: Phụ thuộc vào chất lượng công tác lựa chọn ứng cử viên và hiệp thương và danh sách bầu cử của các tổ chức có trách nhiệm.

Thứ ba: Phụ thuộc sự lựa chọn sáng suốt của cử tri địa phương.

Thứ tư: Phụ thuộc vào sự lựa chọn sáng suốt của các đại biểu HĐND đối với các cán bộ cấp xã.

2.3.2.5. Công tác bố trí sắp xếp Cán bộ, công chức cấp xã

Trên cơ sở điều kiện, yêu cầu thực tế của địa phương, việc bố trí, sử dụng CB,CC cấp xã luôn được ban lãnh đạo các xã quan tâm, bố trí, sắp xếp công việc cho từng CB,CC của xã. Tuy nhiên việc bố trí sắp xếp công việc đối với CB,CC cấp xã vẫn còn nhiều vấn đề chưa hợp lý và cần phải lưu ý, chú trọng hơn nữa trong thời gian tới

**Bảng 2.16. Đánh giá việc bố trí sắp xếp công việc đối với
Cán bộ, công chức cấp xã**

TT	Công việc	Hợp lý		Chưa hợp lý	
		SL (người)	TL (%)	SL (người)	TL (%)
1	Cán bộ chuyên trách	44	62,85	26	37,15
2	CB,CC	47	67,15	23	32,85
	Tổng	91	65	49	35

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra năm 2017

Từ kết quả khảo sát thực tế CB,CC xã cho thấy đa phần CB,CC đều cho rằng việc bố trí, sắp xếp công việc đối với CB,CC của lãnh đạo xã là hợp lý

(tổng chiếm 65%), trong đó việc bố trí, sắp xếp đối với cán bộ là công chức hợp lý hơn chiếm 67,15% ý kiến đánh giá và cán bộ chuyên trách có 62,85% ý kiến cho là hợp lý. Thế nhưng tỷ lệ cán bộ cho rằng việc bố trí, sắp xếp công việc cho CB,CC còn chưa hợp lý vẫn chiếm tỷ lệ khá cao (tổng chiếm 35%), trong đó cán bộ chuyên trách có 37,15% ý kiến cho rằng việc bố trí, sắp xếp công việc chưa hợp lý và CB,CC có 32,85% ý kiến chưa hợp lý. Việc bố trí CB,CC chưa hợp lý chủ yếu ở chỗ trình độ, kỹ năng giải quyết công việc chưa phù hợp với vị trí, vai trò và yêu cầu của công việc; các chức danh chủ chốt như bí thư đảng ủy, chủ tịch HĐND, chủ tịch UBND... lại chủ yếu là cán bộ có trình độ không cao, từ sơ cấp đến cao đẳng, đại học tại chức, là những người có tuổi trung bình cao, khả năng sử dụng thành thạo máy tính kém... dẫn tới hiệu quả giải quyết công việc chậm, kém. Tất cả những vấn đề này cần phải kết hợp vừa đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ CB,CC đặc biệt là cán bộ chủ chốt, vừa thực hiện các giải pháp trẻ hóa đội ngũ CB,CC cấp xã, đảm bảo việc xử lý công việc nhanh, đạt hiệu quả cao hơn.

Một vấn đề cần quan tâm nữa đó là thẩm quyền trong việc bố trí sắp xếp CB,CC xã. Đối với lực lượng CC xã thì thẩm quyền trong việc bố trí sắp xếp CC xã là do cấp huyện thực hiện cụ thể là do phòng nội vụ huyện phụ trách nhưng còn lực lượng cán bộ chuyên trách cấp xã thì về hình thức thì do UBND huyện ra quyết định bố trí sắp xếp nhưng lại dựa trên kết quả bỏ phiếu của HDND xã đối với các chức danh chủ chốt và kết quả bỏ phiếu bầu chủ tịch các hội đoàn thể thông qua các kỳ đại hội hoặc hiệp thương biểu quyết đối với chức danh chủ tịch MTTQ xã, nếu phải kiện toàn giữa nhiệm kỳ thì thường vụ đảng ủy sẽ họp bỏ phiếu tín nhiệm trình UBND huyện xem xét kiện toàn do vậy việc bố trí, sắp xếp các chức danh đặc biệt là cán bộ chuyên trách xã bị ảnh hưởng nhiều bởi tư tưởng bè phái, cục bộ địa phương cũng như quan hệ thân quen và đặc biệt là ý kiến chủ quan của lãnh đạo chủ chốt cấp xã. Như vậy việc bố trí sắp xếp cán bộ, công chức

cấp xã cần có sự vào cuộc quyết liệt của cả Huyện và xã, huyện phải có sự quan tâm giám sát đến công tác sắp xếp đặc biệt là sắp xếp cán bộ xã để đảm xã thực hiện sắp xếp đúng người, đúng việc.

2.3.3. Nâng cao tâm lực

2.2.3.1. Công tác kiểm tra, giám sát

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

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

2.2.3.2. Công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật Cán bộ, công chức cấp xã

Việc đánh giá CB,CC định kỳ nhằm nắm được thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã, từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ đối với những cán bộ chưa đạt chuẩn, luân chuyển, thay thế cán bộ yếu kém, tăng cường cán bộ có chất lượng cho những nơi thiếu ổn định, mất đoàn kết nội bộ. Đồng thời giúp phân loại đúng CB,CC để động viên, khen thưởng

kip thời cũng như có biện pháp kỷ luật những cán bộ không tốt để hạn chế sai phạm, nâng cao ý thức, thái độ thực thi công vụ của CB,CC.

Bảng 2.17. Công tác đánh giá Cán bộ, công chức cấp xã

Tiêu chí	Cán bộ xã	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Việc tổ chức đánh giá cán bộ hàng năm tại cơ quan, đơn vị	70	100,00
- Có đánh giá	70	100,00
- Không đánh giá	0	0,00
2. Ý kiến về cách đánh giá cán bộ hiện nay	70	100,00
- Thiết thực	29	41,43
- Mang tính hình thức	41	58,57
3. Ý kiến về thời gian đánh giá cán bộ	70	100,00
- 1 tháng 1 lần	5	7,14
- 3 tháng 1 lần	11	15,71
- 6 tháng 1 lần	46	65,72
- 1 năm 1 lần	8	11,43

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra của tác giả năm 2017

Qua bảng trên ta thấy, 100% ý kiến đánh giá của cán bộ đều cho biết các xã có tổ chức đánh giá hàng năm, tuy nhiên họ lại cho rằng công tác kiểm tra đánh giá mang tính hình thức chiếm tỷ lệ cao 58,57% ý kiến. Hiện nay công tác đánh giá cán bộ còn nhiều bất cập, việc đánh giá không hợp lý đã ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ cấp xã, làm cán bộ cấp xã không muốn phấn đấu. Nếu việc đánh giá cán bộ cấp xã tốt, kịp thời chắc chắn sẽ mang nhiều ý nghĩa tích cực cho cả hệ thống chính quyền cơ sở.

Về thời gian đánh giá cán bộ cấp xã có 65,72% số cán bộ cấp xã cho rằng nên thực hiện 6 tháng 1 lần (tức là 1 năm đánh giá 2 lần). Chỉ có

11,43% cán bộ cấp xã có ý kiến cho rằng thời gian đánh giá cán bộ cấp xã 1 năm 1 lần (tức là giữ nguyên thời gian đánh giá cán bộ như hiện nay).

2.4. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ Cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh

2.4.1. Ưu điểm

- Về thể lực: Nhìn chung CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh có sức khỏe tốt.

- Về trí lực: Nhìn chung năng lực chuyên môn và các kỹ năng cần thiết của CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh đang dần được nâng cao. Phần lớn CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, vận dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày. Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao của CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh những năm gần đây đã có sự chuyển biến tích cực, có sự nâng cao chất lượng phục vụ nhân.

- Về tâm lực: Phần lớn đội ngũ CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh có phẩm chất chính trị, đạo đức các mạng, tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH. CB,CC thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình trong chấp hành đường lối, Chủ trương, Chính sách, Pháp luật của Đảng và Nhà nước. Đồng thời chấp hành tốt sự phân công, điều động, luân chuyển của tổ chức, có lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan. Đánh giá chung về uy tín trong công tác của đội ngũ CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh thì đa số CB,CC đang dần gây dựng được uy tín trong công việc, gây dựng được lòng tin của đồng nghiệp và người dân, từ đó dần xây dựng vững chắc hơn lòng tin của nhân dân vào chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

2.4.2. Nhược điểm

Bên cạnh những ưu điểm, CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh vẫn còn tồn tại một số hạn chế, bất cập sau cần sớm khắc phục đó là:

- Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, nhất là các chức danh đứng đầu thường có trình độ năng lực không đồng đều. Trong khi đó đội ngũ cán bộ kế cận lại thiếu và yếu nên việc bố trí, sử dụng CB,CC thường bị động và chắp.

- Cơ cấu đội ngũ CB,CC cấp xã chưa thật hợp lý về giới tính, nhất là cơ cấu cán bộ chuyên trách và lãnh đạo chủ chốt cấp xã. Sự trẻ hoá đội ngũ cán bộ vẫn còn rất chậm đặc biệt là cán bộ chuyên trách và lãnh đạo chủ chốt.

- Kiến thức, năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ cấp xã còn nhiều bất cập. Vì vậy chưa phát huy hết tiềm năng về kinh tế, xã hội của cơ sở. Trong đó, yếu nhất là kiến thức quản lý kinh tế và kiến thức pháp luật.

- Một bộ phận CB,CC còn mang nặng tư tưởng bao cấp, ỷ lại, thụ động, lúng túng, thiếu sáng tạo trong quản lý đời sống kinh tế, xã hội ở địa phương. Bên cạnh đó, phần lớn cán bộ cấp xã huyện Yên Khánh trưởng thành từ cơ chế bao cấp cũ cộng với những khó khăn trong đời sống kinh tế đã hình thành trong đội ngũ này thói quen trông chờ ỷ lại, sức ỳ lớn, kém năng động sáng tạo và ảnh hưởng lớn tới nhu cầu học tập nâng cao trình độ của họ.

- Một số CB,CC cấp xã hiện nay chưa thấy được hết ý nghĩa, tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực cho bản thân vẫn còn tâm lý “sống lâu lên lão làng” họ coi kinh nghiệm và thời gian làm công tác là yếu tố quyết định việc thăng tiến. Mặt khác do chưa có cơ chế bắt buộc cán bộ cấp xã phải nâng cao trình độ. Ngoài ra, do nhà nước quy định tiêu chuẩn về trình độ học vấn của nhóm đối tượng các đoàn thể là tốt nghiệp THPT trở lên, đây là mức chuẩn thấp với yêu cầu thực tế hiện nay, khi mà cán bộ cấp xã phải đảm đương quá nhiều công việc.

2.4.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Nguyên nhân khách quan:

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

- Do môi trường làm việc chưa “mở” nên đã vô hình tạo ra rào cản cho đội ngũ công chức cấp xã pháp huy hết khả năng của mình, môi trường làm việc bó hẹp khó tạo ra tính năng động, hiện đại cho CB,CC cấp xã. Cơ sở vật chất trang bị cho đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Yên Khánh còn chưa được quan tâm đúng mức.

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

- Do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, giá cả ngày càng leo thang cho nên dẫn đến đời sống của CB,CC cấp xã gặp nhiều khó khăn, thu nhập từ lương của công chức không đảm bảo được cuộc sống cho nên hầu hết phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài. Chế độ tiền lương vẫn chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của công chức để đội ngũ này yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy Nhà nước.

Nguyên nhân chủ quan:

- Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh chưa căn cứ chủ yếu vào đánh giá CB,CC chưa xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn của cán bộ, chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ, dẫn đến nhiều đề án quy hoạch còn hình thức, thiếu tính khả thi. Chất lượng quy hoạch cán bộ chưa cao, chưa đồng đều, chưa có tầm nhìn xa, chưa bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi. Cơ cấu cán bộ trong quy hoạch

chưa cân đối, ít cán bộ trẻ, cán bộ nữ; trình độ, ngành, nghề đào tạo của cán bộ ở nhiều nơi chưa phù hợp, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế như: Cơ sở vật chất còn thiếu thốn, kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng còn thấp, đội ngũ giảng viên vừa thiếu, vừa yếu về trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ .

- Chương trình đào tạo vẫn còn hình thức, chậm được đổi mới. Nội dung đào tạo còn dàn trải, chưa sát với thực tế cơ sở. Bên cạnh đó, còn có nhiều CB,CC cấp xã có ý thức chưa cao trong việc tham gia học tập nâng cao trình độ.

- Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CB,CC cấp xã không được thực hiện thường xuyên, đồng thời chưa có biện pháp khắc phục những yếu kém một cách có hiệu quả. Việc đánh giá còn chưa chặt chẽ, thiếu thực chất. Nhiều nơi còn vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tập trung, dân chủ trong công tác đánh giá; chính sách đãi ngộ, khen thưởng đối với cán bộ chưa thoả đáng, chưa đảm bảo tính kịp thời dẫn đến chưa tạo động lực đối với CB,CC hoàn thành tốt nhiệm vụ. Việc xử lý những sai phạm, tiêu cực ở cơ sở chưa kịp thời và nghiêm minh, dẫn đến vụ việc kéo dài, làm cho tình hình phức tạp thêm. Hệ thống tiêu chí đánh giá không rõ ràng, còn chung chung dẫn đến việc đánh giá không chính xác

- Thực hiện công tác cải cách hành chính vẫn còn nhiều khâu hạn chế, yếu kém như: Cơ sở vật chất và phương tiện làm việc đối với đội ngũ CB,CC cấp xã còn nhiều thiếu thốn, nhiều xã chưa ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý.

- Chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều bất cập, không có tác dụng khuyến khích, thu hút lao động giỏi về làm CB,CC ở xã. Bên cạnh đó, chế độ, chính sách cho đội ngũ CB,CC thấp sẽ làm ảnh hưởng đến thái độ và tinh thần làm việc của CB,CC cấp xã. Lương thấp sẽ làm cho họ không yên tâm làm việc, không đủ trang trải cho cuộc sống của bản thân và gia đình.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN YÊN KHÁNH

3.1. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh

3.1.1. Quan điểm của huyện Yên Khánh về nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức

Một là: Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, quản lý cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

Hai là: Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã phải xuất phát từ vai trò, vị trí của CB,CC cấp xã, phải phù hợp với tình hình kinh tế xã hội trên địa bàn huyện Yên Khánh.

Ba là: Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã cần phải có quá trình, quán triệt chủ trương, chính sách cán bộ, phải làm tốt các khâu: Quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, kiểm tra, giám sát và quản lý cán bộ.

Bốn là: Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã phải gắn với quy trình đổi mới hệ thống chính trị ở cơ sở trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

3.1.2. Định hướng đến năm 2020

Để nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh hiện nay Huyện xác định tập trung theo hướng cụ thể sau:

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã huyện Yên Khánh theo tiêu chuẩn qui định tại các nghị quyết của Đảng và văn bản pháp luật của Nhà nước. Xây

dựng cơ cấu hợp lý giữa ba độ tuổi nhằm đảm bảo tính kế thừa liên tục vững chắc: dưới 35 tuổi chiếm 30%, từ 35-50 tuổi chiếm 45%, trên 50 tuổi chiếm 25%.

Thứ hai, tạo nguồn nhân lực dồi dào, có trình độ để xây dựng đội ngũ cán bộ có chất lượng và hoạt động hiệu quả cao. Đặc biệt chú trọng quy hoạch nguồn cán bộ quản lý ở cơ sở.

Thứ ba, đổi mới phương thức hoạt động của chính quyền cơ sở, hoàn thiện cơ chế, chính sách cán bộ, tăng cường điều kiện và phương tiện làm việc của chính quyền cấp xã theo yêu cầu hiện đại hoá nền hành chính.

Thứ tư, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo bồi dưỡng cán bộ cấp xã theo hướng đáp ứng nhu cầu giải quyết công việc ngay từ cơ sở, chú trọng trau dồi, rèn luyện các kỹ năng thực hành, kỹ năng giải quyết tình huống quản lý Nhà nước ở cơ sở.

Thứ năm, bên cạnh kiến thức học vấn (tốt nghiệp THPT), kiến thức lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ cần phải chú trọng bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước, quản lý kinh tế cho đội ngũ cán bộ cấp xã nhằm tạo sự bứt phá trong xây dựng và phát triển kinh tế xã hội của huyện Yên Khánh theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng Cán bộ, công chức cấp xã của huyện Yên Khánh

3.2.1. Hoàn thiện, chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã

Để chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã cần xây dựng được bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã. Bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã là bản liệt kê các đòi hỏi của công việc đối với cán bộ, công chức cấp xã đảm nhiệm chức danh đó về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần phải có; các yêu cầu về đạo đức, tinh thần trách nhiệm, trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết và các yêu cầu cụ thể khác.

Một bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã bao gồm các

nội dung sau:

- Tiêu chuẩn về trình độ chính trị
- Tiêu chuẩn về đạo đức cách mạng
- Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn
- Tiêu chuẩn về sức khỏe

Việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, chuẩn hóa chức danh cán bộ, công chức cấp xã cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Cán bộ, công chức cấp xã có vị trí càng cao trong chính quyền cơ sở thì đòi hỏi phải đáp ứng các tiêu chuẩn càng cao so với các vị trí khác.
- Yếu tố về đạo đức (Phẩm chất và trình độ chính trị, đạo đức cách mạng, tinh thần làm việc, trách nhiệm trong thực hiện công việc) phải luôn được đề cao trong mỗi vị trí, chức danh cán bộ, công chức cấp xã.
- Các yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ phải được xác định rõ ràng trên cơ sở công việc và thực hiện công việc song phải đảm bảo không bị lạc hậu trước những thay đổi do quá trình đổi mới đặt ra.

Trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã được xây dựng, cần tuyển dụng, bố trí sử dụng cán bộ, công chức cấp xã theo đúng tiêu chuẩn đã quy định trong bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã

3.2.2. Đổi mới và nâng cao chất lượng tuyển dụng, bầu cử Cán bộ, công chức cấp xã

- Phải làm thật tốt và chặt chẽ khâu tuyển dụng CBCC: Cần thực hiện tuyển dụng theo năng lực và cạnh tranh, xóa bỏ cơ chế “xin - cho”. Chính sách thu hút nhân tài đã và đang được áp dụng cũng là một giải pháp cho các xã thu hút được và ngày càng nhiều cán bộ giỏi về làm việc trong cơ quan nhà nước nói chung và chính quyền cấp xã nói riêng.

- Do tiêu chuẩn tuyển dụng của cán bộ và công chức là khác nhau nên khi xây dựng cần chú ý những yếu tố sau:

+ Đặc điểm, tính chất của từng loại nhiệm vụ công tác: công tác đảng, đoàn thể, chính quyền, chuyên môn; lãnh đạo, quản lý, điều hành hoặc thực thi nhiệm vụ.

+ Cán bộ do bầu cử theo nhiệm kỳ các chức danh chuyên môn

+ Đặc điểm, trình độ phát triển kinh tế-xã hội và trình độ dân trí

- Tiêu chuẩn về độ tuổi bổ nhiệm lần đầu và tuyển dụng: thực hiện triệt để phương châm "trẻ hoá đội ngũ" và cần có sự phân biệt giữa cán bộ chuyên trách và công chức. Đối với công chức tuyển dụng theo hình thức thi tuyển tuổi đời không quá 30 tuổi. Đối với cán bộ chuyên trách tuổi đời bổ nhiệm lần đầu không quá 35, riêng Bí thư Đoàn thanh niên không quá 30 tuổi.

- Tiêu chuẩn về trình độ học vấn: đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện nhất thiết phải tốt nghiệp phổ thông trung học.

- Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đối với các chức danh công chức xã phải qua đào tạo từ trung cấp trở lên, chuyên môn nghiệp vụ phải phù hợp với chức danh, nhiệm vụ được giao. Riêng đối với các chức danh Trưởng công an, Chỉ huy trưởng quân sự nếu không có trình độ chuyên môn chuyên ngành thì phải có trình độ chuyên môn phù hợp với ngành và phải qua khoá đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành do Sở Nội vụ phối hợp với Công an tỉnh, Bộ chỉ huy quân sự tỉnh, Trường Chính trị tỉnh tổ chức.

- Tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị: cán bộ chuyên trách cấp xã phải có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; công chức cấp xã phải có hoặc tương đương sơ cấp lý luận chính trị.

Ngoài tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức lối sống, tiêu chuẩn về trình độ cần phải ban hành tiêu chuẩn về lễ lối, sự năng động, nhạy cảm với cái mới, với các vấn đề thực tiễn đặt ra ở địa phương, sự nhiệt tình, hăng hái, hiệu quả trong công tác, từ đó, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã.

Ngoài ra, cần phải thực hiện tốt quy trình, quy chế bầu cử, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ. Việc bầu cử, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ phải đúng lúc, đúng

tầm, đúng việc, đúng tiêu chuẩn, hợp với năng lực và sở trường, đúng với chuyên môn được đào tạo. Người tham gia ứng cử hoặc được đề cử để bầu vào các chức danh làm việc ở chính quyền cấp xã phải có lý lịch rõ ràng, có đầy đủ thông tin về quá trình hoạt động, công tác... Bên cạnh đó, cấp ủy và chính quyền huyện cũng cần thăm dò sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân đối với những người chuẩn bị được bầu cử vào các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở cấp xã.

3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch Cán bộ, công chức cấp

Đối với cấp Huyện: Phòng Nội vụ huyện Yên Khánh cần xây dựng kế hoạch, hướng dẫn thực hiện quy hoạch cấp uỷ nhiệm kỳ tới và các chức danh chủ chốt của cấp uỷ, HĐND, UBND cấp xã. Trong quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp xã phải 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 yêu cầu chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương. Việc xây dựng quy hoạch phải bảo đảm có tầm nhìn xa, có sự kế thừa, phát triển và cơ cấu hợp lý; thực hiện xây dựng quy hoạch cấp dưới làm cơ sở để phát hiện nguồn cho quy hoạch cán bộ cấp trên; Quy hoạch phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ CB,CC cấp xã của từng thời kỳ để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ CB,CC cấp xã trong quy hoạch (trình độ, ngành nghề, lĩnh vực công tác, độ tuổi, giới tính...). Thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ, đây là tiền đề và bắt buộc trước khi tiến hành quy hoạch cán bộ. Mục tiêu quy hoạch CB,CC cấp xã ở huyện Yên Khánh trong thời gian tới phải đảm bảo các yêu cầu sau: Đáp ứng đủ số lượng hiện tại và số lượng cần tuyển thêm để bổ sung cho giai đoạn kế tiếp; cần đảm bảo cơ cấu CB,CC cấp xã về độ tuổi, giới tính,... khắc phục tình trạng thiếu hụt và mất cân đối như hiện nay; việc quy hoạch trong thời gian sắp tới phải đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn với từng vị trí,

chức danh CB,CC; quy hoạch phải khắc phục được tình trạng thiếu tính kế thừa liên tục giữa các thế hệ CB,CC cấp xã nhằm đáp ứng tốt cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Đối với cấp xã: Trên cơ sở tiêu chuẩn của từng chức danh CB,CC đã được xây dựng, các cấp uỷ Đảng xác định cơ cấu đội ngũ CB,CC cấp xã, phường, thị trấn. Trong từng chức danh CB,CC dự kiến được nhu cầu, khả năng ổn định và biến đổi cụ thể. Tiến hành rà soát, đánh giá, phân loại CB,CC theo yêu cầu quy hoạch. Cán bộ được đào tạo cơ bản, hoàn thành tốt nhiệm vụ, có khả năng đảm nhận chức vụ cao hơn; cán bộ có triển vọng phát triển nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực tổ chức thực tiễn; CB,CC hạn chế năng lực, sức khoẻ không đảm bảo được phân công bố trí lại. Trên cơ sở dự báo biến động và nhu cầu của từng thời kỳ, cân đối số lượng, cơ cấu CB,CC hiện có của từng tổ chức trong hệ thống chính trị cơ sở của từng chức danh CB,CC đưa vào quy hoạch CB,CC kế cận cho từng chức danh trước mắt và lâu dài. Tích cực xây dựng quy hoạch CB,CC cấp xã vì đây là giải pháp có tính chiến lược của huyện, tỉnh tạo nguồn cán bộ lâu dài.

Trên cơ sở quy hoạch CB,CC xác định nguồn cán bộ đó là phải lựa chọn những người được đào tạo cơ bản và có nhân thân tốt, có lý lịch trong sáng. Công tác quy hoạch phải được thực hiện theo đúng trình tự và quy định của cấp có thẩm quyền hướng dẫn. Căn cứ vào hướng dẫn chỉ đạo chuyên môn của cấp huyện, cấp tỉnh thì Đảng uỷ, UBND xã phải xây dựng kế hoạch công tác đối với công tác quy hoạch. Công tác quy hoạch phải có tầm nhìn để phục vụ trước mắt cũng như lâu dài. Có đầy đủ phương án khi cần thiết có thể có nguồn bổ nhiệm cho từng chức danh. Công tác quy hoạch phải được thực hiện một cách dân chủ, khách quan. Khi quy hoạch CB,CC thì ngoài những chức danh cần được quy hoạch rồi nguồn quy hoạch thì việc quy hoạch phải được

bàn bạc thống nhất từ trong cấp uỷ đến việc tranh thủ và xin ý kiến của các đoàn thể như MTTQ; Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ,...và cả việc nắm bắt ý kiến nhân dân. Có cơ chế để nhân dân dân đóng góp ý kiến, bày tỏ quan điểm đối với công tác cán bộ, công tác quy hoạch. Công tác quy hoạch phải được thường xuyên chăm lo, không để "quy hoạch chết". Khi đã đưa vào quy hoạch thì cần có kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận chính trị đảm bảo khi đủ điều kiện hoặc khi cần thiết sẽ sắp xếp, bố trí và bổ nhiệm. Tránh tình trạng như hiện nay một số nơi chỉ làm theo hướng dẫn của cấp trên và làm theo lối hình thức mà không thực sự chăm lo, bồi dưỡng quy hoạch đến khi có biến động trong công tác cán bộ gặp không ít lúng túng về nguồn cán bộ để bổ nhiệm.

Gắn quy hoạch với đào tạo bồi dưỡng, sử dụng CB,CC. Cán bộ trong quy hoạch phải được quản lý theo quy chế phân cấp quản lý cán bộ như đối với cán bộ đương chức. Quy hoạch cán bộ làm căn cứ để đẩy mạnh việc đào tạo, đào tạo lại cán bộ và bố trí sử dụng, luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị theo quy hoạch. Đào tạo bồi dưỡng cán bộ phải gắn với quy hoạch sử dụng, bố trí cán bộ. Việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kế cận chủ chốt là trách nhiệm của cấp uỷ Đảng, cơ quan đoàn thể và hệ thống các trường đào tạo. Xóa bỏ tình trạng đưa cán bộ lãnh đạo chủ chốt khó bố trí hoặc có vấn đề không đủ tiêu chuẩn đi đào tạo, bồi dưỡng mà lại không bố trí, ảnh hưởng xấu đến tư tưởng của những người được cử đi học đúng diện quy định.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ phải đồng bộ. Mục đích của quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là để bổ sung cho đội ngũ cán bộ chủ chốt hiện tại và lâu dài. Bố trí sử dụng cán bộ phải theo quy hoạch và phải đảm bảo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trước khi đề bạt, bổ nhiệm, khắc phục tình trạng bầu cử, bổ nhiệm rồi mới đưa đi đào tạo. Vì

vậy đào tạo, bồi dưỡng sử dụng cán bộ phải gắn liền với nhau, là yêu cầu của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt. Quy hoạch cán bộ phải gắn đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng. đào tạo tốt mới có cán bộ để đưa vào quy hoạch, quy hoạch để tiếp tục đào tạo bồi dưỡng giúp cán bộ trưởng thành, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được phân công. Nếu không có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng từ nguồn cán bộ kế cận sẽ không đủ cán bộ để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Quy hoạch mà không quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng, để mặc cho cán bộ tự thân vận động thì cán bộ khó trưởng thành và đội ngũ cán bộ kế cận thiếu đồng bộ. Do vậy công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ phục vụ trực tiếp cho công tác quy hoạch và sử dụng cán bộ. Quy hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ tốt là nhằm góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, thị trấn.

3.2.4. Thực hiện tốt công tác đào tạo bồi dưỡng Cán bộ, công chức cấp xã

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng đối với nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh tỉnh Ninh Bình. Việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã là quyết định trước xem trong tương lai phải đạt được gì? phải làm gì? phải làm như thế nào? làm bằng công cụ gì? khi nào làm? ai làm? Nếu không có kế hoạch thì các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng sẽ được thực hiện một cách chắp vá, tùy tiện, ngẫu nhiên và chúng ta sẽ mất đi khả năng hành động một cách chủ động.

Thực tiễn trong những năm qua, các cơ quan của huyện Yên Khánh, của tỉnh Ninh Bình cũng đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã với những kế hoạch dài hạn (5 năm), ngắn hạn (hàng năm). Song, các kế hoạch trên chưa thật sự đảm bảo tính khách quan, khoa học; chưa phù hợp với thực trạng và yêu cầu của công tác xây dựng đội ngũ CB,CC cấp xã của tỉnh; quá trình xây dựng kế hoạch chưa thực hiện đầy đủ các khâu, các bước; còn mang tính chủ quan, duy ý chí dẫn đến tính khả thi của kế hoạch không cao.

Do đó, quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB,CC cấp xã của tỉnh khách quan, khoa học cần được các cơ quan chức năng của tỉnh tiếp tục quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2015-2020 phải thể hiện những nội dung cơ bản sau đây:

- Phải xác định rõ mục tiêu cần đạt tới đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC của tỉnh giai đoạn 2015-2020;
- Phải xác định đúng và đầy đủ các nguồn lực, bảo đảm cho việc triển khai, tổ chức thực hiện thành công kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã của huyện đã được xác định
- Phải xác định rõ đối tượng đào tạo, bồi dưỡng (bao gồm cả những CB,CC cấp xã đương chức và những đối tượng được quy hoạch nguồn CB,CC cấp xã trong tương lai). Trong đó, cần xác định rõ đối tượng ưu tiên cần quan tâm tập trung đào tạo, bồi dưỡng trước
- Phải xác định rõ phương thức tiến hành kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CB,CC cấp xã của tỉnh trong từng giai đoạn. Phương thức đào tạo phải phù hợp với từng đối tượng cụ thể và mục tiêu, yêu cầu, nội dung của từng khoá học.

Để xác định các nội dung trên được đầy đủ, chính xác phải căn cứ vào các tư tưởng, quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã; đồng thời, phải xuất phát từ tình hình thực tế của từng địa phương. Kế hoạch phải được xây dựng một cách dân chủ từ dưới lên, tránh áp đặt, duy ý chí. Phải đầu tư thích đáng cho công tác xây dựng kế hoạch.

Trên cơ sở việc xác định số lượng, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình; UBND các xã, phường, thị trấn xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB,CC của địa phương

mình báo cáo UBND cấp huyện xem xét, tổng hợp kế hoạch chung của huyện, thành phố, thị xã báo cáo Sở Nội vụ tổng hợp phối hợp với các cơ quan chức năng của tỉnh thẩm định, trình UBND tỉnh phê duyệt kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CB,CC cấp xã của huyện. Chất lượng hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã phụ thuộc rất nhiều vào kết quả việc xây dựng kế hoạch, vì vậy để góp phần nâng cao chất lượng hiệu quả công tác đào tạo bồi dưỡng các cơ quan chức năng của tỉnh cần tập trung lãnh, chỉ đạo xây dựng cho được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã giai đoạn tiếp theo, đảm bảo thật sự khách quan, khoa học, mang tính thực tiễn và tính khả thi cao.

3.2.5. Nâng cao ý thức tự học đối với Cán bộ, công chức cấp xã

Như trên đã trình bày, để nâng cao chất lượng cán bộ cấp xã thì Nhà nước cũng như các tổ chức cần có sự tác động bằng các cơ chế chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho họ. Tuy nhiên đó mới chỉ là động lực bên ngoài. Theo đánh giá của lãnh đạo cấp huyện đều cho rằng: "đa số cán bộ cấp xã đi học thường có tâm lý đi học lấy tấm bằng để giữ chỗ mà hầu như không xuất phát từ mục đích tự thân học tập để nâng cao trình độ, có kiến thức để phục vụ công việc". Điều này dẫn đến hệ quả là cán bộ cấp xã có bằng cấp đầy đủ nhưng chất lượng công việc không được cải thiện. Để trình độ cũng như năng lực thực tế của cán bộ cấp xã được nâng lên thì bản thân người cán bộ cấp xã phải có ý thức tự học tập, trau dồi kiến thức, rèn luyện và phấn đấu tu dưỡng bản thân để nâng cao trình độ, năng lực. Việc tự học để nâng cao trình độ của người cán bộ cấp xã trước hết do chính bản thân họ quyết định.

Thực tế, tự học là con đường tốt nhất, phù hợp nhất để nâng cao năng lực cho bản thân. Mỗi cán bộ cấp xã phải thường xuyên tự học, tự trau dồi. Muốn vậy, trước hết mỗi người cán bộ cấp xã cần xác định mục tiêu học để làm

việc, để bù đắp sự thiếu hụt kiến thức, để nâng cao trình độ từ đó nâng cao năng lực tư duy và uy tín bản thân chứ không phải học để đôi phỏ.

Để việc tự học có kết quả, mỗi cán bộ cấp xã phải có kế hoạch học tập khoa học, hiệu quả với việc kết hợp nhiều phương thức học tập, học qua các phương tiện thông tin, học qua kinh nghiệm của đồng nghiệp, đặc biệt học qua Internet. Ngoài ra, mỗi cán bộ cấp xã nên xây dựng một tủ sách riêng để tiện cho việc học, tra cứu.

Bên cạnh những tiêu chuẩn cụ thể phản ánh những yêu cầu về trình độ của cán bộ thì một vấn đề nữa cũng cần phải quan tâm đó là cán bộ cấp xã phải xây dựng cho bản thân một tác phong và phương pháp làm việc khoa học để có thể vận dụng một cách tốt nhất, hiệu quả nhất những kiến thức mà họ có vào hoạt động thực tiễn. Đây chính là yêu cầu nâng cao chất lượng nói chung, nâng cao năng lực công tác cho cán bộ cấp xã nói riêng mà thực tế cho thấy rằng, nếu chỉ có trình độ mà không có tác phong, phương pháp làm việc tốt thì người cán bộ cũng không phát huy được thế mạnh của mình.

Trước hết phải xây dựng tác phong làm việc với những yêu cầu cụ thể:

- Phải suy nghĩ trước khi hành động, lời nói phải đi đôi với việc làm.
- Nắm vững quan điểm chính sách của Đảng và Nhà nước, có cách nghĩ và cách làm khoa học đề ra những giải pháp thiết thực, đúng đắn, tránh cách làm việc tùy tiện, chủ quan.
- Người cán bộ cấp xã phải chủ động, không dựa dẫm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.
- Người cán bộ cấp xã phải xây dựng tác phong làm việc sâu sát với nhân dân, xây dựng tốt mối quan hệ với dân, học hỏi kinh nghiệm của nhân dân để bồi đắp thêm kiến thức thực tiễn cho mình. Phải kết hợp tính nguyên tắc với tính linh hoạt trong xử lý công việc.

- Trong xử lý công việc phải giữ vững nguyên tắc trong việc vận dụng đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đồng thời có sự linh hoạt phù hợp với thực tế ở địa phương. Người cán bộ cấp xã phải lắng nghe và tôn trọng ý kiến của quần chúng nhân dân, chú ý phát hiện những nhân tố mới, kinh nghiệm sáng tạo của quần chúng, tiếp thu ý kiến đúng đắn của quần chúng nhân dân.

- Không vội vàng kết luận đối với những vấn đề nảy sinh, những vấn đề còn nhiều ý kiến khác nhau cần phải quan tâm sâu sát thực tế, cần tổng kết thực tiễn, thảo luận dân chủ nhằm tìm ra cái đúng để phát huy, cái sai để khắc phục ngăn ngừa. Tục ngữ có câu: “Làm người suy chín, xét xa; cho tường gốc ngọn, cho ra vấn dài”.

Ngoài ra, mỗi cán bộ phải lập chương trình công tác nhằm cụ thể hoá hoạt động của mình vừa phù hợp với nhiệm vụ được giao, vừa phù hợp với tình hình thực tế ở địa phương. Xây dựng chương trình công tác sẽ giúp họ chủ động trong công việc, hiệu quả công tác chắc chắn được nâng cao. Đội ngũ cán bộ cũng cần chú trọng xây dựng mối quan hệ tốt với các cấp, các ngành, với các đoàn thể nhân dân ở cơ sở. Khi giải quyết tốt mối quan hệ sẽ giúp cho cán bộ cấp xã tranh thủ được sự ủng hộ của mọi tổ chức, mọi tầng lớp của nhân dân trong địa phương khi thực hiện công việc chung.

3.2.6. Thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá Cán bộ, công chức cấp xã

Cần thường xuyên sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm về các hoạt động, các mặt công tác của địa phương và của từng đơn vị một cách nghiêm túc, toàn diện. Xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm, lấy đó làm gương răn đe; đồng thời cũng phải đảm bảo việc xử lý nhanh nhất, hiệu quả nhất; nếu có vi phạm nghiêm trọng thì phải xử lý ngay. Điều này sẽ tạo thêm hiệu lực cho việc chấp hành kỷ luật hành chính. Phải ngăn ngừa việc tiêu cực ngay trong bản thân những người thực hiện việc thanh tra công vụ bằng cách lựa chọn

những cán bộ trong sạch, hiểu biết pháp luật, ý thức kỷ luật cao để làm công tác thanh tra công vụ. Trong quá trình hoạt động, các đoàn thanh tra cần có sự kiểm tra chéo lẫn nhau và phát huy vai trò giám sát, phản biện của nhân dân và của chính đối tượng thanh tra trong hoạt động công vụ. Đẩy mạnh các cuộc sinh hoạt thường kỳ, nhất là sinh hoạt chi bộ, qua đó chỉ ra được những mặt ưu, khuyết điểm, nguyên nhân để đội ngũ cán bộ cấp xã phát huy mặt mạnh, khắc phục mặt yếu kém.

Đánh giá cán bộ, công chức cấp xã cần dựa trên cơ sở tiêu chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức cấp xã gắn với những yêu cầu cụ thể, khả năng thực thi nhiệm vụ, hiệu quả công tác. Các tiêu chí đưa ra phải chi tiết, cụ thể và lượng hóa được thì mới phản ánh đúng kết quả làm việc thực tế của người cán bộ, công chức cấp xã. Kết quả đánh giá phải được sử dụng làm căn cứ bổ nhiệm, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã; làm căn cứ để tuyển chọn, tinh giản biên chế, đào tạo, bồi dưỡng và đặc biệt là phải sử dụng trong việc thực hiện khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức cấp xã.

Trong quá trình thực hiện đánh giá cán bộ, công chức cấp xã thì một việc rất quan trọng là phải lựa chọn được người đánh giá có tâm trong sáng, chí công vô tư, trung thực, đảm bảo tính khách quan, không được định kiến, không được nhìn nhận sự phát triển của cán bộ, công chức cấp xã theo điểm tĩnh, bất biến, phải đánh giá cả quá trình công tác, học tập, phấn đấu của người cán bộ, công chức. Việc xây dựng và hoàn thiện được tiêu chí đánh giá tốt thì mới đảm bảo kết quả đánh giá phản ánh khách quan, phản ánh đúng kết quả làm việc thực tế của cán bộ, công chức cấp xã.

Về công tác đánh giá theo định kỳ hàng năm phải tuân theo đúng quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục và quy chế đánh giá CBCC cấp xã. Việc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã phải đảm bảo tính khách quan, trung thực toàn diện, lịch sử và cụ thể, không hẹp hòi định kiến về lý lịch gia đình và

thành phần xuất thân, phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Phải lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của CBCC cấp xã làm căn cứ nhận xét đánh giá và lấy tiêu chuẩn cán bộ làm chuẩn mực. Phải làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, lối sống, năng lực và hiệu quả thực thi công vụ, chiều hướng phát triển của cán bộ, công chức cấp xã. Hoàn thiện chính sách pháp luật về đánh giá đối với cán bộ, công chức cấp xã. Quy định rõ thẩm quyền đánh giá, trình tự, thủ tục như: Cán bộ, công chức tự đánh giá bằng văn bản kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao; Hội nghị toàn thể CBCC cấp xã lấy ý kiến nhận xét; tập thể BTV Đảng ủy xã nhận xét, đánh giá, Bí thư đảng ủy xã kết luận và chịu trách nhiệm về việc đánh giá, xếp loại đối với các cán bộ đoàn thể xã, chức danh PBT TT Đảng ủy, BTV Đảng ủy. Ban TV huyện ủy kết luận đánh giá, xếp loại đối với BT Đảng ủy xã, Chủ tịch UBND huyện kết luận đánh giá và xếp loại đối với các chức danh Chủ tịch, PCT HĐND và UBND. Chủ tịch UBND xã kết luận đánh giá, xếp loại đối với các chức danh công chức chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân xã.

Tăng cường quản lý, kiểm tra giám sát CBCC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình hiện nay cần tập trung vào các vấn đề sau:

Một là, kiểm tra, giám sát việc triển khai tổ chức thực hiện các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, các quy định của Nhà nước, của cấp trên về công tác cán bộ, chiến lược cán bộ.

Hai là, các cấp ủy Đảng, chính quyền cần coi công tác kiểm tra, giám sát là một nội dung quan trọng trong công tác lãnh đạo, điều hành của mình; thường xuyên quan tâm lãnh, chỉ đạo tổ chức kiểm tra, giám sát. Thực hiện xây dựng chương trình, kế hoạch, xác định nội dung kiểm tra, giám sát cụ thể về công tác cán bộ thuộc cấp mình quản lý; hướng dẫn kiểm tra các Đảng bộ cấp xã, chính quyền các cơ quan liên quan thực hiện các nội dung đó

Ba là, thường xuyên sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm về các hoạt động, các mặt công tác của địa phương và của từng đơn vị một cách nghiêm túc và toàn diện. Qua đó đánh giá đúng công tác cán bộ, chỉ ra thành công, thất bại, những việc làm được và chưa làm được, rút ra nguyên nhân, bài học kinh nghiệm và tìm ra những giải pháp tối ưu cho nhiệm vụ công tác trong thời gian tới; kịp thời phát hiện, xử lý các sai phạm. Nêu gương các cán bộ, công chức làm tốt, giúp đỡ CB,CC gặp khó khăn.

Bốn là, tăng cường vai trò giám sát của quần chúng đối với công tác cán bộ. Các cấp uỷ Đảng, chính quyền tạo điều kiện để nhân dân, các đoàn viên, hội viên tham gia giám sát, góp ý thực hiện các khâu, các bước trong công tác cán bộ. Xây dựng quy chế bắt buộc CBC, C phải chịu sự kiểm tra, giám sát của quần chúng nhân dân về thực hiện chức trách, nhiệm vụ, phẩm chất, đạo đức, lối sống và mối quan hệ với nhân dân. Quy định thành chế độ, quy trình lấy ý kiến đóng góp, phê bình, nhận xét của quần chúng nhân dân nơi cư trú vào cuối năm, khi bổ nhiệm, miễn nhiệm, hết nhiệm kỳ.

Năm là, thực hiện nghiêm chế độ giải quyết khiếu nại tố cáo về CBCC, xử lý CB,CC sai phạm. Thực tế trong thời gian qua ở tỉnh Ninh Bình, những sai phạm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ, hiện tượng ngai va chạm, bao che trong đội ngũ CB,CC ... còn tồn tại gây bức xúc trong nhân dân. Do vậy, đối với những sai phạm của CBCC cần được xử lý công khai, triệt để, nghiêm minh. Hiện nay, Chính phủ đã ban hành Nghị định 35/2005/NĐ-CP về xử lý kỷ luật CB,CC. Căn cứ vào đó và dựa trên các văn bản về CB,CC cấp xã, huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình cần sớm ban hành quy định cụ thể về xử lý kỷ luật CB,CC cấp xã.

3.2.7. Tăng cường đầu tư xây dựng trụ sở, trang thiết bị và điều kiện làm việc

Huyện cần có kế hoạch để đầu tư xây dựng trụ sở ở một số xã, mua sắm trang bị các phương tiện phục vụ cán bộ làm việc như máy văn phòng, máy

vi tính kết nối Internet, điện thoại ... Ở một số xã, trụ sở làm việc hiện tại đã xuống cấp, chưa đảm bảo những điều kiện tốt nhất cho đội ngũ cán bộ xã làm việc. Đồng thời cần tăng cường đầu tư xây dựng các công trình phúc lợi, các công trình phục vụ thể thao – rèn luyện thể chất sau giờ làm việc.

Nói thì đơn giản như vậy, song câu hỏi đặt ra là: Nguồn kinh phí nào, lấy ở đâu để trang bị? Một ví dụ đơn giản là hầu hết các xã không có máy photocopy nên mỗi khi cần in sao tài liệu là phải ra ngoài mới có dịch vụ, có xã phải chạy 4-5 ki lô mét mới có điểm dịch vụ. Điều này cũng gây trở ngại cho quá trình điều hành, lãnh chỉ đạo ở địa phương. Song song với việc thiếu thôn về trang thiết bị, trên địa bàn các xã thuộc diện được điều tra khảo sát ở huyện Yên Khánh còn thiếu cả nguồn nhân lực hiểu biết để duy trì, vận hành các trang thiết bị đó. Việc này đòi hỏi nỗ lực đóng góp kinh phí của cả nhà nước và nhân dân, đồng thời tranh thủ các nguồn vốn dự án tài trợ từ bên ngoài.

Cấp ủy, chính quyền huyện Yên Khánh cần sớm rà soát, đánh giá và đầu tư tu sửa hệ thống trụ sở làm việc tại 19 xã, thị trấn đảm bảo đủ tiêu chuẩn theo quyết định số 23/2012/QĐ-TTg ngày 31/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ, tuy nhiên phải xây dựng lộ trình, kế hoạch cụ thể trong từng giai đoạn, từng xã. Tiếp tục trang bị cơ sở vật chất và phương tiện làm việc đảm bảo đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo QĐ số 170/2006/QĐ-TTg ngày 18/7/2006 của Thủ tướng Chính Phủ.

3.2.8. Nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe, xây dựng môi trường làm việc văn hóa cho Cán bộ, công chức cấp xã

UBND huyện phải tăng cường công tác chỉ đạo, quản lý và nâng cao trách nhiệm quan tâm, chăm lo bảo vệ sức khỏe, xây dựng chế độ làm việc và nghỉ ngơi hợp lý, đảm bảo việc tái sản xuất sức lao động và chăm sóc sức khỏe cho CB,CC cấp xã một cách thường xuyên. Đảm bảo cho mỗi CB,CC cấp xã được khám sức khỏe định kỳ 1 năm/lần, Phòng Y tế, phòng nội vụ, trung tâm Y tế

huyện phải có sự liên kết trong việc quản lý hồ sơ, theo dõi và chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Cấp ủy, chính quyền huyện, xã cần quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, các trang thiết bị máy móc, phương tiện làm việc, phải đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc thuận lợi, thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với CB,CC cấp xã, trang bị cơ sở vật chất, sân bãi, dụng cụ và tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, rèn luyện sức khỏe về cả mặt thể chất lẫn tinh thần một cách thường xuyên cho đội ngũ CB,CC cấp xã. Các tổ chức công đoàn cơ sở cần tăng cường phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chuyên môn thực hiện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã về các chế độ: Nâng lương, khen thưởng, nghỉ phép, ốm đau, thai sản, BHXH, tham quan du lịch... Đồng thời tổ chức tốt các phong trào thi đua lao động giỏi, thực hiện đẩy mạnh cải cách hành chính với xây dựng lề lối tác phong làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật trong CB,CC cấp xã (như: Thực hiện đọc báo đầu giờ, 100% CB,CC cấp xã đeo thẻ khi làm việc...). Thường xuyên chăm lo đời sống tinh thần cho CB,CC cấp xã thông qua các hoạt động như: tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, tổ chức tham quan, du lịch... góp phần nâng cao sức khỏe cho CBCC cấp xã, tạo động lực cho họ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, xây dựng môi trường làm việc, văn hóa, văn minh và thân thiện với nhân dân.

3.2.9. Nâng cao phẩm chất đạo đức, tác phong làm việc

Kết quả phân tích ở chương 2 cho thấy, vẫn còn hiện tượng CB,CC cấp xã có thái độ hách dịch, cửa quyền với nhân dân. Vậy để hạn chế được tình trạng này, cần thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

- Coi trọng công tác giáo dục phẩm chất chính trị đối với cán bộ, công chức cấp xã. Tổ chức học tập quán triệt, xây dựng kế hoạch hành động thực hiện luật phòng chống tham nhũng, luật thực hành tiết kiệm, duy trì thành nề nếp việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

- Tăng cường giáo dục cho đội ngũ CB,CC cấp xã về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, đảm bảo cho cán bộ, công chức thực hiện đúng chế độ, nhiệm vụ, quyền hạn và nghĩa vụ của CB,CC cấp xã, về tinh thần tự giác nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; các quy định, quy chế của địa phương.

- Duy trì nề nếp, nâng cao chất lượng sinh hoạt phê bình và tự phê bình trong cán bộ, công chức. Thực hiện nghiêm chế độ, nhận xét, đánh giá đối với cán bộ, công chức cấp xã đặc biệt thông báo công khai đối với những cán bộ, công chức về những ưu, khuyết điểm của CB,CC cấp xã để họ có kế hoạch phấn đấu.

- Thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng và giám sát mọi hoạt động, sinh hoạt của cán bộ, công chức, bảo vệ những người đấu tranh chống tham nhũng tiêu cực. Duy trì quản lý, kiểm tra chặt chẽ, kịp thời khen thưởng những công chức có thành tích xuất sắc, đồng thời xử lý nghiêm những CB,CC cấp xã vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật, thực hiện chế độ trách nhiệm nghiêm khắc đối với những người cán bộ đứng đầu ở các cơ quan nhà nước cấp xã nếu để xảy ra những vụ tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng.

- Tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện chỉ thị số 05 của bộ chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

3.2.10. Hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với Cán bộ, công chức cấp xã

Chế độ, chính sách có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng, hiệu quả công việc. Nếu chế độ chính sách đầy đủ, phù hợp, kịp thời thì kích thích cán bộ hăng say công tác đạt kết quả cao, ngược lại nếu chế độ chính sách không đầy đủ, bất hợp lý thì cán bộ cấp xã sẽ làm việc cầm chừng, có tư tưởng muốn chuyển đến nơi làm việc có điều kiện tốt hơn, thu nhập cao hơn, thậm chí còn

dẫn đến phạm khuyết điểm, sai lầm như tham ô, tham nhũng, sách nhiễu, vơ vét nhân dân. Vì vậy, cần phải hoàn thiện chế độ chính sách để động viên cán bộ cấp xã yên tâm công tác, ngăn chặn những tiêu cực có thể xảy ra.

Về chế độ tiền lương: Ngoài thu nhập là tiền lương cần hỗ trợ thêm cho cán bộ cấp xã một khoản tiền bằng việc trích từ các hoạt động kinh tế công, các khoản tiết kiệm chi phí thường xuyên, phần này vừa có tác dụng động viên, khuyến khích cán bộ cấp xã vừa cho phép khắc phục những bất hợp lý của chế độ, chính sách chung. Bên cạnh lương, cần áp dụng cơ chế thưởng cho những cán bộ cấp xã có thành tích, kết quả nổi bật trong thực thi nhiệm vụ, góp phần tạo động lực làm việc và không khí cạnh tranh lành mạnh trong đội ngũ công chức cấp xã. Cần cải cách chế độ tiền lương theo hướng dựa trên năng lực, mức độ hoàn thành và kết quả công tác. Về lâu dài, chế độ tiền lương cần được trả theo vị trí công tác, năng lực cống hiến thực tế, đặc biệt phải căn cứ vào những đánh giá của người dân trong giải quyết công việc thực tế.

Ngoài ra, trong quá trình xây dựng, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình cần chú trọng một số nội dung sau:

- Với những quy định mới về chế độ, chính sách đối với CB,CC cấp xã và mức lương tối thiểu thì quy định hiện hành của tỉnh về hỗ trợ là chưa hợp lý, chưa thu hút người có năng lực trình độ về công tác tại cấp xã. Do đó, cần tiếp tục hoàn thiện chính sách thu hút nhân tài, thu hút còn bộ giỏi về địa phương công tác cho phù hợp với tình hình thực tế.

- Xây dựng chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với CB,CC. Hiện nay, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hạn hẹp nên CB,CC đi học tập nâng cao trình độ chỉ được tỉnh hỗ trợ một phần, chủ yếu vẫn là bản thân CB,CC tự vận động và có sự hỗ trợ chi trả của cơ quan chủ quản. Do vậy,

chưa tạo được động lực khuyến khích CB,CC cấp xã đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị.

Tóm lại, để có thể thu hút nhân tài, người trẻ tuổi, cán bộ nữ về công tác tại cấp xã, thúc đẩy CB,CC cấp xã đi học nâng cao trình độ, cần tiếp tục nghiên cứu, xây dựng, hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả một số chính sách, chế độ như: chính sách bố trí, sử dụng cán bộ nữ; chính sách thu hút, đối ngộ nhân tài; chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng; chính sách thu hút, bố trí sử dụng sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học về công tác tại cơ sở để tạo nguồn... Có như vậy mới thu hút được cán bộ có năng lực, có trình độ và mới thúc đẩy họ tích cực học tập nâng cao trình độ, phục vụ công tác cho địa phương.

3.3. Một số kiến nghị

Đối với nhà nước: Về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã nói chung qua từng thời kỳ đều có những quy định khác nhau. Đây là vấn đề lớn, còn nhiều ý kiến khác nhau, cần phải được nghiên cứu một cách tổng thể về chức năng nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy liên quan đến nhiều cấp, nhiều ngành và cần phải có thời gian để điều tra, khảo sát ở các vùng, miền khác nhau trong cả nước. Tuy nhiên, để giải quyết những vấn đề đặt ra trước mắt, tạo tiền đề cho một giải pháp toàn diện lâu dài, tôi đề nghị thực hiện theo hướng sau:

- Trên cơ sở phân loại xã, phường, thị trấn theo Nghị định 159/2005/NĐ-CP và các quy định của Nghị định 92/2009/NĐ-CP, tiếp tục bổ sung, hoàn thiện chế độ, chính sách cho phù hợp với giai đoạn phát triển hiện nay.

- Tạo sự thống nhất về chế độ chính sách giữa các cấp hành chính nhà nước. Hiện nay chế độ chính sách giữa các cấp đang có sự khác biệt giữa các cấp như CB,CC cấp xã thì chế độ chính sách khác cấp huyện cấp tỉnh, cấp trung ương sự khác biệt này do chưa có sự thống nhất từ trên

suông do vậy để hạn chế sự kác biệt này nhà nước cần xem xét lại đảm bảo sự công bằng trong chính sách đãi ngộ.

- Đối với cán bộ không chuyên trách thực hiện cơ chế khoán kinh phí, khuyến khích tự quản kiêm nhiệm để tinh giản biên chế đồng thời tăng phụ cấp. Không nên giao cho cán bộ kiêm nhiệm nhưng lại không được hưởng phụ cấp tăng thêm.

- Về số lượng, chức danh sắp tới: Trên cơ sở khoán kinh phí, tinh giản bộ máy đồng nghĩa với việc tăng phụ cấp kiêm nhiệm một cách tương xứng với nhiệm vụ được giao để khuyến khích cán bộ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nghiên cứu tăng thêm một vài chức danh nếu cần thiết.

- Cán bộ chuyên trách giữ chức vụ bầu cử cấp xã, nếu có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên được xếp ngạch và hưởng chế độ tiền lương theo bảng lương hành chính, trường hợp chưa có bằng cấp chuyên môn thì được hưởng lương chức vụ theo quy định hiện nay của Nghị định 92/2009/NĐ-CP . Đồng thời cả hai trường hợp trên được cộng thêm phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Mức phụ cấp lãnh đạo tùy theo mô hình phân loại xã, tương đương với phụ cấp lãnh đạo của trưởng, phó phòng cấp huyện.

- Nhà nước cần có một cơ chế kiểm soát thực sự có hiệu lực về vấn đề bắt buộc phải nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ cấp xã. Đặc biệt với các chức vụ thuộc bên đoàn thể. Hiện nay, quy định tiêu chuẩn về trình độ học vấn của nhóm đối tượng này chủ yếu là tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên, đây là mức chuẩn thấp, trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã.

- Cần phải thay đổi phương thức quản lý điều hành, thay đổi cơ bản quá trình giáo dục đào tạo từ nội dung chương trình đến phương pháp dạy và học ở từng cấp độ đào tạo.

- Cần xây dựng và đưa vào áp dụng cơ chế đánh giá CB,CC có tính hệ thống, khoa học và đặc biệt nhấn mạnh đến hiệu quả về kinh tế – xã hội mà người cán bộ mang lại cho hệ thống chính trị cũng như mang lại lợi ích thiết thực cho nhân dân.

- Tổng rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ cấp xã gắn với việc tinh giản biên chế, bố trí lại đội ngũ cán bộ.

- Tiếp tục cải cách chế độ tiền lương, nâng cao mức tiền lương cho tất cả các chức danh và nâng cao chế độ phụ cấp, chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài. Đối với Huyện Yên Khánh: Để tạo đà phát triển nhanh nhưng vẫn đảm bảo yếu tố bền vững thì cần chú trọng vào một trong ba khâu đột phá đó là phát triển nguồn lực con người. Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao không phải là khẩu hiệu để trưng bày mà cần được các cấp chính quyền của tỉnh và huyện triển khai bằng chương trình hành động cụ thể. Phải xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng có tính thiết thực đối với đội ngũ cán bộ cấp xã. Để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã tôi đề nghị địa phương thực hiện theo hướng sau:

- Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ. Trước khi quy hoạch cần công khai về vị trí, số lượng, cơ cấu. Những người được đưa vào quy hoạch ngoài việc đảm bảo các tiêu chuẩn theo vị trí chức danh còn phải được cử tri và nhân dân nơi cán bộ làm việc tín nhiệm. Nên phát phiếu thăm dò ý kiến của cử tri, của nhân dân. Thường xuyên theo dõi, đánh giá sự tiến bộ của người nằm trong diện quy hoạch. Có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng những người đã được đưa vào quy hoạch. Trong quy hoạch phải đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa và tránh sự hụt hẫng bị động về cán bộ. Đặc biệt chú ý đến cơ cấu cán bộ trẻ và cán bộ nữ để đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đội ngũ cán bộ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Tăng cường công tác quản lý cán bộ, thực hiện tốt công tác đánh giá

cán bộ là điều kiện quan trọng để bố trí sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng và kỷ luật cán bộ. Công tác khen thưởng - kỷ luật phải thật sự công khai và minh bạch để đảm bảo sự công bằng cho mọi CB,CC phải được thừa nhận thành tích và nhìn nhận khuyết điểm như nhau.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã, song song với việc đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị, cần chú ý đến bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, kiến thức về bảo vệ và giữ gìn môi trường sinh thái. Đẩy mạnh việc đào tạo và thường xuyên cập nhật kiến thức về tin học cho cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ.

- Xây dựng phương án có tính khả thi để thu hút những người trẻ vừa mới tốt nghiệp đại học, đặc biệt là những người học chính quy đạt loại khá giỏi về công tác tại các xã như tạo điều kiện về chỗ ở, các quyền lợi thiết yếu chính đáng khác. Trên cơ sở đó tạo tiền đề phát triển nguồn cán bộ đạt chuẩn, có đủ bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu trước mắt cũng như những mục tiêu dài hạn của địa phương. Từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân, đem lại hạnh phúc cho nhân dân.

Đối với CB,CC xã: Với trách nhiệm, vai trò của mình đối với sự nghiệp phát triển toàn diện hệ thống kinh tế - chính trị - xã hội địa phương từng CB,CC cần nâng cao ý thức trách nhiệm hơn nữa trước tiên để hoàn thành tốt nhiệm vụ được tổ chức phân công, giao cho cụ thể:

- Thực hiện tốt các quy định của luật CB,CC; các chủ trương đường lối của Đảng và nhà nước; các nội quy quy định của xã, phường, thị trấn và của địa phương.

- Nâng cao tinh thần đoàn kết, phối hợp, giúp đỡ đồng nghiệp, người dân để cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đem lại lợi ích thiết thực hiệu quả tối ưu cho người dân.

- Tích cực tìm hiểu, học hỏi, tiếp cận, nắm bắt thông tin bên ngoài, thông tin thị trường để nâng cao trình độ hiểu biết, năng lực công tác, sáng tạo trong giải quyết công việc; đảm bảo giúp xã, phường, thị trấn hoàn thành tốt các chỉ tiêu kinh tế - chính trị - xã hội đặt ra.

- Nếu cao tinh thần phê bình và tự phê bình đối với bản thân, cán bộ để khắc phục những khuyết điểm, hoàn thiện bản thân tốt hơn, đây là một vấn đề cần phải được quan tâm hơn trong thời gian tới vì hiện nay đây là căn bệnh chung phổ biến của CB,CC trong các cơ quan nhà nước, việc tự nhìn nhận khuyết điểm của bản thân và đồng nghiệp đang còn mang tính hình thức hoặc tiêu cực chưa thực sự công tâm, tự giác.

KẾT LUẬN

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là nguồn nhân lực quan trọng ở địa phương là nền tảng của hệ thống chính trị, là cấp trực tiếp tổ chức, vận động nhân dân thực hiện chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, phát huy quyền làm chủ của nhân dân, chăm lo đời sống nhân dân, là “cầu nối” giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Trong mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và phương hướng, nhiệm vụ phát triển đất nước đến năm 2020 Đảng ta xác định ba khâu đột phá trong đó ghi: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ.”

Đa số CB,CC cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh có trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị đạt theo tiêu chuẩn nhà nước quy định, tuy nhiên thực tế cho thấy rằng chất lượng CB,CC cấp xã còn thấp, trình độ năng lực của đội ngũ này chưa tương xứng với vị trí, vai trò và nhiệm vụ được giao, khả năng thích ứng với công việc còn nhiều hạn chế. Điều này đã được minh chứng qua thực trạng chất lượng cán bộ cấp xã ở huyện Yên Khánh như đã phân tích ở trên. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng CB,CC cấp xã trong đó tập trung nghiên cứu một số yếu tố tác động chính: Tuổi, giới tính, thâm niên công tác, chế độ chính sách của Đảng và nhà nước, công tác đào tạo - bồi dưỡng, công tác tuyển chọn, công tác đánh giá CB,CC cấp xã, công tác quy hoạch cán bộ cấp xã, công tác kiểm tra, đánh giá, công tác bầu cử và tình hình trang thiết bị của xã.

Với kết cấu 3 chương, luận văn đã đưa ra được khung lý thuyết về chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, các chỉ tiêu đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

cấp xã. Trên cơ sở đó, tác giả đã đi vào phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Yên Khánh, đồng thời đã chỉ ra được những kết quả đã đạt được cũng như những mặt còn hạn chế về chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Yên Khánh, nguyên nhân của những hạn chế đó. Từ đó, tác giả đã đưa ra được 10 giải pháp hữu hiệu góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Yên Khánh. Đây là công trình nghiên cứu khoa học đầu tiên về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Yên Khánh với những giải pháp cụ thể, phù hợp với đặc điểm, điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo chính trị trình đại hội đại biểu Đảng bộ huyện YênKhánh lần thứ XXIII, nhiệm kỳ 2015-2020
2. Đỗ Thị Ngọc Oanh luận án tiến sĩ quản lý giáo dục “*quản lý bồi thường nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã trong bối cảnh hiện nay*”, nhà xuất bản giáo dục năm 2013.
3. <http://news.go.vn/redirect/baodientu.chinhphu.vn> “*Nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở để xây dựng nông thôn mới*”
4. <http://www.xaydungdang.org.vn/>
5. Luật CB,CC năm 2008.
6. Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015
7. Nghị định 112/2011/NĐ-CP ngày 5/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn.
8. Nghị định 121/2003/NĐ-CP, ngày 21/10, về chế độ chính sách đối với CB,CC ở xã, phường, thị trấn.
9. Nghị định 130/2005/NĐ-CP ban hành ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước ở các cấp.
10. Nghị định số 114/2003/NĐ-CP, ngày 10/10, về CB,CC xã, phường, thị trấn.
11. Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính Phủ về việc phân loại hành chính xã, phường, thị trấn.
12. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức, bồi dưỡng văn hóa công sở, kiến thức hội nhập quốc tế, đào tạo các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ.

13. Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính Phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
14. Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính Phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
15. Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính Phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CB,CC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.
16. Nghị quyết số 35/2012/NQ-HĐND ngày 20/12/2012 của HĐND tỉnh Ninh Bình về chế độ, chính sách đối với CB,CC được luân chuyển về công tác tại xã, phường, thị trấn và chế độ, chính sách đối với cán bộ chuyên trách cấp xã do yêu cầu bố trí, sắp xếp lại
17. Nguyễn Kim Diện (2006) luận án tiến sỹ: “ *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương*” Trường Đại học Kinh tế quốc dân
18. Nguyễn Thị Ban Mai(2015) “*nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh*” đại học lao động xã hội.
19. Pháp lệnh CB,CC sửa đổi 2003
20. Quyết định số 10/2014/QĐ-UBND ngày 04/4/2014 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc ban hành Quy định phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và CB,CC, viên chức, lao động tỉnh Ninh Bình
21. Quyết định số 1723/2005/QĐ-UBND ngày 08/8/2005 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc ban hành quy chế tuyển dụng CB,CC xã, phường, thị trấn.
22. Quyết định số 1723/2005/QĐ-UBND ngày 08/8/2005 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc ban hành quy chế tuyển dụng CB,CC xã, phường, thị trấn.
23. Quyết định số 2098/2004/QĐ- UB ngày 31/8/2004 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc quy định số lượng CB,CC ở xã, phường, thị trấn.

24. Quyết định số 34/2012/QĐ-UBND, ngày 26/12/2012, của UBND tỉnh Ninh Bình về việc ban hành quy định tiêu chuẩn đánh giá xếp loại chính quyền cơ sở trong sạch, vững mạnh trên địa bàn tỉnh Ninh Bình.
25. Quyết định số 1613/QĐ-BYT ngày 15 tháng 8 năm 1997 của Bộ Y tế về việc ban hành “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển khám định kỳ” cho người lao động.
26. Tạp chí cộng sản
27. Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.
28. Trần Xuân Cầu (2012), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.

PHỤ LỤC
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ
(CB,CC cấp xã tự đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, Tỉnh Ninh Bình”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà dưới đây chỉ nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và các thông tin Ông/ bà cung cấp sẽ hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên :.....
2. Ngày sinh:
3. Giới tính:
4. Điện thoại:
5. Địa chỉ:.....
6. Cơ quan công tác:
7. Chức vụ công tác:.....
8. trình độ học vấn:.....
9. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ:.....

II. ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào những chỗ còn trống)

Câu 1. Ông/bà được tuyển dụng vào xã làm việc thông qua hình thức nào?

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| A. Thi tuyển công chức | B. Điều động, luân chuyển |
| C. Theo cơ chế bầu cử | D. Xét tuyển |
| E. Hình thức khác:..... | |

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

1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước

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

2. Chấp hành nội quy cơ quan

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

3. Thái độ làm việc với CB,CC huyện

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

4. Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân

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

5. Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp

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

Câu 3. Ông, bà hãy đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của CB,CC cấp xã hiện nay theo các tiêu chí sau:

1. Kỹ năng lãnh đạo

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

2. Kỹ năng ra quyết định

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

3. Kỹ năng thuyết trình

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

4. Kỹ năng giải quyết vấn đề

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

5. Kỹ năng tổ chức cuộc họp

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

6. Kỹ năng làm việc nhóm

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

7. Kỹ năng giao tiếp

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

8. Kỹ năng soạn thảo văn bản

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

9. Kỹ năng sử dụng máy tính

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

10. Kỹ năng ngoại ngữ

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

Câu 4. Ông/bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của mình như thế nào?

A. Hoàn thành rất tốt

B. Hoàn thành tốt

C. Bình thường

D. Không hoàn thành

Câu 5. Ông/bà hãy đánh giá mức độ nhận thức và sẵn sàng đáp ứng về sự thay đổi công việc trong tương lai của mình.

1.Trong 5 năm tới công việc của anh chị thay đổi ở mức nào?

A. Không thay đổi

B. Thay đổi ít

C. Thay đổi vừa phải

D. Thay đổi nhiều

E. Hoàn toàn thay đổi

2.Khả năng thích nghi của anh chị với những thay đổi liên quan tới công việc?

A. Khó thích nghi

B. Bình thường

C. Khá thích

nghi

D. Hoàn toàn không thích nghi

3.Anh chị chuẩn bị ở mức độ nào để thích nghi với sự thay đổi liên quan đến công việc trong thời gian tới?

A. Rất chuẩn bị

B. Chuẩn bị bình thường

C.Không

chuẩn bị

4.Anh chị có mong muốn công việc của mình sẽ thay đổi trong thời gian tới không?

A. Rất mong muốn

B. Chuẩn bị bình thường

C. Không mong muốn

D. Không có ý kiến

Câu 6. Ông/bà hãy đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC xã của đơn vị mình hiện nay như thế nào?

1. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

A. Hợp lý

B. Không hợp lý

C. Không có ý kiến

2. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng

A. Hợp lý

B. Không hợp lý

C. Không có ý kiến

3. Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

A. Hợp lý

B. Không hợp lý

C. Không có ý kiến

4. Thời gian đào tạo, bồi dưỡng

A. Hợp lý

B. Không hợp lý

C. Không có ý kiến

5. Kinh phí hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng

A. Hợp lý

B. Không hợp lý

C. Không có ý kiến

Câu 7. Ông/bà hãy đánh giá về thực trạng thực hiện chế độ, chính sách đối với CB,CC xã của đơn vị mình hiện nay?

1. Điều kiện làm việc

A. Phù hợp, kịp thời

B. ít phù hợp, ít kịp thời

C. không phù hợp, không kịp thời

2. Chính sách tiền lương, BHXH, BHYT

A. Phù hợp, kịp thời

B. ít phù hợp, ít kịp thời

C. không phù hợp, không kịp thời

3. Chế độ đãi ngộ, khen thưởng

A. Phù hợp, kịp thời

B. ít phù hợp, ít kịp thời

C. không phù hợp, không kịp thời

4. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng

A. Phù hợp, kịp thời

B. ít phù hợp, ít kịp thời

C. không phù hợp, không kịp thời

Câu 8. Ông/bà hãy cho biết những khó khăn gặp phải khi thực hiện công tác quy hoạch cán bộ cấp xã của đơn vị mình hiện nay là gì ?

(Ông/bà có thể lựa chọn một hoặc nhiều ý kiến bên dưới)

- A. Nguồn cán bộ kế cận thiếu
- B. Công tác quy hoạch cán bộ chưa công khai, minh bạch
- C. Tính cục bộ địa phương
- D. Quan hệ thân quen

Câu 9. Ông/bà hãy đánh giá về công tác tuyển dụng CB,CC xã ở huyện Yên Khánh hiện nay như thế nào ?

- A. Rất tốt
- B. Tốt
- C. Trung bình
- D. Không tốt

Câu 10. Ông/bà hãy đánh giá về việc bố trí sắp xếp công việc đối với CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh hiện nay ?

- 1. Cán bộ chuyên trách
 - A. Hợp lý
 - B. Chưa hợp lý
- 2. CB,CC
 - A. Hợp lý
 - B. Chưa hợp lý

Câu 11. Ông/bà hãy đánh giá về công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật CB,CC xã của đơn vị mình hiện nay.

- 1. Việc tổ chức đánh giá cán bộ hàng năm tại cơ quan, đơn vị
 - A. Có đánh giá
 - B. Không đánh giá
- 2. Ý kiến về cách đánh giá cán bộ hiện nay
 - A. Thiết thực
 - B. Mang tính hình thức
- 3. Ý kiến về thời gian đánh giá cán bộ
 - A. 1 tháng 1 lần
 - B. 3 tháng 1 lần
 - C. 6 tháng 1 lần
 - D. 1 năm 1 lần

Câu 12. Xin Ông/bà cho biết nhận xét của mình đối với các vấn đề về nâng cao thể lực củacán bộ, công chức cấp xã?

1.Sức khỏe của Ông/bà hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D.

Chưa tốt

1. Ông/bà có thường xuyên luyện tập thể dục thể thao không?

A. Có B. Không

2. Công tác chăm sóc sức khỏe cho CB,CC cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường

D. Chưa tốt? Vì sao?

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

3. Việc đầu tư trang thiết bị thể dục thể thao cho CB,CC cấp xã hiện nay?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D.

Chưa tốt

4. Việc tổ chức các buổi hội thảo, nói chuyện chuyên đề về chăm sóc sức cho Cán bộ,công chức cấp xã?

A. Rất tốt B. Tốt

C. không tốt

Câu 13 : Xin Ông/bà cho biết tình trạng sức khỏe của ông, bà hiện nay như thế nào.

A. Tốt B. Bình thường D. Không tốt

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

PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ
(CB,CC cấp huyện đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, Tỉnh Ninh Bình”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà dưới đây chỉ nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và các thông tin Ông/ bà cung cấp sẽ hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên :.....
2. Ngày sinh:
3. Giới tính:
4. Điện thoại:
5. Địa chỉ:.....
6. Cơ quan công tác:
7. Chức vụ công tác:.....
8. trình độ học vấn:.....
9. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ:.....

II. ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào những chỗ còn trống)

Câu 1. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của CB,CC cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước

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

2. Chấp hành nội quy cơ quan

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

3. Thái độ làm việc với CB,CC huyện

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

4. Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân

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

B. Trung Bình C. Yếu

Câu 2. Ông/bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của CB,CC xã hiện nay như thế nào thế nào?

A. Hoàn thành rất tốt B. Hoàn thành tốt
C. Bình thường D. Không hoàn thành

Câu 3. Ông/bà hãy đánh giá về công tác tuyển dụng CB,CC xã ở huyện Yên Khánh hiện nay như thế nào ?

A. Rất tốt B. Tốt
C. Trung bình D. Không tốt

Câu 4. Xin Ông/bà cho biết nhận xét của mình đối với các vấn đề về nâng cao thể lực của cán bộ, công chức cấp xã?

1. Thể lực của CB,CC cấp xã hiện nay như thế nào?

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

2. Công tác chăm sóc sức khỏe cho CB,CC cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường

D. Chưa tốt? Vì sao?

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

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

A. Rất tốt B. Tốt

Câu 5 : Xin Ông/bà cho biết nhận xét của mình về tình trạng sức khỏe của Cán bộ, công chức cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Tốt B. Bình thường D. Không tốt

Câu 6. Theo Ông/ bà/ việc luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh hiện nay có hợp lý không? Vì sao?

A. Hợp lý

B. Không hợp lý

Vì sao?

Câu 7. Theo Ông/ bà có những yếu tố nào ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện hiện nay?

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 8. Theo Ông/bà cán bộ, công chức cấp xã hiện nay đang gặp phải những khó khăn gì? Nguyên nhân?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 9. Theo ông bà để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã thì cần có những giải pháp gì?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(người dân đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng CB,CC cấp xã của huyện Yên Khánh, Tỉnh Ninh Bình”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà dưới đây chỉ nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và các thông tin Ông/ bà cung cấp sẽ hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên :.....
2. Ngày sinh:
3. Giới tính:
4. Điện thoại:
5. Địa chỉ:.....
8. trình độ học vấn:.....

II. ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào những chỗ còn trống)

Câu 1. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của CB,CC cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước
A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt
2. Chấp hành nội quy cơ quan
A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

3. Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân

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

Câu 2. Ông/bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của Cán bộ, công chức xã hiện nay như thế nào?

- A. Hoàn thành rất tốt B. Hoàn thành tốt
C. Bình thường D. Không hoàn thành

Câu 3. Ông/bà có thấy hài lòng với ý thức làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã không?

- A. Hài lòng
B. Không hài lòng ; Tại sao lại không hài lòng?

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

Câu 4. Ông/ bà thấy việc luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Yên Khánh hiện nay có hiệu quả không? Vì sao?

- A. Hiệu quả B. Không hiệu quả

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

Câu 5. Ông/ bà thấy cần luân chuyển cán bộ, công chức ở các chức danh, chức vụ nào thì hợp lý?

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

Câu 6. Ông/ bà có hài lòng về việc bầu cử cán bộ chuyên trách xã không? Vì sao?

A. Hài lòng

B. Không hài lòng

.....

.....

.....

.....

Câu 7. Theo Ông/bà để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, Cán bộ, công chức cấp xã có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ không?

A. Có B. Không

Câu 8. Ông/ bà có được tuyên truyền về các thông tin tuyển dụng Cán bộ, công chức cấp xã hay chính sách thu hút của Huyện Yên Khánh không? Ông/bà có đề xuất gì không?

A. Có B. không

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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