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

PHẠM THỊ NGÁT

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ BẮC NINH TỈNH BẮC NINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2019

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

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

PHẠM THỊ NGÁT

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ BẮC NINH TỈNH BẮC NINH

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 80340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. PHẠM THỊ BÍCH NGỌC

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

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

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

Tác giả

Phạm Thị Ngát

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT IV
DANH MỤC BẢNG BIỂU V
DANH MỤC HÌNH VẼ VIII
LỜI MỞ ĐẦU 1
1. Lý do chọn đề tài 1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài 3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu 6
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu 7
5. Phương pháp nghiên cứu 7
6. Đóng góp mới của đề tài 9
7. Kết cấu luận văn 9
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ 10
1.1. Các khái niệm cơ bản 10
1.1.1. Khái niệm cán bộ, công chức và khái niệm cán bộ công chức cấp xã 10
1.1.2. Khái niệm chất lượng cán bộ, công chức cấp xã 15
1.1.3. Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã 16
1.1.4. Đặc điểm cán bộ, công chức cấp xã 17
1.2. Các tiêu chí đo lường chất lượng cán bộ, công chức cấp xã 18
1.2.1. Trí lực 18
1.2.2. Tâm lực 20
1.2.3. Thể lực 22
1.3. Nội dung nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã 24
1.3.1. Công tác quy hoạch 24
1.3.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã 26
1.3.3. Cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm và bố trí, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã 28
1.3.4. Chính sách đãi ngộ, tạo động lực đối với cán bộ, công chức cấp xã 29
1.3.5. Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã 30

1.3.6. Công tác kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức cấp xã.....31

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã 32

1.4.1. Chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước.....32

1.4.2. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương 34

1.4.3. Yếu tố điều kiện tự nhiên và sự phát triển của công nghệ thông tin 35

1.4.4. Trình độ chuyên môn và năng lực của cán bộ, công chức.....35

1.4.5. Trang thiết bị và điều kiện làm việc.....36

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của một số địa phương 36

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ BẮC NINH, TỈNH BẮC NINH 41

2.1. Giới thiệu chung về thành phố Bắc Ninh và đặc điểm của cán bộ công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh. 41

2.1.1. Giới thiệu chung về thành phố Bắc Ninh 41

2.1.2. Đặc điểm của cán bộ công chức thành phố Bắc Ninh 44

2.2. Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh.....46

2.2.1. Chất lượng cán bộ, công chức thông qua trí lực.....46

2.2.2. Chất lượng cán bộ, công chức thông qua tâm lực 58

2.2.3. Chất lượng cán bộ, công chức thông qua thể lực.....61

2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh. 63

2.3.1. Quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã.....63

2.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã 65

2.3.3. Tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức cấp xã. 68

2.3.4. Chính sách đãi ngộ, tạo động lực đối với cán bộ, công chức cấp xã 69

2.3.5. Qua công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã 72

2.3.6. Qua công tác quản lý, kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức cấp xã 74

2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, Bắc Ninh.....76

2.4.1. Những ưu điểm.....76
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế.....78
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ BẮC NINH, TỈNH BẮC NINH 83
3.1. Mục tiêu và quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh 83
3.1.1. Mục tiêu 83
3.1.2. Quan điểm đề xuất giải pháp 84
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh 87
3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã.....87
3.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã...89
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã.....90
3.2.4. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực đối với cán bộ, công chức cấp xã 93
3.2.5. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc.....94
3.2.6. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức cấp xã 96
3.2.7. Nâng cao chất lượng tham mưu về công tác tổ chức cán bộ. 96
3.2.8. Đẩy mạnh các hoạt động nâng cao thể lực cán bộ, công chức cấp xã ..97
3.3. Kiến nghị và đề xuất.....98
3.3.1. Đối với Đảng và Nhà nước và các cơ quan trung ương.....98
3.3.2. Đối với thành phố Bắc Ninh 99
KẾT LUẬN.....100
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....
PHỤ LỤC.....

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CB	Cán bộ
CBCC	Cán bộ, công chức
CC	Công chức
CNH	Công nghiệp hóa
CMCN	Cách mạng công nghiệp
CQHC	Cơ quan hành chính
ĐTBD	Đào tạo bồi dưỡng
HĐH	Hiện đại hóa
HĐND	Hội đồng nhân dân
KCN	Khu công nghiệp
KT- XH	Kinh tế - xã hội
NĐ	Nghị định
NL	Nhân lực
NNL	Nguồn nhân lực
QĐ	Quyết định
QPAN	Quốc phòng- An ninh
TT	Thông tư
TW	Trung ương
UBND	Ủy ban nhân dân
UBMTTQ	Ủy ban mặt trận tổ quốc

DANH MỤC BẢNG BIỂU

		TRANG
Bảng 1.1:	Tổng hợp các tiêu chí đo lường chất lượng cán bộ, công chức cấp xã	22
Bảng 2.1:	Số lượng, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2014 – 2018	44
Bảng 2.2:	Trình độ văn hóa của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh qua các năm: 2015 - 2018	47
Bảng 2.3:	Trình độ đào tạo của của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh qua các năm: 2015 - 2018	47
Bảng 2.4:	Kết quả đánh giá năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.	49
Bảng 2.5:	Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2015 – 2018	49
Bảng 2.6:	Trình độ quản lý nhà nước và trình độ ngoại ngữ, tin học của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2015 – 2018.	51
Bảng 2.7:	Kết quả đánh giá khả năng sử dụng tin học của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.	52
Bảng 2.8:	Kết quả đánh giá khả năng sử dụng ngoại ngữ của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.	52
Bảng 2.9:	Kết quả đánh giá sự cần thiết và đánh giá khả năng đáp ứng thực thi công vụ của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh	54
Bảng 2.10:	Tổng hợp cơ cấu CBCC cấp xã về thâm niên công tác tính đến năm 2018	56
Bảng 2.11:	Kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của CBCC cấp xã	57
Bảng 2.12:	Đánh giá phẩm chất chính trị của CBCC trong các cơ quan hành chính cấp xã thành phố Bắc Ninh từ năm 2015 đến năm 2018	59
Bảng 2.13:	Kết quả đánh giá tính tích cực nhận một công việc đối với CBCC trong các Đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh	59

Bảng 2.14:	Kết quả đánh giá của công dân địa phương về thái độ, ý thức trong thực thi công vụ của CBCC cấp xã	61
Bảng 2.15:	Số lượng cán bộ, công chức trong các Đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh phân theo độ tuổi năm 2018	62
Bảng 2.16:	Tổng hợp số lượng các chức danh CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh năm 2018	64
Bảng 2.17:	Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh giai đoạn năm 2015-20181	66
Bảng 2.18:	Ý kiến đánh giá của CBCC cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh.	67
Bảng 2.19:	Bảng tổng hợp mức lương cơ sở qua các năm từ 2013 đến 2018.	70
Bảng 2.20:	Kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2015- 2018	74
Bảng 2.21:	Kết quả kiểm tra, giám sát CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh giai đoạn 2016-2018	75

DANH MỤC HÌNH VẼ

		TRANG
Hình 1.1:	Cấu trúc Nhà nước Việt Nam theo tinh thần Hiến pháp 2013	13
Hình 2.1:	Tỷ lệ bình quân trình độ đào tạo của cán bộ công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh qua các năm 2015-2018.	48
Hình 2.2:	Mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo với công việc CBCC đang đảm nhiệm	65
Hình 2.3:	Kết quả công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2014 – 2018.	69

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Việt Nam đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0), vấn đề nguồn nhân lực được xem là khâu đột phá, phát triển nguồn nhân lực trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia. Với lợi thế đang trong thời kỳ dân số vàng, nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay sẽ có những lợi thế riêng nhưng cũng có những thách thức đáng kể trong thời kỳ CMCN 4.0.

Kế thừa và phát huy truyền thống của ông cha trong việc trọng dụng nhân tài, coi "hiền tài là nguyên khí của quốc gia", trong mỗi một giai đoạn phát triển, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định quan điểm xem nhân tố con người là trung tâm của mọi sự phát triển. Tại Nghị quyết hội nghị Trung ương 7 và Nghị quyết hội nghị Trung ương 8 khóa XII của Đảng. Đảng ta đặc biệt quan tâm tới nội dung "xây dựng cán bộ các cấp", "Quy định trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương". Nhận thấy Đảng và Nhà nước ta quyết tâm xây dựng cán bộ, chăm lo nhiều hơn đến mọi khía cạnh, lĩnh vực đời sống, cả về vật chất lẫn tinh thần của nhân dân. Do đó, việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức là liệu pháp quan trọng, hữu hiệu để ngăn ngừa sự suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong cán bộ, công chức, tìm ra những người biết lo cái lo của dân, hết mình vì đời sống nhân dân thành phố càng cấp thiết hơn lúc nào hết.

Thành phố Bắc Ninh là thành phố đô thị loại I trực thuộc tỉnh Bắc Ninh, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, cách Thủ Đô Hà Nội 30 km. thành phố Bắc Ninh có 19 đơn vị xã, phường trên địa bàn với số lượng cán bộ công chức cấp xã khá đông đảo (khoảng 350 người); Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, tăng tỷ trọng thương mại - dịch vụ, công nghiệp - xây dựng đạt trên 97%. Thành phố Bắc Ninh có KCN Quế Võ (650 ha), KCN Hạp Lĩnh - Nam Sơn (300ha) và 05 cụm công nghiệp làng nghề, thu hút gần 2.000

doanh nghiệp, hàng trăm cơ sở, hợp tác xã sản xuất công nghiệp- tiểu thủ công nghiệp đang hoạt động, với dân số khoảng 200.000 người. Với đặc điểm về kinh tế, dân số, văn hóa xã hội như vậy, để đáp ứng được yêu cầu công việc đề ra đòi hỏi phải có cán bộ công chức cấp xã có trình độ về chuyên môn, có đạo đức, lối sống, tinh thần làm việc tốt, có tính tiên phong, mang tính chuyên nghiệp. Bởi, CBCC cấp xã là hàng ngày phải giải quyết khối lượng lớn công việc liên quan đến mọi lĩnh vực của đời sống: chính trị, văn hóa- xã hội, kinh tế, an ninh- quốc phòng của địa phương. Chính vì vậy, nếu vì lý do nào đó mà sử dụng những cán bộ, công chức có chất lượng kém: năng lực, trình độ chuyên môn yếu, tư tưởng chính trị, đạo đức lệch lạc…sẽ dẫn tới những hậu quả trực tiếp, đáng tiếc, mà thiệt thòi nhất chính là quyền lợi của nhân dân địa phương. Song, trên thực tế chất lượng cán bộ,công chức cấp xã vẫn còn tồn tại nhiều bất cập: trình độ, năng lực chuyên môn còn hạn chế, hầu hết chưa được đào tạo cơ bản, đúng chuyên ngành; ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong lề lối làm việc chưa chỉn chu; một bộ phận cán bộ, công chức còn vướng vào một số thói hư, tật xấu: uống rượu, đánh bạc, nhũng đoạn, sách nhiễu, gây phiền hà cho nhân dân, ăn hối lộ, đút lót….

Thực hiện lời dạy của Bác Hồ trước yêu cầu thực tiễn của sự nghiệp đổi mới, cải cách hành chính đất nước hiện nay đòi hỏi phải có cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (gọi chung là cán bộ, công chức cấp xã) đáp ứng được về năng lực, trình độ, khả năng thích ứng với nhiệm vụ đảm nhiệm, ngày càng phải đạt tiêu chuẩn theo chức danh, chương trình. Vì vậy, tác giả chọn đề tài : ***"Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh"*** làm đề tài cho luận văn tốt nghiệp.

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

Đã có nhiều đề tài, công trình nghiên cứu cấp Bộ, luận án tiến sỹ, các tác phẩm đăng trên tạp chí nghiên cứu về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã dưới nhiều góc độ khác nhau. Tác giả sẽ giới thiệu các công trình khoa học: Đề tài khoa học cấp Bộ trở lên, luận án tiến sỹ, các bài báo có liên quan đến chủ đề,

đồng thời chỉ ra khoảng trống về lý luận và thực tiễn mà luận văn này sẽ kế thừa và tiếp tục hoàn thiện. Có thể liệt kê một số tác phẩm như sau:

Luận án tiến sỹ: "*Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*" do TS. Chu Xuân Khánh thực hiện năm 2010. Nội dung luận án tác giả chủ yếu đề cập đến những quan niệm về công chức nhà nước của một số quốc gia khác nhau làm cơ sở để phân tích so sánh với thực tiễn công chức ở Việt Nam, từ đó hệ thống hóa cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính nhà nước. Tác giả đã phân tích đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước Việt Nam trên cơ sở đó rút ra các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp ở Việt Nam. Tuy nhiên, tác giả đã không tiếp cận theo hướng về khoa học quản trị nhân lực mà tiếp cận dựa trên quan điểm quản lý hành chính.

Luận án tiến sỹ: *"Nâng cao năng lực đội ngũ công chức hành chính Nhà nước tỉnh Quảng Trị đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế" do* TS. Nguyễn Đình Chiến thực hiện năm 2011 đã nghiên cứu và hệ thống hóa những vấn đề cơ bản về công chức bao gồm những quan niệm khác nhau về công chức, những quan niệm và các chỉ tiêu đánh giá năng lực NNL công chức, xác định các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng tới chất lượng của NNL công chức. Luận án đã phân tích và chỉ ra những nguyên nhân, hạn chế trong việc nâng cao năng lực của công chức như: cách quản lý đội ngũ cán bộ, công chức chưa được thực hiện đồng bộ trong hệ thống các đơn vị nhà nước; công tác tuyển dụng công chức chưa khoa học, chưa thực hiện đúng mục tiêu tìm người phù hợp với từng vị trí việc làm; chưa xây dựng được chiến lược và kế hoạch, chương trình đào tạo NNL công chức Nhà nước; chính sách tiền lương chưa cạnh tranh được với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài để thu hút đối với NNL có trình độ cao, chưa đủ sức khuyến khích tạo

động lực cho công chức Nhà nước hiện đang làm việc; bản thân công chức Nhà nước chưa nhận thức đầy đủ về công tác đào tạo và tự bồi dưỡng. Mặc dù trong luận án này đã trình bày rất sâu sắc và khá đầy đủ về công chức và còn chỉ ra được một số chỉ tiêu đánh giá công chức nhưng chưa hệ thống hóa về việc nâng cao chất lượng và năng lực công chức sau khi đánh giá năng lực công chức làm cho công trình nghiên cứu này còn thiếu và hạn chế.

Luận án tiến sỹ: " *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương*", do TS. 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.

Đề tài khoa học cấp Nhà nước *"Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân"* của Thang Văn Phúc thực hiện năm 2005 đã đưa ra nhiều luận cứ khoa học của việc xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, các ngành ở nước ta. Trong phạm vi nghiên cứu, nhiều vấn đề được khẳng định như: về vị trí, vai trò nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng là cán bộ và công tác cán bộ; về yêu cầu đức, tài, phẩm chất, năng lực tiêu chuẩn cán bộ phải đặt trong quan hệ với nhiệm vụ chính trị trong từng thời kỳ và với xu thế của thời đại; về xây dựng NNL CBCC phải gắn trách nhiệm của các cấp chủ thể, nhất là cấp ủy và người đứng đầu cấp ủy, của hệ

thống chính trị; về quan điểm, mục tiêu, phương hướng, giải pháp xây dựng NNL cán bộ của Đảng phải đáp ứng tốt yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và đẩy mạnh CNH-HĐH.

Theo Trương Quốc Việt với bài viết năm 2016 *"Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước"* đã chỉ ra một trong năm mục tiêu quan trọng của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 là: Xây dựng NNL CBCC có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước. Để thực hiện có hiệu quả cải cách nền hành chính nhà nước cần giải quyết thành công một trong những nhiệm vụ trọng tâm là xây dựng NNL CBCC "đủ tâm, đủ tầm", trong đó phải nâng cao năng lực NNL CBCC, tác giả cho đây là giải pháp mang tính quyết định để thực hiện thành công cải cách nền hành chính. Không có NNL CBCC đủ năng lực hoạch định chính sách, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm thì khó có được những thể chế, chính sách theo kịp và định hướng cho sự phát triển của nền kinh tế - xã hội và muốn có NNL CBCC có năng lực phải thực hiện đồng bộ các giải pháp, từ tuyển dụng đến bố trí, sử dụng CBCC; đồng thời phải cải cách chế độ, chính sách để tạo động lực cho CBCC, nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Theo Phạm Văn Sơn với đề tài *"Nghiên cứu phát triển đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo quản lý nhà nước trong sự nghiệp CNH- HĐH và hội nhập quốc tế"* thực hiện năm 2014 cho rằng trong hơn 25 năm qua đến nay NNL CBCC đã dần thích ứng với cơ chế thị trường, với yêu cầu tình hình mới. Bên cạnh, mặt tích cực thì NNL CBCC còn nhiều hạn chế, bất cập. Đó là từ khi nước ta bước vào thời kỳ đổi mới, một bộ phận không nhỏ CBCC lãnh đạo, quản lý nhà nước không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, thiếu kiến thức chuyên môn, thiếu kỹ năng quản lý hành chính nhà nước, thiếu kỹ năng về quản lý kinh tế và quản lý xã hội. Nhiều CBCC tuổi ngày càng cao, ý thức chậm thay đổi và không muốn tham gia vào công tác đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nên trình độ ngoại ngữ, tin học không đáp ứng yêu cầu của công tác quản lý. Một bộ phận CBCC còn có thái độ quan

liêu, hách dịch và gây sách nhiễu đối với người dân trong công việc làm ảnh hưởng xấu đến uy tín của các cơ quan hành chính nhà nước. Tuy tác giả đã nêu ra được thực trạng chung của việc phát triển NNL CBCC quản lý nhưng để khắc phục những hạn chế, yếu kém, những giải pháp của tác giả đưa ra lại không tập trung vào việc nâng cao chất lượng NNL CBCC như phải: nâng cao trình độ chuyên môn của CBCC thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và đổi mới chế độ chính sách cho CBCC, đặc biệt là tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp cho CBCC.

Tác giả Nguyễn Bắc Son với đề tài *"Đánh giá về năng lực công chức hành chính, đánh giá công chức lãnh đạo trong giai đoạn hiện nay"* thực hiện năm 2014 đã đưa ra mô hình nâng cao năng lực công chức phải có hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, đào tạo và phát triển. Trong công trình nghiên cứu này, tác giả cũng đề cập nhiều về cách đánh giá năng lực NNL công chức theo từng nhóm công chức và xây dựng mô hình nâng cao chất lượng NNL công chức, nhưng đề tài chưa phân tích sâu về chất lượng hay năng lực NNL công chức và chưa chỉ ra khung năng lực cần có đối với NNL công chức quản lý nhà nước.

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

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu:

Trên cơ sở những lý luận về cán bộ, công chức và chất lượng cán bộ, công chức và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, luận văn tập trung làm rõ thực trạng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc

Ninh, tỉnh Bắc Ninh và đề xuất giải pháp, một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở thành phố Bắc Ninh trong giai đoạn hiện nay.

- Xem xét kinh nghiệm thực tiễn hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ công chức của một số địa phương trong cả nước.

- Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố, từ đó phát hiện ra kết quả cũng như tồn tại, bất cập, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đó.

Đưa ra một số giải pháp và đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.

+ Không gian: các xã, phường thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.

+ Thời gian: Nguồn số liệu để phân tích thực trạng tác giả lấy trong khoảng thời gian 2015-2018. Giải pháp đề xuất và khuyến nghị cho giai đoạn 2019-2023.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Nguồn Số liệu

- Nguồn số liệu sơ cấp: Điều tra bằng bảng hỏi: phỏng vấn cán bộ, công chức cấp huyện, cấp xã và công dân địa phương ở 19 đơn vị xã, phường thuộc thành phố Bắc Ninh.

- Nguồn số liệu thứ cấp: Thu thập số liệu từ các bài báo, các báo cáo, số liệu của Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh.

5.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

5.2.1. Phương pháp thu thập số liệu bằng bảng hỏi: Xây dựng 210 phiếu hỏi, với 3 mẫu phiếu, mỗi mẫu phiếu gồm một số câu hỏi với nội dung xoay quanh chủ đề nghiên cứu của luận văn (có phụ lục kèm theo). Trong đó:

+ Mẫu phiếu 1: Điều tra cán bộ, công chức cấp xã: 150 người (cán bộ 80 người, công chức 70 người). Mục đích: Khảo sát nhận định của cán bộ công chức cấp xã về các nội dung đào tạo, vị trí công việc, nhu cầu của cán bộ công chức, khả năng thực thi công vụ, khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học….. từ đó đánh giá thực trạng chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố, từ đó phát hiện ra kết quả cũng như tồn tại, bất cập, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đó. Đưa ra một số giải pháp và đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.

+ Mẫu phiếu 2: Điều tra cán bộ, công chức cấp huyện: 30 người. Mục đích: Khảo sát khả năng hoàn thành nhiệm vụ và kỹ năng thực hiện công việc cấp trên giao của đội ngũ CBCC xã.

+ Mẫu phiếu 3: Điều tra công dân địa phương: 60 người. Mục đích: Khảo sát thái độ ý thức đạo đức công vụ của các bộ công chức trong thực thi công vụ với nhân dân.

5.2.2. Phương pháp phỏng vấn: Đề tài tiến hành các cuộc phỏng vấn trực tiếp một số người dân ở thành phố Bắc Ninh để có đánh giá khách quan về công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ.

5.2.3 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.

5.3. Phương pháp phân tích dữ liệu

5.3.1 Phương pháp thống kê, so sánh

Phương pháp này được sử dụng nhiều ở chương 2. Từ việc nghiện cứu các chỉ tiêu, tác giả sẽ thống kê số liệu từ các năm 2015 đến năm 2018 và sử dụng phương pháp so sánh để so sánh các chỉ tiêu về cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn giữa các mốc thời gian, từ đó đưa ra các kết luận về thực trạng chất lượng cán bộ công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh.

5.3.2. Phương pháp phân tích tổng hợp

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

6. Đóng góp mới của đề tài.

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

Luận văn là tài liệu tham khảo, giúp tham mưu cho lãnh đạo thành phố Bắc Ninh, dựa vào đó đưa ra những chính sách, chế độ đảm bảo chất lượng và hoạt động của CBCC cấp xã.

7. Kết cấu luận văn

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

Chương 2: Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1 Các khái niệm cơ bản

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

- Khái niệm cán bộ:

Cán bộ là một danh từ xuất hiện ở nước ta từ trong thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp, từ "cán bộ" được du nhập từ Trung Quốc, ban đầu được dùng nhiều trong quân đội, sau đó dùng để chỉ tất cả những người thoát ly, để phân biệt với quần chúng. Cho đến nay, theo cách hiểu thông thường cán bộ được coi là tất cả những người hoạt động thoát ly, làm việc trong bộ máy Đảng, chính quyền, đoàn thể và lực lượng vũ trang.

Hiện nay, khái niệm cán bộ có nhiều cách hiểu khác nhau và ở từng nước với pham vi rộng, hẹp cũng khác nhau. Ở nước ta, CB được sử dụng phổ biến từ sau Cách mạng tháng Tám năm 1945. Nói đến định nghĩa CB thì người ta thường nhắc tới hai phía cạnh: Người CB có chức vụ trong các cơ quan nhà nước hoặc trong một tổ chức nào đó. Trong đời sống xã hội thường ngày, theo cách hiểu thông thường của người dân thì CB được coi là tất cả những người thoát ly, làm việc trong các cơ quan đảng, nhà nước, đoàn thể, quân đội, được hưởng lương.

Theo Từ điển Tiếng Việt [5], CB có hai nghĩa: một là, là người làm công tác có nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước…; hai là, là người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người thường, không có chức vụ... [5, tr. 61]. Với nghĩa thứ nhất, CB không chỉ là những người làm công tác có chuyên môn nghiệp vụ trong cơ quan nhà nước, mà còn trong cả hệ thống chính trị và cũng chỉ những người có trình độ đã qua đào tạo từ cao đẳng, đại học trở lên. Những người có trình độ đào tạo thấp hơn gọi là nhân viên. Bộ phận CB có chuyên môn nghiệp vụ thường được hình thành thông qua con đường đào tạo từ nhà trường. Với nghĩa thứ hai, CB là những người có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức; là đội ngũ CB lãnh đạo, quản lý, những người có chức vụ, phân biệt

với người không có chức vụ. Bộ phận CB này được hình thành thông qua việc bầu cử dân chủ hoặc được đề bạt, bổ nhiệm.

Theo Luật cán bộ, công chức thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010, thì khái niệm CB: "Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước".

Kế thừa những yếu tố hợp lý của các định nghĩa nêu trên, trong luận án, *cán bộ được hiểu là những người làm việc và đảm nhiệm một chức năng nào đó trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.*

- Khái niệm công chức:

Công chức là một thuật ngữ được dùng từ rất sớm trong quản lý nhà nước ở nước ta, chỉ những người được các cơ quan nhà nước tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc thường xuyên trong các cơ quan nhà nước và hưởng lương từ ngân sách. Khái niệm "công chức" xuất hiện ở nước ta, sau khi nhân dân ta giành được chính quyền năm 1945, đã hình thành đội ngũ CC, trong Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ban hành về quy chế công chức đã quy định rõ "những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là CC theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định"; "người công chức phải đem tất cả sức lực, tâm trí thực hiện theo đúng đường lối của Chính phủ và nhằm lợi ích của nhân dân mà làm việc"; "nghĩa vụ, quyền lợi của CC cùng các thể lệ về tổ chức, quản trị và sử dụng các ngạch CC trong toàn quốc". Quy chế quy định rõ nghĩa vụ, quyền lợi, chế độ tuyển dụng, khen thưởng, kỷ luật, sử dụng ngạch của CC...

Pháp lệnh cán bộ, công chức ngày 9/3/1998 được Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành đã chỉ ra: Những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, đoàn thể được gọi chung trong một cụm từ là "cán bộ, công chức". Phạm vi và đối tượng CBCC đã được thu hẹp hơn so với trước, nhưng vẫn

gồm cả khu vực hành chính nhà nước, khu vực sự nghiệp và các cơ quan của Đảng, đoàn thể. Những người làm việc trong các tổ chức, đơn vị còn lại như doanh nghiệp nhà nước, lực lượng vũ trang thì do các văn bản pháp luật về lao động, về sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, về công an nhân dân Việt Nam... điều chỉnh. Với Pháp lệnh cán bộ, công chức, các tiêu chí: Công dân Việt Nam, trong biên chế, hưởng lương từ Ngân sách nhà nước mới chỉ là những căn cứ để xác định một người có phải là "CB, CC" hay không.

Luật cán bộ, công chức được thông qua ngày 13/11/2008 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010 đã chỉ ra rõ ràng như thế nào thì là "cán bộ", là "công chức" và thế nào là "cán bộ xã, phường, thị trấn", "công chức cấp xã". Đây là một luận điểm thể hiện tính ưu điểm quan trọng của Luật CBCC, bởi thực tế trong các đơn vị nhà nước cũng cho thấy rõ ràng địa vị pháp lý của những người này có sự khác biệt nhất định. Theo Điều 4, Luật CBCC thì CC được định nghĩa: 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 xã, 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), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với CC 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".

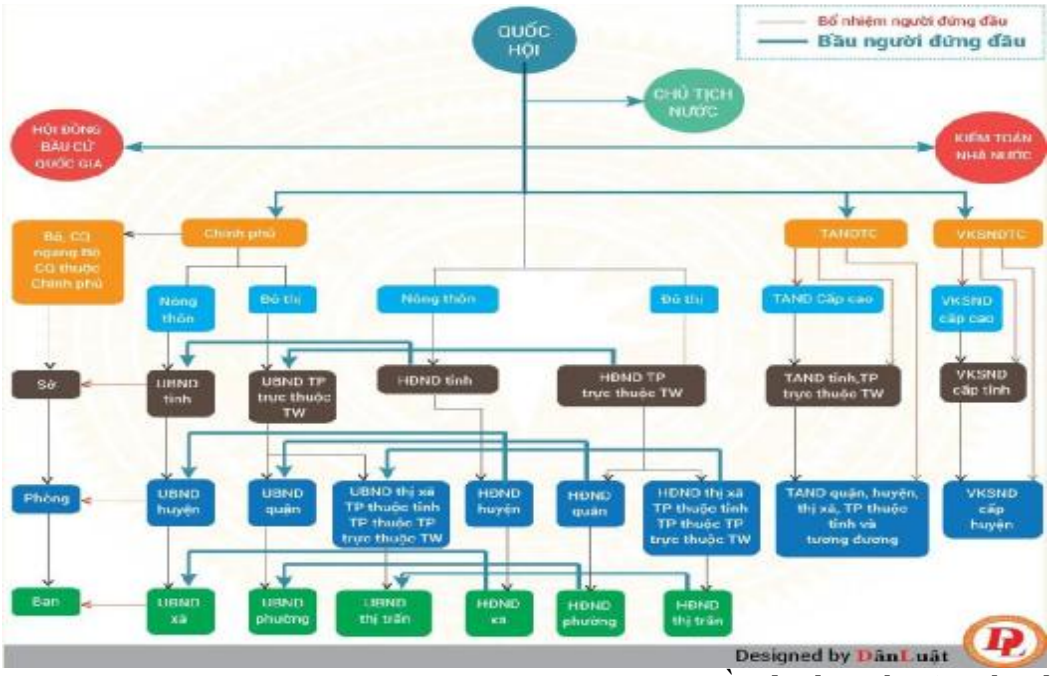
Với những quan niệm về công chức như trên, trong luận án: *công chức được hiểu là những người đang làm việc và đảm nhiệm một hoặc một số chức năng nhất định trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp, được hưởng lương trực tiếp từ ngân sách nhà nước*. Tuỳ thuộc vào cơ cấu, chức danh, chức vụ của công chức tại các đơn vị cũng khác nhau.

Theo Hiến pháp năm 2013, bộ máy nhà nước của nước ta được cấu trúc theo hai cấp trung ương và địa phương với ba nhánh quyền lực: lập pháp, hành

pháp và tư pháp (Hình 1.1). Để phù hợp với mục đích nghiên cứu về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức trong các đơn vị cấp xã, trong luận án này, chỉ đề cập đến các đơn vị cấp xã.

Hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước được tổ chức theo các cấp từ Trung ương đến địa phương. Cơ quan hành chính nhà nước ở cấp xã là một cấp cuối cùng trong hệ thống này.

Hình 1.1. Cấu trúc Nhà nước Việt Nam theo tinh thần Hiến pháp 2013



Nguồn:danluat.thuvienphapluat.vn

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

- *Công chức cấp xã* là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Theo Luật Cán bộ Công chức 2008 và các Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12

năm 2011; Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2019 quy định chức vụ, chức danh cán bộ công chức cấp xã bao gồm:

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

- Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Uỷ ban nhân dân;
- Chủ tịch Uỷ 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 các chức danh sau đây:*

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

Số lượng cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo Quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Cụ thể như sau:

Loại 1: tối đa 23 người;

Loại 2: tối đa 21 người;

Loại 3: tối đa 19 người.

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

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

Theo từ điển tiếng Việt thì "chất lượng" hiểu ở nghĩa chung nhất là "cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc" [5, tr 103].

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

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được tạo nên bởi rất nhiều nhân tố, bao gồm số lượng, cơ cấu, cấu trúc bộ máy, cơ chế tổ chức, phương thức quản lý và lãnh đạo… Chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức được cấu thành từ chất lượng của mỗi người cán bộ công chức. Đó là trình độ được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ, có phẩm chất chính trị tư tưởng vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực tổ chức và điều hành…

Chất lượng của mỗi CBCC trước hết được biểu hiện ở bản lĩnh chính trị, tư tưởng, phẩm chất đạo đức, lối sống, ở trình độ chuyên môn được đào tạo ở các trường, lớp, về kiến thức văn hóa và giao tiếp, thể hiện ở kinh nghiệm và năng lực lãnh đạo, quản lý, tổ chức, điều hành bộ máy và năng lực tổ chức thực hiện, đồng thời được biểu hiện ở hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý tại các đơn vị nhà nước, ở uy tín của họ trước tập thể và nhân dân… Vì thế, khái niệm chất lượng đối cán bộ, công chức được hiểu là tổng hợp đánh giá phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, mỗi chức danh, mỗi cương vị và mỗi loại CBCC khác nhau có yêu cầu chất lượng ở mức độ chuyên sâu khác nhau. Nhưng nhìn chung ở bất cứ cương vị và lĩnh vực nào thì yêu cầu về phẩm chất chính trị (tâm lực) của CBCC phải được đặt lên hàng đầu. Phẩm chất đạo đức là cái gốc và trình độ chuyên môn, kiến thức văn hoá, năng lực của cá nhân là nhân tố quyết định đến hiệu quả công tác của từng CBCC. Chất lượng hoạt động quản lý hành chính nhà nước cấp xã

chính là chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các đơn vị cấp xã. Do vậy, khi nói đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là nói đến tổng thể những phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, sức khỏe của người CBCC đang làm việc tại các đơn vị cấp xã, những phẩm chất và năng lực này thể hiện khả năng và kết quả thực hiện công việc của họ, cụ thể hơn là thực hiện những nhiệm vụ mà họ được cấp có thẩm quyền phân công.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là: "tập hợp tất cả những đặc điểm, thuộc tính của từng cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu theo nhiệm vụ và chức năng của cơ quan, đơn vị, đồng thời là tổng hợp những mối quan hệ giữa các cá nhân cán bộ, công chức cấp xã với nhau; sự phối kết hợp hoạt động trong thực thi nhiệm vụ chung nhằm đáp ứng yêu cầu, mục tiêu chung một thời điểm nhất định của địa phương".

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

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

Dựa vào khái niệm chất lượng cán bộ công chức cấp xã, chúng ta có thể hiểu nâng cao chất lượng CBCC cấp xã: " là tập hợp những giải pháp có tác động tích cực đến chất lượng của từng CBCC trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp xã cũng như mối quan hệ giữa các cá nhân trong tập thể, tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ nhằm hoàn thành công việc chuyên môn và hướng tới mục tiêu Kinh tế- xã hội, An ninh quốc phòng mà địa phương đặt ra ".

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

Cán bộ công chức cấp xã là lực lượng mang tính chất đặc thù, không giống với những lực lượng khác do vị trí và vai trò đặc biệt gần gũi trực tiếp với nhân dân, chính vì vậy Đảng và nhà nước ta cũng hết sức quan tâm làm sao để chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ngày càng được nâng cao.

1.1.4. Đặc điểm cán bộ, công chức cấp xã

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

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

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

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

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

- Cán bộ, công chức cấp xã thường xuyên biến động, thay đổi vị trí công tác

do yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị tại địa phương.

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

1.2. Các tiêu chí đo lường chất lượng cán bộ, công chức cấp xã

Hiện nay, có rất nhiều đề tài nghiên cứu liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng cán bộ, công chức nói riêng. Tuy nhiên, các tác giả đều chưa thống nhất việc dùng tiêu chí nào để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì chưa có sự thống nhất nên luôn có tranh luận với nhiều luận điểm khác nhau, điều đó tạo ra những mâu thuẫn nhất định trong quan điểm đánh giá chất lượng cán bộ, công chức. Đặc biệt, cán bộ, công chức trong các đơn vị cấp xã là nguồn nhân lực quan trọng có vai trò quyết định việc nâng cao hiệu quả hoạt động của các cấp, do đó nhất thiết cần phải có tiêu chí để đánh giá được chất lượng đội ngũ này. Trong luận văn, để đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, tác giả tập trung đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã dựa vào ba nhóm tiêu chí lớn là trí lực, thể lực và tâm lực của cán bộ, công chức cấp xã.

1.2.1. Trí lực

Trí lực của cán bộ, công chức cấp xã bao gồm trình độ học vấn, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm làm việc.

- Trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn của cán bộ công chức cấp xã được thể hiện qua văn bằng về trình độ chuyên môn được đào tạo qua trường, lớp tại các trường đại học, học viện trong và ngoài nước. Khi xem xét về trình độ học vấn cần lưu ý về sự phù hợp giữa chuyên môn được đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc và kết quả làm việc của CBCC cấp xã. Đây là tiêu chí đo lường đầu

vào của CBCC. Tiêu chí này được lựa chọn vì chỉ khi nào CBCC đáp ứng tiêu chí này họ mới có đủ điều kiện cần để đảm nhiệm công việc được giao.

- Kỹ năng nghề nghiệp của CBCC cấp xã bao gồm kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin, giao tiếp trong công việc được đo lường qua các chứng chỉ về ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước. Đặc biệt, trong bối cảnh nước ta ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, ngoại ngữ đã trở thành yêu cầu cho những CBCC muốn mở cánh cửa đón nhận những tinh hoa văn hoá của nhân loại bằng việc trao đổi với người nước ngoài hay ra nước ngoài học hỏi kinh nghiệm. Xây dựng chính phủ điện tử, giảm thủ tục hành chính, giấy tờ, rút ngắn thời gian nhận thông tin… là mục tiêu cần hướng tới của Nhà nước Việt Nam. Xu hướng này đòi hỏi CBCC cấp xã phải có trình độ ngoại ngữ và tin học nhất định.
- Kinh nghiệm làm việc là tiêu chí quan trọng khi đánh giá CBCC cấp xã. Kinh nghiệm là những vốn sống thực tế mà CBCC tích luỹ được trong quá trình thực tiễn công tác nói chung và thời gian đảm nhiệm một công việc cụ thể nói riêng. Theo xu hướng chung CBCC càng có thời gian công tác lâu năm thì càng rèn luyện được nhiều kỹ năng nghề nghiệp. Những kỹ năng đó sẽ góp phần làm tăng hiệu quả công việc của CBCC cấp xã.

Kinh nghiệm làm việc của CBCC cấp xã được đánh giá qua thâm niên công tác (số năm làm việc) của CBCC và tỷ lệ thuận với thời gian công tác, tuy nhiên, không phải chỉ hoàn toàn phụ thuộc vào thời gian công tác. Điều kiện cần để hình thành kinh nghiệm làm việc của CBCC cấp xã còn phụ thuộc vào bản thân CBCC, vào chính khả năng nhận thức, phân tích, tổng hợp và ghi nhớ cũng như thành tích công tác của họ.

- Mức độ hoàn thành công việc được giao (tiêu chí đo lường đầu ra): Đây là tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ thực tế của CBCC, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ và mức độ phù hợp trong đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ của CBCC. Nội dung của chỉ tiêu này là so sánh giữa việc thực hiện công việc cụ thể của từng CBCC với những tiêu chuẩn được xác định trong bản mô tả công việc. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của CBCC (đo lường qua kết quả: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ

nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ) cho phép phân tích và đánh giá chất lượng CBCC trên thực tế. Trong trường hợp CBCC hoàn thành nhiệm vụ được giao có thể kết luận tại thời điểm đó, chất lượng CBCC đảm bảo, đáp ứng được đòi hỏi của công việc. Còn trong trường hợp CBCC liên tục không hoàn thành nhiệm vụ được giao mà không phải lỗi tại tổ chức hay của những yếu tố khách quan thì có nghĩa là CBCC đó không đáp ứng được yêu cầu của công việc, chất lượng CBCC thấp ngay cả khi trình độ chuyên môn được đào tạo của họ phù hợp, thậm chí cao hơn yêu cầu của công việc.

1.2.2. Tâm lực

Tâm lực của cán bộ, công chức cấp xã bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, thái độ làm việc.

- Tiêu chí đo lường phẩm chất chính trị:

Phẩm chất chính trị là một trong những tiêu chí rất quan trọng trong đánh giá chất lượng CBCC cấp xã. Biểu hiện về phẩm chất chính trị của CBCC cấp xã được thể hiện bằng những hành động, việc làm của cán bộ, công chức và qua văn bằng, chứng chỉ về trình độ lý luận chính trị (cử nhân, cao cấp, trung cấp, sơ cấp). CBCC cấp xã chỉ đủ phẩm chất chính trị khi đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

+ Có lập trường chính trị tư tưởng vững vàng, trung thành với lợi ích quốc gia và địa phương, nhận thức đúng đắn và kiên định với đường lối đổi mới của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

+ Có ý chí vươn lên và vượt qua mọi khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuyệt đối không được so đo, lựa chọn những công việc dễ dàng, thuận lợi, đùn đẩy cho đồng nghiệp những việc khó khăn, phức tạp. Khi gặp khó khăn trong công việc phải giữ vững bản lĩnh chính trị, năng động, sáng tạo, lường trước những tình huống có thể xảy ra trong quá trình quản lý để cùng đồng nghiệp tìm ra biện pháp giải quyết đúng đắn, kịp thời.

+ Có ý thức tuyên truyền, thuyết phục người khác, đặc biệt là người dân thực hiện thành công đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước. Biết biến nhận thức chính trị của mình thành nhận thức của mọi người, phải tạo được lòng tin và lôi cuốn mọi người cùng thực hiện. Muốn làm được điều này thì mỗi

CBCC phải “nói đi đôi với làm” “làm gương cho quần chúng trong mọi công việc”.

+ Phong cách quản lý hiện đại, dân chủ, vì dân, vì công việc chung. Biết lắng nghe ý kiến của những người xung quanh. Luôn có ý chí làm giàu cho xã hội, cho tập thể và cho gia đình, giàu cả về vật chất lẫn tinh thần. Đối với CBCC giữ trách nhiệm lãnh đạo còn cần phải biết đánh giá khách quan, đúng những con người do mình quản lý để từ đó biết giao đúng người, đúng việc, bên cạnh đó còn phải tạo điều kiện thuận lợi cho cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ.

+ Phải kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực, sai trái trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

+ Tiêu chí phẩm chất đạo đức được đo lường thông qua kết quả đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức hàng năm của CBCC (rất tốt, tốt, trung bình, kém) và CBCC cấp xã chỉ đạt đủ phẩm chất đạo đức khi đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

+ Trung thực, khách quan, tận tuỵ, liêm khiết trong công việc. Đất nước ta đang trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, các chính sách, pháp luật còn cần phải từng bước hoàn thiện dần, chính vì vậy càng phải nêu cao tính trung thực, khách quan trong công việc của CBCC cấp xã, không được lợi dụng những kẽ hở của chính sách, pháp luật để trục lợi cho bản thân. Cần phải có ý thức cao, nhiệt tình lao động nhằm góp công sức của mình trong xây dựng và phát triển địa phương trong thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước.

+ Nhân ái, chia sẻ, cảm thông với đồng nghiệp và đối tượng quản lý.

+ Có uy tín với đồng nghiệp, nhân viên và với đối tượng quản lý. Có uy tín mới có thể khiến người khác nghe theo.

- Thái độ làm việc chính là ý thức của cán bộ, công chức trong quá trình làm việc. Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào phẩm chất và tính cách mỗi cá nhân CBCC. Khi làm việc trong một đơn vị nhà nước, CBCC buộc phải tuân thủ các quy tắc, nội quy làm việc nhất định do đơn vị đó đề ra. Tuy nhiên, không phải bất cứ một CBCC nào cũng đều có ý thức, trách nhiệm và sự tự giác tuân thủ thực hiện các quy tắc và nội quy làm việc triệt để. Đặc biệt, khi văn hóa của tổ chức không được quan tâm, các cấp quản lý trong tổ chức không thật sự chú ý và kiểm

soát các hoạt động thì thái độ làm việc của CBCC có thể bê trễ làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc.

Thái độ làm việc của CBCC cấp xã được đo lường thông qua tính tích cực làm việc và khi nhận nhiệm vụ của CBCC (sẵn sàng, do dự, từ chối) và thái độ, tinh thần phục vụ người dân (cao, bình thường, thấp)

Như vậy, thái độ làm việc là những hành vi biểu hiện bên ngoài, tâm lý làm việc là những cảm xúc bên trong con người. Khi cảm xúc của mỗi cá nhân biến động khiến tâm lý làm việc biến động theo, sẽ ảnh hưởng đến thái độ làm việc của mỗi CBCC và làm thay đổi hành vi trong thực hiện công việc của CBCC. Khi cán bộ, công chức kiểm soát được hành vi của bản thân, nghĩa là kiểm soát được cảm xúc, tâm trạng biểu hiện bằng thái độ, bằng hành vi đúng đắn là thể hiện cán bộ, công chức có kiến thức, có sự hiểu biết nhất định và phần đó được coi là có chất lượng về mặt tâm lực.

Ngoài ra, các yếu tố thuộc tâm lực có liên quan chặt chẽ đến văn hóa tổ chức. Xuất phát từ văn hoá truyền thống của dân cư tại địa phương có ảnh hưởng rất lớn đến tư duy, suy nghĩ, lề lối, cách sống… tạo nên văn hoá, đạo đức của CBCC của địa phương đó, những hành vi và thái độ thể hiện tại nơi làm việc thường biểu hiện khía cạnh phẩm chất đạo đức. Tuy hiện nay có ảnh hưởng của văn hoá toàn cầu, trình độ và sự nhận thức giúp người CBCC có thể kiểm soát hành vi, nhưng không phải bất cứ tình huống nào, thời điểm nào CBCC cũng kiểm soát được. Do đó, nhóm tiêu chí thuộc về phẩm chất chính trị, đạo đức của cán bộ, công chức cấp xã là rất khó đánh giá, khó đưa ra một nhận định hay có thể lượng hóa được vì trong mỗi thời điểm, mỗi hoàn cảnh lại có những biểu hiện không giống nhau. Do vậy, việc xây dựng một hệ thống các tiêu chí đánh giá về chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, có tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức của người CBCC nhưng không thể luôn ứng dụng, luôn khách quan trong mọi tình huống.

1.2.3. Thể lực

- Tiêu chí về sức khoẻ: Cán bộ, công chức cấp xã phải có sức khoẻ đáp ứng được yêu cầu của công việc. Sức khoẻ của CBCC thể hiện trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần khi thực hiện nhiệm vụ. Để xác định trạng thái sức khoẻ của

CBCC người ta căn cứ vào kết quả đánh giá của các cơ quan y tế có thẩm quyền. Có thể phân làm 3 loại: Loại A: thể lực tốt, không có bệnh tật; Loại B: sức khoẻ trung bình; Loại C: sức khoẻ yếu, không đủ khả năng làm việc. Tuy nhiên, tuỳ theo từng ngành nghề của từng CQHC cấp xã cụ thể còn có những yêu cầu khác nhau,nên phải căn cứ vào từng ngành nghề cụ thể mà xây dựng các tiêu chí riêng về sức khoẻ. Cán bộ, công chức cấp xã cần phải đảm bảo yêu cầu về sức khoẻ không chỉ là một quy định bắt buộc khi tuyển dụng, mà còn phải duy trì trong suốt quá trình công tác phản ánh qua các đợt khám sức khoẻ định kỳ.

- Tiêu chí về độ tuổi: Mỗi quốc gia sẽ có quy định khác nhau về độ tuổi lao động. Ở Việt Nam hiện nay quy định độ tuổi lao động từ đủ 15 tuổi đến tròn 60 tuổi đối với nam và từ 15 đến tròn 55 tuổi đối với nữ. Những người trong độ tuổi này có thể tham gia vào các hoạt động KT-XH. Ngoài ra, khi tiến hành xây dựng quy hoạch CBCC, bổ nhiệm vào các chức vụ nhất định còn phải căn cứ vào các tiêu chuẩn cụ thể về độ tuổi quy hoạch, bổ nhiệm lần đầu, bổ nhiệm lại theo từng thời kỳ nhằm đảm bảo tính kế thừa cũng như phát huy cao nhất khả năng của CBCC trong từng độ tuổi nhất định, hạn chế tình trạng trì trệ, già hóa CBCC.

Bảng 1.1: Tổng hợp các tiêu chí đo lường chất lượng cán bộ, công chức cấp xã

Nội dung	Nội dung chi tiết tiêu chí	Thước đo
Trí lực	1. Trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn	- Trình độ văn hóa: THCS, THPT - Trình độ chuyên môn + Sau đại học + Đại học + Cao đẳng + Trung cấp
	2. Kỹ năng nghề nghiệp	- Trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học (chứng chỉ, trung cấp, cử nhân, sau đại học). - Kỹ năng thực thi công vụ
	3. Kinh nghiệm làm việc	Thâm niên công tác thể hiện qua số năm làm việc và ngạch bậc công chức: + Chuyên viên và tương đương. + Chuyên viên chính và tương đương. + Chuyên viên cao cấp và tương đương.
	4. Mức độ hoàn thành công việc	Kết quả đánh giá hàng năm về hoàn thành nhiệm vụ được giao: - Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

		- Hoàn thành tốt nhiệm vụ. - Hoàn thành nhiệm vụ. - Không hoàn thành nhiệm vụ.
Nội dung	**Nội dung chi tiết tiêu chí**	**Thước đo**
Tâm lực	1. Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống	- Kết quả đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức hàng năm của CBCC (rất tốt, tốt, trung bình, kém).
	2. Thái độ làm việc	- Tính tích cực làm việc và khi nhận nhiệm vụ của CBCC (sẵn sàng, do dự, từ chối). - Thái độ, tinh thần phục vụ người dân.
Thể lực	1. Sức khoẻ	Đảm bảo sức khoẻ công tác theo quy định của Bộ Y tế (sức khoẻ loại B trở lên).
	2. Độ tuổi	Đảm bảo độ tuổi theo quy định của Luật Lao động (từ 15 đến 60 tuổi đối với nam và từ 15 đến 55 tuổi đối với nữ), Luật cán bộ, công chức.

Nguồn: Tác giả tổng hợp

1.3. Nội dung nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã

1.3.1. Công tác quy hoạch

Trong Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước, Đảng ta đã chỉ ra: "Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác CB, bảo đảm cho công tác CB đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng được cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài" [Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997), Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba, (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Hà Nội].

Trong Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2001 của Bộ Chính trị (khoá IX) và Kết luận số 24-KL/TW, ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khoá XI) có ghi: "Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và của đất nước".

Quy hoạch CBCC là nội dung trọng yếu của công tác tổ chức, là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ CBCC trên cơ sở dự báo nhu cầu CBCC nhằm đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chính trị, công việc được giao.

Nói đến quy hoạch CBCC không chỉ nói tới việc lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, mục tiêu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch CBCC. Đây là quá trình đồng bộ, mang tính khoa học.

Trong thực tế, quy hoạch CBCC phải xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức quản lý của từng CQHC nhà nước và từ đặc thù nhiệm vụ chính trị của CQHC được giao kết hợp với chủ trương, chính sách đổi mới công tác CB của Đảng và Nhà nước. Quy hoạch CBCC trong các Đơn vị cấp xã phải đáp ứng các yêu cầu sau:

- Quy hoạch CBCC phải phù hợp với mục tiêu phát hiện CBCC tài năng nhằm chủ động đào tạo để họ có thể phát huy năng lực khi được giao nhiệm vụ. Yêu cầu này xuất phát từ thực tế khách quan là: Mỗi người trong đơn vị có những sở trường, sở đoản khác nhau. Người làm công tác CB phải biết rõ các sở trường, sở đoản của từng cá nhân để bố trí họ vào những vị trí làm việc thích hợp. Hơn nữa, dù có tố chất, năng lực, nhưng nếu không được đào tạo bồi dưỡng (ĐTBD) quy củ, con người cũng khó phát huy được tài năng của mình.

Để làm quy hoạch CBCC cho tốt, người làm công tác tổ chức CB ở các Đơn vị cấp xã phải theo dõi và đánh giá thường xuyên CBCC thuộc diện quản lý của mình để nhanh chóng phát hiện ra được các CBCC có đủ phẩm chất, đủ hoặc có triển vọng về năng lực để đưa đưa đi ĐTBD.

- Quy hoạch CBCC phải phù hợp với tiêu chuẩn quy hoạch cho cấp tỉnh

Cấp ủy đảng, chính quyền tại các Đơn vị cấp xã cần đưa ra các tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh quy hoạch trên cơ sở những quy định và hướng dẫn hiện hành của Đảng. Cần quy định CBCC trong diện quy hoạch phải đáp ứng cơ bản tiêu chuẩn chức danh cán bộ theo đúng quy định, còn những tiêu chuẩn hiện chưa đạt được có thể tùy theo điều kiện cụ thể của từng cá nhân mà bổ sung cho đạt chuẩn theo những quy định về công tác cán bộ đã đề ra.

+ Các tiêu chuẩn dành cho CBCC thuộc diện đưa vào quy hoạch phải toàn diện, bao quát hết các mặt về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn nghiệp, năng lực, uy tín, sức khỏe, chiều hướng, triển vọng phát triển, độ tuổi, giới tính, kể cả thành phần dân tộc nếu ở các địa bàn đa dân tộc sinh sống.

- Thực hiện đúng phương thức quy hoạch: Hiện nay, công tác quy hoạch CBCC nói chung và CBCC cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nói riêng được thực hiện theo Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW, ngày 05/11/2012 về công tác quy hoạch CBCC lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2001 của Bộ Chính trị (khoá IX) và Kết luận số 24-KL/TW, ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khoá XI). Các quy định này đã xác định rõ phương thức quy hoạch CBCC cấp tỉnh trên các nội dung: quy hoạch phải được xây dựng trong khoảng thời gian 5 năm hay 10 năm; quy hoạch CBCC phải tuân theo quy trình xây dựng quy hoạch đã được hướng dẫn và phải đảm bảo cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới và quy hoạch theo phương châm "mở" và "động".

1.3.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

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

Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học. Còn bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc. Nếu đào tạo là quá trình làm cho con người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định thì bồi dưỡng làm tăng

thêm năng lực hoặc phẩm chất đó. Mặc dù trình độ học vấn của CBCC cấp xã ngày nay đã được nâng lên nhưng những kiến thức, kỹ năng học tập được trong nhà trường còn tràn lan, có những thứ chưa thể áp dụng trong thực tiễn làm việc. Do đó, trong công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã đòi hỏi phải biết chọn lựa nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với chuyên ngành, với chức danh công việc cụ thể của mỗi CBCC, tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng tràn lan, hình thức, đào tạo không phải để trang bị những kỹ năng cần thiết mà chỉ lấy chứng chỉ, bằng cấp bổ sung vào lý lịch CBCC. Trong khi đó, người có nhu cầu thật sự không được cử đi, người không sử dụng kiến thức đó được đi học, gây lãng phí nguồn kinh phí đào tạo của Nhà nước. Nội dung đào tạo xuất phát từ sự cần thiết thực tế, yếu khâu nào đào tạo, bồi dưỡng khâu đó. Tuy nhiên, hiện nay, nội dung đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã vẫn mang nặng về lý luận chính trị, ít chuyên sâu vào khoa học hành chính, các kỹ năng, nghiệp vụ quản lý nhà nước cần thiết của CBCC.

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

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

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

Tuyển dụng cán bộ, công chức là khâu đầu tiên có vai trò quyết định đến chất lượng đầu vào của cán bộ, công chức. Công tác tuyển dụng CBCC giúp bổ sung nhân lực vào CBCC cấp xã. Làm tốt khâu tuyển dụng có nghĩa là đã lựa chọn được những người phù hợp và đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc, đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức để làm việc trong cơ quan Nhà nước, để phục nhân dân một cách tốt nhất. Ngược lại, nếu làm chưa tốt sẽ dẫn đến hình thành CBCC cấp xã yếu kém về năng lực, trình độ, hạn chế về phẩm chất chính trị, đạo đức, gây ra tình trạng trì trệ công việc và những tiêu cực trong giải quyết chính sách: nhũng nhiễu, vòi tiền...cuối cùng là ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của nhân dân.

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

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

quả sử dụng CBCC trong bộ máy chính quyền cấp xã cần tiếp tục đổi mới và hoàn thiện chính sách sử dụng CBCC cấp xã.

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

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

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

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

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

1.3.5. Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã

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

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

Tuy nhiên trong thực tế, công tác này còn bị coi nhẹ, chỉ mang tính hình thức, đánh giá thiên về tình cảm, làm cho qua loa xong chuyện. Công tác đánh giá, xếp loại CBCC không chỉ giúp cơ quan quản lý cán bộ nắm và hiểu được cán bộ

của mình mà đồng thời còn giúp cho bản thân người cán bộ công chức cấp xã hiểu đúng hơn về mình, nhằm phát huy ưu điểm, sửa chữa khuyết điểm (nếu có), góp phần xây dựng cán bộ, công chức cấp xã có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới.

1.3.6. Công tác kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức cấp xã

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

Đây là công tác rất nhạy cảm, là nhiệm vụ khó khăn vì đôi khi ảnh hưởng đến quyền lợi của một bộ phận CBCC nên trong thực tế, việc thực hiện chưa thật sự quyết liệt, mạnh tay, còn cả nể, kiêng dè...Đây cũng là nguyên nhân khiến cho hiệu quả giám sát, kiểm tra chưa cao, khiến cho CBCC cấp xã dễ tha hóa, biến chất, lạm dụng chức quyền. Chính vì vậy, công tác này có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng CBCC cấp xã, nhất là khía cạnh đạo đức. Để công tác quản lý, kiểm tra, giám sát được diễn ra công bằng thì phải cần sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng, sự

phối hợp của Chính quyền; tinh thần chủ động, sáng tạo của Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể Chính trị- xã hội của mỗi địa phương.

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

1.4.1. Chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước

Chính sách cán bộ là hệ thống các quan điểm, chủ trương, giải pháp của Đảng và Nhà nước ta đối với đội ngũ CBCC trong đó có CBCC cấp xã.

Đảng có vai trò to lớn trong quản lý cán bộ. Vì thế chính sách cán bộ của Đảng quyết định chính sách cán bộ địa phương của các Tỉnh ủy. Hơn nữa, các cấp ủy trực tiếp quản lý công tác cán bộ nên các quy trình tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, phát triển CBCC cấp xã đều phải được các cấp ủy xem xét, có ý kiến trước khi chính quyền ra quyết định.

Chính sách cán bộ của Đảng thể hiện không chỉ ở chiến lược cán bộ trong từng thời kỳ, mà còn ở các Nghị quyết của Đại hội, quyết định của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương, Tỉnh ủy,... Ngoài ra, Đảng còn quy định các quy trình bổ nhiệm, luân chuyển, quy hoạch cán bộ theo các cấp mà cơ quan quản lý cán bộ cấp xã phải tuân thủ.

Chế độ, chính sách cán bộ của Chính phủ cũng có ảnh hưởng đến chế độ, chính sách đối với CBCC từ cấp tỉnh đến cấp xã. Cụ thể, Chính phủ quy định những nguyên tắc chung nhất về chế độ lương, thưởng áp dụng cho tất cả các xã. Chính phủ cũng quy định biên chế, cơ cấu CBCC của các đơn vị cấp xã. Ngoài ra, các định mức chi ngân sách nhà nước cũng như nhiều chế độ khác có ảnh hưởng đến đơn vị cấp xã đều phải tuân thủ các quy định khung của Chính phủ…

Có thể thấy, chế độ, chính sách đối với cán bộ của Đảng và Nhà nước nói chung có ảnh hưởng quyết định đối với việc đảm bảo và nâng cao chất lượng CBCC cấp xã. Ảnh hưởng này thể hiện trên các mặt như tiêu chuẩn cán bộ, quy hoạch cán bộ, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, chính sách sử dụng và đãi ngộ CBCC...

Chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước được hoạch định đúng đắn, cập nhật, phù hợp với những biến chuyển của đất nước sẽ trở thành động lực thúc đẩy CBCC cấp xã tự giác lao động sáng tạo, tích cực, tận tâm làm việc, dám chịu trách nhiệm về công việc của mình, qua đó góp phần ổn định, đảm bảo đời sống cho CBCC, cũng như góp phần giữ gìn trật tự xã hội, thúc đẩy phát triển KT-XH. Ngược lại nếu chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước còn nhiều khiếm khuyết, lạc hậu, xa rời cuộc sống sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến thái độ, tinh thần, khả năng sẵn sàng làm việc của CBCC. Ngoài ra, chính sách đãi ngộ chung của Đảng và Nhà nước được thiết kế một cách khoa học, khách quan, công bằng sẽ tạo điều kiện cho người tài có cơ hội phát triển, có cơ hội đóng góp cho sự nghiệp chung.

Chính sách quốc gia về tiêu chuẩn cán bộ nếu phù hợp với đòi hỏi phát triển KT - XH sẽ tạo ra cơ hội để tuyển chọn được những CBCC chuyên nghiệp, tiến tới xây dựng CBCC có chất lượng cao. Chính sách quốc gia về quy hoạch cán bộ, nếu đảm bảo tính công khai, minh bạch sẽ tạo dựng trong CBCC niềm tin, xây dựng được mục tiêu phấn đấu cá nhân, từ đó sẽ nỗ lực hết mình cho công việc.

Chế độ kiểm tra, đánh giá, sử dụng, bảo vệ CBCC chung cho quốc gia cũng ảnh hưởng đến chất lượng CBCC cấp xã. Nếu chế độ kiểm tra, đánh giá CBCC chung cho quốc gia không được thiết kế tốt, cấp xã khó có thể triển khai công việc trong lĩnh vực đó một cách hiệu quả. Thậm chí nếu chính sách quốc gia có quá nhiều sơ hở sẽ tạo điều kiện cho địa phương tùy tiện trong quản lý, sử dụng, đánh giá CBCC. Đặc biệt, do CBCC tiềm ẩn cơ hội tham ô, tham nhũng lớn, nên nếu chính sách chung không có khả năng nuôi dưỡng và bảo vệ CBCC thì địa phương sẽ khó thực hiện trách nhiệm này của mình.

Nếu chính sách ĐTBD CBCC của Đảng và Nhà nước được thiết kế tốt sẽ khuyến khích CBCC tự giác tìm hình thức học tập phù hợp, vừa giảm chi phí đào tạo, vừa gắn đào tạo với sử dụng. Nếu chính sách đào tạo thiết kế kém, coi trọng bằng cấp hơn năng lực thật của CBCC thì sẽ khuyến khích xu hướng học giả hoặc nâng chi phí đào tạo lên quá cao, gây lãng phí nguồn lực công.

1.4.2. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương

Trình độ phát triển KT-XH của dịa phương tác động đến chất lượng CBCC trong các Đơn vị cấp xã trên nhiều mặt.

- Thứ nhất, trình độ phát triển KT-XH của địa phương tác động đến yêu cầu đối với nhiệm vụ phải hoàn thành của CBCC. Ở các địa phương có trình độ phát triển kinh tế cao, xã hội phát triển đa dạng thì các nhiệm vụ quản lý sẽ nặng nề hơn cả về quy mô và chất lượng. Khi đó cơ quan quản lý CBCC phải thu hút được CBCC không những đông đảo, mà còn phải đa dạng về cơ cấu ngành nghề và phải có năng lực tốt. Ngược lại, ở các địa phương kém phát triển, nhiệm vụ QLNN khá đơn thuần nên có thể gộp một số CQHC vào với nhau, số lượng công việc cũng không nhiều, do đó CBCC vừa thu gọn về số lượng, vừa không đòi hỏi năng lực chuyên sâu như các địa phương phát triển.
- Thứ hai, trình độ phát triển KT - XH của địa phương tác động đến nguồn cung cấp CBCC cấp xã. Những địa phương KT-XH phát triển cao thường cũng có nhiều trường đại học, nhiều trung tâm đào tạo nghề và các dịch vụ xã hội phát triển. Môi trường sống và học tập thuận tiện hỗ trợ chính quyền trong việc thu hút tài năng cho bộ máy QLNN của tỉnh. Ngược lại, các tỉnh khó khăn, các tỉnh ở vùng sâu, vùng xa vừa không có khả năng đào tạo tại chỗ, vừa có môi trường sống và làm việc kém hấp dẫn sẽ khó thu hút được CBCC giỏi, thậm chí nếu có cử người đi học cũng khó thu hút họ trở về phục vụ địa phương.
- Thứ ba, thói quen, tập quán, văn hóa của người dân địa phương cũng ảnh hưởng đến chất lượng CBCC cấp xã. Ở các địa phương phát triển, thói quen, tập quán lạc hậu không thích hợp với CNH - HĐH sẽ nhanh chóng bị xóa bỏ, thay vào đó là các thói quen, tập quán thích hợp hơn. Nhưng ở các tỉnh nghèo, xa xôi, giao thông khó khăn, giao lưu hàng hóa, văn hóa kém phát triển, nhiều tập tục, thói quen lạc hậu vẫn tồn tại dai dẳng gây khó khăn cho CBCC. Ở những tỉnh này cần phải áp dụng các phương thức quá độ như bố trí cơ cấu CBCC phản ánh cơ cấu dân cư. Do đó, chất lượng CBCC cũng phải thích nghi, nếu không kết quả quản lý sẽ thấp…

- Thứ tư, trình độ dân trí cũng ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng CBCC cấp xã mong muốn. Nếu trình độ dân trí quá thấp, sẽ khó có thể áp dụng các phương thức quản lý hiện đại khiến CBCC không có nhu cầu nâng cao trình độ, nhất là về ngoại ngữ và tin học,…

1.4.3. Yếu tố điều kiện tự nhiên và sự phát triển của công nghệ thông tin

- Yếu tố điều kiện tự nhiên: Điều kiện tự nhiên của mỗi địa phương có tác động đến quá trình phát triển của NNL nói chung và CBCC nói riêng. Những địa phương có điều kiện địa hình khó khăn hay ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số ít người hoặc những địa phương hay gặp các thảm hoạ về thiên nhiên như lũ lụt, động đất,... sẽ khó khăn trong việc thu hút được CBCC có trình độ cao về làm việc. Ngược lại những địa phương vùng đồng bằng, thuận lợi về giao thông, kinh tế phát triển có nhiều thế mạnh trong việc thu hút các CBCC giỏi.
- Sự phát triển của công nghệ thông tin (CNTT): Công nghệ thông tin là một trong những ứng dụng quan trọng, hiệu quả trong quản lý xã hội, ngày nay sự phát triển của CNTT đã tác động rất nhiều đến đời sống, xã hội. CNTT trở thành công cụ để CBCC sử dụng trong công việc một cách thường xuyên, liên tục và đang mang lại hiệu quả công việc cao. Những đổi mới của phương pháp điều hành, quản lý đều có sự áp dụng của khoa học công nghệ, trong đó có CNTT. Chất lượng CBCC trong thực thi nhiệm vụ sẽ được nâng lên, sẽ thay đổi nếu CNTT được ứng dụng, phát triển hơn. Đồng thời, việc ứng dụng CNTT là một nội dung trong việc cải cách hành chính mà Đảng, Nhà nước đang định hướng, áp dụng.

1.4.4. Trình độ chuyên môn và năng lực của cán bộ, công chức

Nguồn nhân lực cán bộ, công chức trong các Đơn vị cấp xã đòi hỏi không chỉ hiểu biết những kiến thức về quản lý, về chính sách pháp luật của nhà nước nói chung mà còn phải có trình độ chuyên môn chuyên sâu về kinh tế tổng hợp, kinh tế ngành. Do đặc điểm, tính chất công việc, vừa tham gia hoạch định chính sách, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển tại địa phương; vừa hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, đánh giá, tổng kết việc thực hiện chính sách, quy hoạch, kế hoạch của các CQHC tại địa phương; mặt khác, CBCC cấp xã trực tiếp tham mưu, tư

vấn, thẩm định các chính sách, quy hoạch, kế hoạch, dự án thuộc thẩm quyền của địa phương nên yêu cầu về trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã ở mỗi chức danh, mỗi vị trí việc làm phải đạt được một trình độ nhất định và được bồi dưỡng, nâng cao thường xuyên. Do đó, xét về mặt năng lực, kiến thức chuyên môn được đào tạo qua trường lớp của CBCC cấp xã là điều kiện cần, quyết định đến chất lượng của NNL này.

1.4.5 Trang thiết bị và điều kiện làm việc

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

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

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

**** Kinh nghiệm của tỉnh Vĩnh Phúc***

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

Thứ nhất, thực hiện chính sách thu hút nhân tài: ưu tiên sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học và thạc sĩ về công tác tại xã, phường, thị trấn; trong 3 năm (2015-2017), đã có 803 người về công tác tại các cơ sở.

Thứ hai, các huyện, thị xã, thành phố tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa CBCC cấp xã. Từ năm 2013 đến nay, toàn tỉnh đã cử đi đào tạo, chuẩn hóa 7.992 lượt CBCC cấp xã, từ trung cấp đến đại học; đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ khác cho 25.600 lượt CBCC; tỉnh cũng đã tổ chức chỉnh huấn cho đội ngũ cán bộ chủ chốt đang công tác tại 262 xã, phường, thị trấn với 766 đồng chí tham gia.

Thứ ba, công tác luân chuyển, bổ nhiệm, chuyển đổi vị trí công tác của cán bộ cơ sở được thực hiện ngày càng tốt hơn, mạnh dạn hơn. Các huyện Bình Xuyên, Lập Thạch, Vĩnh Tường... đã luân chuyển 8 đồng chí cán bộ huyện về làm cán bộ chủ chốt ở xã. Đến nay, chất lượng CBCC cấp xã tăng lên; trình độ, kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý từng bước được nâng lên.

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

Thực tiễn cho thấy, CBCC cơ sở đã tích cực phát huy quyền làm chủ của nhân dân, cùng nhân dân tạo nên những thành tựu về đổi mới và phát triển KT-XH, văn hóa, cải thiện dân sinh, tăng cường Quốc phòng an ninh, làm thay đổi rõ nét bộ mặt nông thôn, thành thị, góp phần thực hiện thắng lợi các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Nhiều cán bộ cơ sở nêu cao tinh thần trách nhiệm, sâu sát nhân dân, bám sát địa bàn dân cư, nhạy bén với thực tiễn, kịp thời phát hiện và xử lý có hiệu quả những vấn đề nảy sinh trong đời sống, hoàn thành

tốt mọi nhiệm vụ. CBCC xã, phường, thị trấn đóng góp rất quan trọng vào sự phát triển của tỉnh nhà trong những năm gần đây.

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

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

Một là, khắc phục những khâu yếu kém, nhất là về con người, nhằm tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, xây dựng nông thôn mới. Điển hình là Tân Yên, từ một huyện trung du nghèo, sau 4 năm có nhiều thay đổi lớn. Song hành cùng những thay đổi này có dấu ấn của CBCC cấp cơ sở. Năm 2014, trong số 262 cán bộ chuyên trách, chỉ có 20 người trình độ đại học, 120 người chưa qua đào tạo, chiếm gần 46%; trong 202 công chức, trình độ đại học có 47 người, 12 người chưa qua đào tạo. Sự bất cập này là căn nguyên khiến nhiều mục tiêu phát triển Kinh tế - xã hội đặt ra trước đó khó hoàn thành.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, để vẫn đội ngũ ấy mà tạo được chuyển biến, Đảng ủy- HĐND- UBND huyện Tân Yên đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, trước hết là bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCC, theo hướng yếu lĩnh vực nào, bồi dưỡng lĩnh vực đó. Huyện ủy có giải pháp mới, yêu cầu các xã, thị trấn cử CBCC tham gia bồi dưỡng ba tháng, mỗi tuần học ba ngày tại các phòng, ban, cơ quan của huyện. Các ngày còn lại, CBCC về xã, thị trấn thực hành, ứng dụng ngay kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng theo phân công công tác. Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thực hiện chế độ nhận xét, đánh giá hàng tháng đối với cán bộ đến bồi dưỡng. Với chương trình này, đã có gần 200 cán bộ, công chức cấp xã được học việc. Thực tế khẳng định, hầu hết số cán bộ được tập huấn, bồi dưỡng đều áp dụng được các kiến thức, kỹ năng học vào công việc hằng ngày.

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

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

Cũng như nhiều địa phương khác, Bắc Giang còn nhiều việc phải bàn trong chuẩn hóa cán bộ, công chức; trong lựa chọn ngành học, bố trí, sử dụng CBCC sau đào tạo; xây dựng chương trình bồi dưỡng sao cho thật sự hiệu quả, không hình thức, tránh lãng phí, từng bước phấn đấu nâng tầm CBCC cơ sở, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

*** Một số kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã có thể áp dụng với thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh.**

Qua những kinh nghiệm thành công của một số tỉnh bạn, để nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh có thể áp dụng một số kinh nghiệm rút ra sau:

Thứ nhất, phải làm thật tốt và chặt chẽ khâu tuyển dụng. Cần tổ chức, thực hiện tuyển dụng theo năng lực và cạnh tranh, xóa bỏ cơ chế "xin- cho". Chính sách

thu hút nhân tài đã và đang được nhiều địa phương áp dụng cũng là một giải pháp hay cho thành phố Bắc Ninh nhằm thu hút được và ngày càng nhiều CBCC giỏi về làm việc trong các cơ quan nhà nước nói chung và CBCC xã nói riêng.

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

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

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

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ BẮC NINH, TỈNH BẮC NINH

2.1. Giới thiệu chung về thành phố Bắc Ninh và đặc điểm của cán bộ công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.

2.1.1. Giới thiệu chung về thành phố Bắc Ninh

2.1.1.1 Đặc điểm tự nhiên

Thành phố Bắc Ninh là trung tâm chính trị, hành chính, kinh tế, văn hóa, giáo dục của tỉnh, có vị trí chiến lược quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh và đối ngoại của tỉnh Bắc Ninh. Không những vậy, thành phố Bắc Ninh là đô thị nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ; vùng thủ đô Hà Nội; hành lang kinh tế Côn Minh - Lào Cai - Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, Nam Ninh - Lạng Sơn - Hà Nội - Hải Phòng, vành đai 4 vùng thủ đô và vùng tam giác kinh tế trọng điểm Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh.

Số liệu thống kê tính đến ngày 31/12/2018, thành phố có diện tích tự nhiên 82,61 km², dân số 218.834 người, 16 phường và 03 xã. Nằm ở phía Nam sông Cầu, phía Đông Bắc của tỉnh Bắc Ninh, cách trung tâm thủ đô Hà Nội 30km về phía nam, cách thành phố Bắc Giang 20km về phía Bắc, thành phố Bắc Ninh là nơi tập trung nhiều tuyến giao thông huyết mạch quan trọng kết nối các tỉnh trong vùng, các đô thị, các trung tâm phát triển kinh tế lớn của cả nước, là cầu nối giữa Hà Nội đi các tỉnh thông qua tuyến đường: Quốc lộ 1A đi Lạng Sơn; Quốc lộ 17 đi Bắc Giang, Thái Nguyên; Quốc lộ 18 đi Hạ Long, Móng Cái, Hà Nam; tuyến đường sắt Hà Nội - Đồng Đăng chạy qua và tuyến Hà Nội - Bắc Ninh – Hạ Long đang được xây dựng. Ngoài ra, trên địa bàn còn có 2 khu công nghiệp là khu công nghiệp Quế Võ và khu Công nghiệp Nam Sơn - Hạp Lĩnh tập trung và 5 cụm công nghiệp, làng nghề vừa và nhỏ

Thành phố Bắc Ninh gồm 19 đơn vị hành chính. Trong đó có 16 phường: Đáp Cầu, Thị Cầu, Vũ Ninh, Suối Hoa, Ninh Xá, Tiền An, Vệ An, Vạn An, Kinh Bắc, Đại Phúc, Võ Cường, Vân Dương, Hạp Lĩnh, Phong Khê, Khúc Xuyên, Khắc Niệm và 3 xã: Hòa Long, , Kim Chân, Nam Sơn.

2.1.1.2. Đặc điểm kinh tế

- Tốc độ tăng trưởng kinh tế (GDP) trên địa bàn thành phố năm 2018 đạt 11,9%; Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, tăng tỷ trọng thương mại - dịch vụ, công nghiệp - xây dựng đạt trên 97%. Thành phố Bắc Ninh đẩy mạnh thu hút đầu tư, xây dựng và phát triển các khu công nghiệp (KCN) lớn như: KCN Quế Võ (650 ha), KCN Hạp Lĩnh - Nam Sơn (300ha) và 05 cụm công nghiệp làng nghề, thu hút gần 2.000 doanh nghiệp và hàng trăm cơ sở, hợp tác xã sản xuất công nghiệp- tiểu thủ công nghiệp đang hoạt động hiệu quả. Công tác quy hoạch và đầu tư xây dựng hạ tầng đô thị- nông thôn được triển khai tích cực, bộ mặt đô thị ngày càng được đổi mới, nhiều tuyến đường giao thông kết nối nội ngoại thành, các tuyến đường trung tâm được xây dựng mới và nâng cấp; nhiều dự án khu đô thị với quy mô lớn được đầu tư và đưa vào sử dụng như: Vũ Ninh - Kinh Bắc, Hòa Long - Kinh Bắc, Hồ Ngọc Lân III; Khu đô thị mới đường Lê Thái Tổ (khu HUD); Khu đô thị mới Bắc đường Kinh Dương Vương (phường Vũ Ninh); Khu đô thị mới Nam Võ Cường (phường Võ Cường)...

- Hoạt động thương mại- dịch vụ của thành phố cũng phát triển mạnh với chuỗi trung tâm thương mại, siêu thị như: Vincom Plaza, Him Lam Plaza, Dabaco mart, Media mart…; hệ thống khách sạn, nhà hàng cao cấp như: Mường Thanh Hotel, L'Indochina Hotel, Phượng Hoàng Hotel, Khách sạn Hoàng Gia, Khách sạn Đông Đô, World Hotel….

- Lĩnh vực văn hóa, xã hội của thành phố ngày càng được quan tâm và có bước phát triển mới. Hiện nay, thành phố Bắc Ninh có 192 di tích lịch sử, văn hóa, trong đó có 87 di tích được xếp hạng (41 di tích cấp Quốc gia, 47 di tích cấp Tỉnh); Công tác an sinh xã hội được quan tâm chú trọng, tỷ lệ trẻ suy dinh

dưỡng giảm còn 10%, tỷ lệ hộ nghèo còn 2,22%. Hàng năm giải quyết việc làm cho trên 5000 lao động. Sự nghiệp giáo dục- đào tạo của thành phố Bắc Ninh phát triển toàn diện, ổn định và luôn dẫn đầu phong trào giáo dục- đào tạo toàn tỉnh.

Với sự phát triển toàn diện như vậy, ngày 25/12/2017 Thủ tướng Chính phủ đã ký ban hành Quyết định số 2088/QĐ-TTg về việc công nhận thành phố Bắc Ninh là đô thị loại I, trực thuộc tỉnh Bắc Ninh

Theo đồ án Quy hoạch chung đô thị Bắc Ninh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 đã được thủ tướng Chính phủ phê duyệt theo Quyết định số 1560/QĐ-TTg, thành phố Bắc Ninh không chỉ là trung tâm chính trị của tỉnh mà còn là một trọng tâm kinh tế thuộc vùng trọng điểm phía Đông và Đông Nam Vùng thủ đô Hà Nội, nối thủ đô Hà Nội với các cảng biển Bắc Bộ, có tiềm năng phát triển công nghiệp, thương mại, du lịch và kinh tế tri thức; là đầu mối giao thông, giao lưu quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế, quốc phòng, an ninh của Vùng cũng như của cả nước. Trong chiến lược trung của tỉnh, thành phố Bắc Ninh được xây dựng và phát triển là đô thị hạt nhân của đô thị lõi Bắc Ninh, là quận trung tâm khi Bắc Ninh trở thành thành phố trực thuộc Trung ương.

Trong những năm qua, thành phố Bắc Ninh đang tập trung phát triển, giải quyết đồng bộ các giải pháp, chuyển đổi mạnh mẽ cơ cấu kinh tế theo hướng nâng cao sức cạnh trạnh nâng cao chất lượng tăng trưởng, kiến tạo không gian đô thị mở, thông minh với kiến trúc xanh hiện đại, xây dựng thành phố thành một đô thị Bắc Ninh văn minh, hiện đại, văn hiến, mang đậm bản sắc văn hóa Kinh Bắc, gắn với phát triển kinh tế tri thức và đô thị thông minh với kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại, xứng tầm là trung tâm chính trị, kinh tế văn hóa của tỉnh Bắc Ninh. Để tạo điều kiện cho thành phố thực hiện có hiệu quả các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đòi hỏi tỉnh Bắc Ninh nói chung, thành phố Bắc Ninh nói riêng phải xây dựng cán bộ công chức từ cấp tỉnh, thành phố đặc biệt là cấp xã mang tính chuyên nghiệp, hiện đại.

2.1.2. Đặc điểm của cán bộ công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.

Thành phố Bắc Ninh có 19 đơn vị hành chính cấp xã (16 phường và 03 xã) với tổng số CBCC cấp xã là 341 người (tính đến 31/12/2018), trong đó số lượng cán bộ xã là 185 chiếm 54,25%. Số lượng công chức xã là 156 người, chiếm 45,75%.

Bảng 2.1: Số lượng, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2014 – 2018

Số TT	Cơ cấu	Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Tỷ lệ bình quân (%)
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	
1	**Tổng số**	**360**	**100**	**338**	**100**	**323**	**100**	**350**	**100**	**341**	**100**	**100**
1.1	Cán bộ	182	50,56	180	53,25	183	56,66	182	52,00	185	54,25	53,34
1.2	Công chức	178	49,44	158	46,75	140	43,34	168	48,00	156	45,75	46,66
2	**Giới tính**	**360**	**100**	**338**	**100**	**323**	**100**	**350**	**100**	**341**	**100**	**100**
2.1	Nam	255	70,83	288	85,21	270	83,59	278	79,43	266	78,01	79,41
2.2	Nữ	105	29,17	50	14,79	53	16,41	72	20,57	75	21,99	20,59
3	**Độ tuổi**	**360**	**100**	**338**	**100**	**323**	**100**	**350**	**100**	**341**	**100**	**100**
3.1	Dưới 30 tuổi	10	2,78	11	3,25	11	3,41	24	6,86	26	7,62	4,78
3.2	Từ 30 - 50	238	66,11	226	66,86	220	68,11	244	69,71	230	67,45	67,65
3.3	Trên 50 tuổi	112	31,11	101	29,88	92	28,48	82	23,43	85	24,93	27,57

" Nguồn: Báo cáo tổng kết 5 năm 2014-2018 của Phòng Nội vụ TP. Bắc Ninh"

** Về số lượng*

Số liệu bảng 2.1 cho thấy số lượng CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh từ năm 2014 đến năm 2018 có những biến động đáng kể (năm 2014 là 360 người; năm 2015 là 338 người; năm 2016 là 323 người; năm 2017 là 350 người; năm 2018 là 341 người);

Thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế có hiệu lực từ 1/1/2015 đến 31/12/2021, số lượng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh năm 2015 (338 người) giảm 22 người so với năm 2014 (360 người) và tiếp tục giảm năm 2016 xuống còn 323 người. Năm 2017, số lượng cán bộ công chức cấp xã tăng vọt lên 350 do chính sách tinh giản biên chế thực hiện những năm 2015 – 2016 dẫn đến thiếu một số chức danh, thành phố đã tuyển dụng thêm các vị trí chức danh thiếu. Tiếp tục đà thay đổi với mục tiêu trẻ hóa đội ngũ cán bộ năm 2018, Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh ra nghị quyết số 100/2018/NQ-HĐND ngày 17/4/2018 về hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng nghỉ công tác theo nguyện vọng có hiệu lực từ 1/5/2018 đến 31/12/2021, số lượng cán bộ công chức năm 2018 giảm so với năm 2017 và theo đà sẽ còn giảm tiếp nhứng năm tiếp theo.

Về số lượng cán bộ cấp xã từ năm 2014 được bố trí đủ theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 và hàng năm ít thay đổi , từ 180 đến 185 người, trung bình chiếm 53,34% trong tổng số CBCC cấp xã thành phố.

Số lượng công chức có sự biến động đáng kể từ năm 2014 đến năm 2018 (Từ 2014-2016 giảm xuống từ 178 người năm 2014 sang năm 2016 còn là 140 người; tăng lên 168 năm 2017, và năm 2018 giảm đi), nguyên nhân là do chính sách tinh giản biên chế, chính sách trẻ hóa cán bộ công chức và quy hoạch, bổ nhiệm một số công chức ở một số chức danh lãnh đạo. Từ 2014 đến 2018, số lượng công chức xã lại tăng giảm trung bình chiếm 46,66% tổng số CBCC cấp xã của thành phố.

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

Số lượng CBCC nam giai đoạn 2014 - 2018 dao động từ 215 đến 248 người, trung bình chiếm 79,41%, một tỷ lệ rất cao. Trong khi đó, số lượng CBCC nữ là từ 50 đến 105 người, chiếm tỷ lệ trung bình là 20,59%. Kết quả này cho thấy sự chênh lệch khá lớn về giới tính trong CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh và điều tra thực tế nhận thấy cán bộ, công chức nữ tham gia công tác tại các xã chủ yếu ở các chức danh Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội nông dân và Văn phòng - Thống

kê, Tài chính- kế toán. Như vậy, cơ cấu CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh chưa hợp lý, cần tăng tỷ lệ CBCC là nữ giới cho phù hợp.

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

Số liệu Bảng 2.1 cho thấy số lượng CBCC cấp xã của Thành phố Bắc Ninh chủ yếu nằm trong độ tuổi từ 30- 50 tuổi và độ tuổi trên 50, chiếm tỷ lệ trung bình lần lượt là 67,65% và 27,57%. Sở dĩ như vậy một phần là do cơ chế Đảng cử, dân bầu ở cấp xã, CBCC muốn được nhân dân tin tưởng, bỏ phiếu bầu thì phải là những người có nhiều kinh nghiệm trong công tác. Ngoài ra, một số chức danh cán bộ xã lại ưu tiên những người đã về hưu tham gia công tác, ví dụ như chức danh Chủ tịch Hội Cự chiến binh….

Thành phố Bắc Ninh đã á dụng các chính sách trẻ hóa cán bộ công chức, từ 2014 đến 2017, nhóm tuổi trên 50 tuổi giảm dần, nhóm tuổi dưới 30 tuổi tăng dân, đặc biệt năm 2017, nhóm tuổi dưới 30 tuổi tăng vọt từ 11 lên 24 người. Tuy nhiên, CBCC cấp xã trẻ dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ rất thấp, trung bình chiếm tỷ lệ 4,78 %. Điều này cho thấy sự quan tâm và thu hút CBCC trẻ tuổi của thành còn hạn chế. Hy vọng trong những năm tới, số lượng CBCC dưới 30 tuổi sẽ tiếp tục tăng lên để tăng cường CBCC trẻ, được đào tạo bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ cộng với nhiệt huyết tuổi trẻ sẽ đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của công việc.

2.2 Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh.

2.2.1. Chất lượng cán bộ, công chức thông qua trí lực

2.2.1.1 Trình độ văn hóa

Trình độ văn hóa là mức độ đạt được trong hệ thống trình độ kiến thức phổ thông. Trình độ văn hóa của cán bộ, công chức cấp xã của thành phố được phản ánh rõ nét qua Bảng 2.2. Từ năm 2015 đến năm 2018 số lượng cán bộ, công chức có trình độ văn hóa là THPT chiếm tỷ lệ cao (từ 313 người năm 2016 đến 341 người năm 2017, chiếm tỷ lệ bình quân 97,26 % trong tổng số CBCC cấp xã). Tuy nhiên vẫn còn một số lượng đáng kể cán bộ, công chức chỉ mới tốt nghiệp THCS, chiếm trung bình 2,74%. Đối tượng tốt nghiệp THCS tồn tại chủ yếu ở một số CBCC trên 50 tuổi, thường gắn với các chức danh cán bộ như Hội Nông dân và Hội Cựu chiến binh.

Bảng 2.2: Trình độ văn hóa của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh qua các năm: 2015 - 2018

ĐVT: người

Trình độ văn hóa	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	So sánh (2018 - 2015)	Tỷ lệ bình quân (%)
Tổng cộng	**338**	**323**	**350**	**341**	**-02**	**100**
THCS	12	10	9	6	-06	2,74
THPT	326	313	341	335	+09	97,26

" Nguồn: Phòng Nội vụ TP. Bắc Ninh, (2015 - 2018)"

2.2.1.2 Trình độ chuyên môn

Trong những năm qua, để xây dựng được cán bộ công chức cấp xã có chất lượng cao, Thành phố Bắc Ninh đã đặc biệt chú trọng đến việc nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ này, thông qua việc tuyển dụng ngay từ ban đầu những ứng viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ thác sỹ, đại học cùng với việc ban hành một số văn bản khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCC đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Nhìn chung qua Bảng 2.3 ta thấy, trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh chủ yếu là Đại học và trung cấp. Từ 2015 đến 2018 số CBCC có trình độ sau đại học đã liên tục tăng qua các năm, số cán bộ công chức có trình độ đại học chiếm tỷ lệ khá cao, bình quân là 31,29 % *(thấp nhất năm 2016 là 99 người; cao nhất năm 2017 là 110 người);* Điều này có ý nghĩa rất lớn tới việc cải thiện chất lượng CBCC cấp xã hiện nay.

Bảng 2.3: Trình độ đào tạo của của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh qua các năm: 2015 - 2018

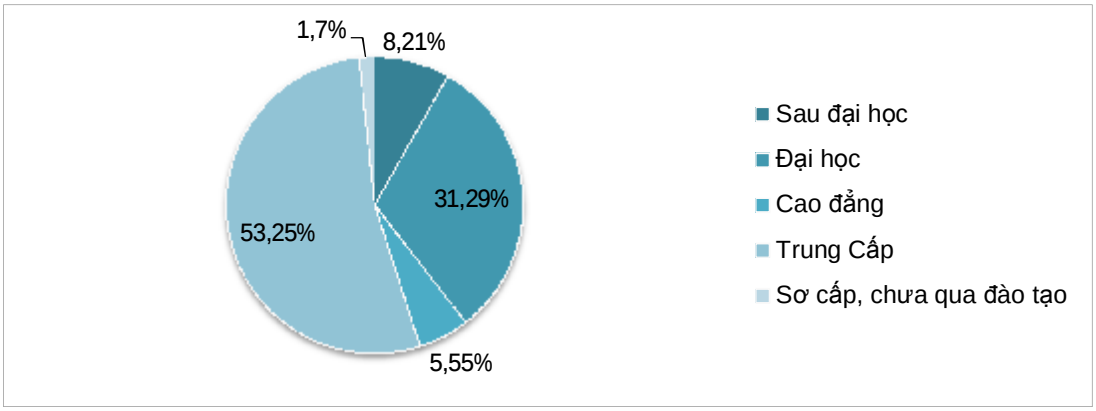
ĐVT: người

Trình độ đào tạo	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Tỷ lệ bình quân (%)
Sau đại học	24	25	30	32	8,21
Đại học	105	99	110	109	31,29
Cao đẳng	19	17	20	19	5,55
Trung Cấp	182	175	186	177	53,25
Sơ cấp, chưa qua đào tạo	8	7	4	4	1,70
Tổng cộng	**338**	**323**	**350**	**341**	**100**

" Nguồn: Phòng Nội vụ TP. Bắc Ninh, (2015 - 2018)"

Số lượng CBCC có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ thấp nhất, trung bình chỉ 1,7%. Chiếm tỷ lệ chủ yếu là trình độ trung cấp, bình quân đạt 53,25% *(thấp nhất năm 2016 là 175 người, cao nhất là năm 2017 là 186 người)* và số lượng CBCC cấp xã có trình độ trung cấp có xu hướng giảm đi, nguyên nhân là do nhiều CBCC đã tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn lên mức đại học; lực lượng trình độ sơ cấp, chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ thấp nhất, tỷ lệ trung bình là 1,7% và có xu hướng ngày càng giảm. Đối tượng chủ yếu chưa qua đào tạo là ở các chức danh cán bộ xã.

Hình 2.1: Tỷ lệ bình quân trình độ đào tạo của cán bộ công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh qua các năm 2015-2018.



Nguồn: tác giả tổng hợp từ nguồn tài liệu

Từ các số liệu trên cho thấy, cán bộ công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh cơ bản đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu của công việc, đặc biệt là những cán bộ công chức giữ chức danh lãnh đạo ở các vị trí đã có trình độ đại học hoặc trên đại học. Đó là một trong những điều kiện quan trọng và là thế mạnh của thành phố Bắc Ninh trong giai đoạn hội nhập quốc tế mạnh mẽ, sâu rộng.

Để kiểm định chất lượng thực tế của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh, tác giả đã tiến hành điều tra theo bảng hỏi dành cho các CBCC ở cấp xã. Kết quả trong 150 người được hỏi về kiến thức chuyên môn của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh (Bảng 2.4) cho thấy, mức độ đánh giá kiến thức chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo đúng chuyên môn của công việc mà CBCC đang đảm nhiệm chỉ chiếm 58,67% số người được hỏi, vẫn còn có 41,33% CBCC đánh giá kiến thức

được đào tạo không phù hợp với chuyên môn của công việc đang thực hiện. Đồng thời, trong 150 CBCC được hỏi vẫn còn có 60 người (chiếm 40%) đánh giá không được thường xuyên được cập nhật những kiến thức và chuyên môn liên quan đến công việc. Đây đang là bài toán đặt ra đối với lãnh đạo thành phố Bác Ninh cần nghiên cứu và có những giải pháp trong công tác ĐTBT, cũng như trong công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh.

Bảng 2.4: Kết quả đánh giá năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

Mức độ đánh giá tiêu chí kiến thức chuyên môn	Có		Không	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Được đào tạo đúng chuyên môn của công việc đang thực hiện	88	58,67	62	41,33
Thường xuyên được cập nhật những kiến thức và chuyên môn liên quan đến công việc	90	60	60	40

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

2.2.1.3 Trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ

***** *Trình độ lý luận chính trị***

Bên cạnh sự phát triển về số lượng thì trình độ văn hóa; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh cũng ngày càng được nâng lên.

Bảng 2.5: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2015 – 2018

ĐVT: người.

TT	Trình độ đào tạo	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Tỷ lệ bình quân (%)
1	Chưa qua đào tạo	28	29	27	26	8,14
2	Sơ cấp	50	42	40	36	12,43
3	Trung cấp	260	251	279	275	78,77
4	Cao cấp		1	3	3	0,52
5	Cử nhân	0	0	1	1	0,15
	Tổng số	**338**	**323**	**350**	**341**	**100**

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, (2015 - 2018)"

Số liệu Bảng 2.5 cho thấy, từ 2015 đến 2018 cán bộ, công chức xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị chiếm tỷ lệ cao nhất, bình quân 78,77% và liên tục tăng qua các năm *(từ 260 người năm 2014, 251 người năm 2015 lên 275 người năm 2018)* và chủ yếu tăng ở cán bộ chủ chốt và một số công chức trong độ tuổi quy định; nguyên nhân là do sự quan tâm của các cơ quan đơn vị, sự tạo điều kiện của cấp trên đến chất lượng CBCC cấp xã. Chiếm tỷ lệ cao thứ hai với mức trung bình 12,43% là trình độ sơ cấp lý luận chính trị . Số người qua sơ cấp lý luận chính trị và số người chưa qua đào tạo lý luận chính trị có xu hướng giảm dần qua các năm. Tuy nhiên, tỷ lệ đối tượng chưa qua đào tạo vẫn còn khá đông, chiếm bình quân 8,14%, tập trung ở các chức danh CBCC xã mới được tuyển dụng, bổ nhiệm. Số lượng đạt trình độ cử nhân và cao cấp lý luận chính trị của CBCC cấp xã rất hiếm, mỗi năm chỉ đạt từ 1-2 người, chủ yếu là cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo: Bí thư, Chủ tịch xã...

***** *Trình độ quản lý nhà nước*

Trình độ quản lý nhà nước chia thành các cấp: chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên, cán sự. Số liệu Bảng 2.6 cho thấy chất lượng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh phân theo trình độ quản lý nhà nước ở các ngạch chuyên viên và chuyên viên chính giai đoạn 2015 – 2018 nhìn chung còn thấp, số lượng CBCC giữ ngạch cán sự chiếm tỷ lệ cao nhất, bình quân là 57,07%, vẫn còn cán CBCC chưa đào tạo quảnlý nhà nước (chiếm 1,64%)

Trình độ quản lý nhà nước của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh năm 2015-2018 đang thay đổi theo hướng tích cực: số lượng người có trình độ chuyên viên chính và chuyên viên đang tăng dần qua các năm. Đặc biệt từ năm 2017 thực hiện đúng tinh thần Nghị quyết hội nghị Trung ương 7 khóa XII của Đảng với mục tiêu “Xây dựng cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc”, thành phố Bắc Ninh liên kết các trường đại học tổ chức đào tạo các lớp chuyên viên chính co lãnh đạo chủ chốt và lớp chuyên viên cho cán bộ công chức cấp xã. Do đó, mặc dù năm 2018 số lượng cán bộ công chức cấp xã giảm so với năm 2017 9 người nhưng số lượng

chuyên viên chính tăng 7 người, số lượng chuyên viên tăng; Song mức tăng chậm, chưa rõ rệt.

Bảng 2.6: Trình độ quản lý nhà nước và trình độ ngoại ngữ, tin học của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2015 – 2018.

Số TT	Trình độ đào tạo	Năm 2015		Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Tỷ lệ bình quân (%)
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	
1	**Trình độ QLNN**	**338**	**100**	**323**	**100**	**350**	**100**	**341**	**100**	**100**
1.1	Chuyên viên chính	16	4,73	20	6,19	23	6,57	30	8,80	6,57
1.2	Chuyên viên	114	33,73	104	32,20	125	35,71	127	37,24	34,72
1.3	Cán sự	201	59,47	192	59,44	198	56,57	180	52,79	57,07
1.4	Chưa qua đào tạo	7	2,07	7	2,17	4	1,14	4	1,17	1,64
2	**Trình độ tin học**	**338**	**100**	**323**	**100**	**350**	**100**	**341**	**100**	**100**
2.1	Cử nhân	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2	Có chứng chỉ	243	71,89	238	70,41	267	78,99	261	77,22	74,63
2.3	Chưa có chứng chỉ	95	28,11	85	25,15	83	24,56	80	23,67	25,37
3	**Trình độ ngoại ngữ**	**338**	**100**	**323**	**100**	**350**	**100**	**341**	**100**	**100**
3.1	Cử nhân	0	0	0	0	1	0,29	1	0,29	0,14
3.2	Có chứng chỉ	246	72,78	239	75,15	266	75,16	260	75,74	74,71
3.3	Chưa có chứng chỉ	92	27,22	84	24,85	83	24,56	81	23,96	25,15

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, (2015 - 2018)"

** Trình độ tin học*

Theo số liệu tổng hợp ở Bảng 2.6 giai đoạn 2015-2018, tỷ lệ CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh có chứng chỉ tin học đạt 74,63%, đây là một con số lớn. Tuy nhiên, lực lượng CBCC chưa qua đào tạo tin học còn cao chiếm 25,37%.

Bảng 2.7: Kết quả đánh giá khả năng sử dụng tin học của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.

Mức độ đánh giá tiêu chí sử dụng tin học	Tin học	
	Số lượng (người)	**Tỷ lệ** (%)
Sử dụng thành thạo tin học văn phòng	8	5,33
Biết sử dụng tin học văn phòng	101	16,67
Không biết tin học văn phòng	41	27,33

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Để kiểm định chất lượng sử dụng tin học thực tế của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh, tác giả đã tiến hành điều tra theo bảng hỏi dành cho các CBCC ở cấp xã. Kết quả trong 150 người được hỏi về khả năng sử dụng tin học của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh (Bảng 2.7) cho thấy mặc dù tỷ lệ có chứng chỉ tin học chiếm 74,63 % nhưng khả năng sử dụng tin học của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh chủ yếu dùng lại ở mức biết về tin học văn phòng, mức độ thành thạo tin học văn phòng còn rất thấp so với yêu cầu hiện nay, với trình độ tin học như vậy, thì khá nhiều CBCC chưa đáp ứng được tiêu chuẩn của cán bộ công chức và tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế.

** Trình độ ngoại ngữ*

Theo số liệu tổng hợp ở Bảng 2.6 giai đoạn 2015-2018, tỷ lệ CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh có chứng chỉ tiếng anh đạt 74,71%, năm 2017 số CBCC có chứng chỉ tiếng anh: 266 người đạt 75,16% là cao nhất.

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá khả năng sử dụng ngoại ngữ của cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh.

Mức độ đánh giá tiêu chí sử dụng ngoại ngữ	Tin học	
	Số lượng (người)	**Tỷ lệ** (%)
Sử dụng thành thạo 1 ngoại ngữ	1	0,67
Có thể sử dụng 1 kỹ năng	11	7,33
Không thể sử dụng ngoại ngữ	138	92

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Kết quả điều tra theo bảng hỏi về khả năng sử dụng tiếng anh trong 150 người (Bảng 2.8) cho thấy: trong 150 người chỉ có 1 CBCC có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ (tiếng anh), có 11 CBCC có thể sử dụng tiếng anh ở mức đọc hiểu, còn lại là không biết ngoại ngữ.

Như vậy, qua các số liệu tại các bảng trên cho thấy số cán bộ, công chức đang làm việc trong các xã thuộc thành phố Bắc Ninh có trình độ ngoại ngữ là quá thấp so với yêu cầu hiện nay, với trình độ ngoại ngữ như vậy, thì khá nhiều CBCC chưa đáp ứng được tiêu chuẩn của ngạch công chức và tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế. Đây đang là một thực tế cần thành phố Bắc Ninh xem xét một cách nghiêm túc để đề ra những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng CBCC xã. Thực trạng này cho thấy, việc nâng cao trình độ chuyên môn cho CBCC cấp xã là một vấn đề có tính cấp bách. Song, thực tế vấn đề này còn gặp nhiều khó khăn nhất là việc giải quyết, tạo điều kiện về môi trường làm việc, chính sách thu hút những người có trình độ cao về tỉnh công tác. Do vậy, muốn nâng cao chất lượng CBCC cấp xã, bên cạnh việc động viên, tuyên truyền thì điều quan trọng là tỉnh, thành phố phải có chính sách phù hợp, cụ thể với yêu cầu thực tiễn đối với CBCC cấp xã, đặc biệt trước mắt tỉnh, thành phố Băc Ninh cần xây dựng ngay chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc với chế độ tiền lương, phúc lợi và chế độ môi trường làm việc phù hợp với từng đặc thù của các xã.

2.2.1.4 Về các kỹ năng thực thi công vụ

Hiện nay, việc đánh giá chất lượng CBCC không chỉ dựa vào bằng cấp chuyên môn, trình độ lý luận chính trị (LLCT), chứng chỉ về kiến thức quản lý nhà nước… mà phải hội tụ đủ nhiều yếu tố trong đó có thể nói yếu tố về kỹ năng thực thi công vụ trong quá trình công tác và kỹ năng, mức độ thành thạo công việc rất cần thiết và quan trọng. Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, đòi hỏi các đơn vị cấp xã luôn đặt ra yêu cầu đối với CBCC của mình là phải nắm chắc chính sách, pháp luật của nhà nước quy định theo, từng lĩnh vực công tác, có kiến

thức về quản lý nhà nước, về hội nhập, có khả năng lập kế hoạch công tác, có kỹ năng nghiệp vụ hành chính như: soạn thảo tờ trình, quyết định, các văn bản hành chính, biết sử dụng thành thạo vi tính, có kỹ năng giao tiếp và xử lý được những tình huống cụ thể trong thực tế công việc.

Bảng 2.9: Kết quả đánh giá sự cần thiết và đánh giá khả năng đáp ứng thực thi công vụ của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh

Đơn vị tính: %

Các tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá sự cần thiết			Mức độ đánh giá khả năng đáp ứng		
	Không cần	Bình thường	Rất cần	Đáp ứng tốt	Đáp ứng được	Không đáp ứng được
Kỹ năng giao tiếp	0	0	100	20,7	62,6	16,7
Kỹ năng lập kế hoạch	0	12,7	87,3	4,1	87,6	8,3
Kỹ năng viết báo cáo	0	9,3	90,7	13,7	77,1	9,2
Kỹ năng xử lý thông tin	0	10	90	6,8	82,5	10,7
Kỹ năng tô chức và điêu hành	0	12	88	14,1	76,1	9,8
Kỹ năng quản lý thời gian	0	4,7	95,3	30,5	68,5	1
Kỹ năng quản lý văn phòng	0	26,7	73,3	10,2	89,8	0
Kỹ năng chỉ đạo công việc (đối với lãnh đạo)	0	0	100	36,2	63,8	0
Kỹ năng lãnh đạo và độngviên (đối với lãnh đạo)	0	0	100	30,7	69,3	0

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Qua điều tra thực tế về các kỹ năng của CBCC đang làm việc tại các đơn vị cấp xã (bảng 2.9) cho thấy, CBCC làm việc trong các xã của thành phố Bắc Ninh có nhận thức về tầm quan trọng của các kỹ năng cần thiết đối với CBCC là rất cao và tỷ lệ CBCC tự đánh giá đáp ứng được các yêu cầu về các kỹ năng cũng rất cao. 100% CBCC được khảo sát đều đánh giá sự quan trọng của các kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng chỉ đạo công việc (đối với lãnh đạo); kỹ năng lãnh đạo và động viên (đối với lãnh đạo); 95,3% CBCC khảo sát đánh giá tầm quan trọng của kỹ năng quản lý thời gian và 90,7% CBCC khảo sát đánh giá tầm quan trọng của

kỹ năng viết báo cáo… Tuy nhiên, CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh vẫn đánh giá không cao một số kỹ năng chưa đáp ứng được như: còn 16,7% đánh giá không đáp ứng được kỹ năng giao tiếp; 8,3% đánh giá không đáp ứng được kỹ năng lập kế hoạch; 9,2% đánh giá không đáp ứng được kỹ năng viết báo cáo; 10,7% đánh giá không đáp ứng được kỹ năng xử lý thông tin; 9,8% đánh giá không đáp ứng được kỹ năng tổ chức và điều hành;1% đánh giá không đáp ứng được kỹ năng quản lý thời gian.

Như vậy, qua kết quả khảo sát trên, cho thấy thực trạng về kỹ năng, mức độ thành thạo công việc của cán bộ công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh còn ở mức chưa cao, nguyên nhân có thể là do sự thiếu hụt kỹ năng hoặc kỹ năng chưa đáp ứng được yêu cầu công việc đang là một thực tế của CBCC cấp xã. Do đó, để giúp cho CBCC đảm nhận được công việc của mình, thành phố Bắc Ninh cần phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC ở các kỹ năng (tổng hợp báo cáo, lập kế hoạch, triển khai thực hiện chính sách…) để thực thi nhiệm vụ được giao; đồng thời cần có những nhóm giải pháp thiết thực nhằm tạo ra được động lực cho việc tự bồi dưỡng, rèn luyện thái độ của người CBCC, giúp CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh thể hiện được giá trị của mình, hay nói cách khác là khai thác được các tiềm năng của người CBCC cho việc phát triển và nâng cao chất lượng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh.

2.2.1.5. Kinh nghiệm công tác

Qua số liệu về độ tuổi và thâm niên công tác của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh (Bảng 2.1 và Bảng 2.10) cho thấy, cơ cấu CBCC cấp xã hiện nay của thành phố Bắc Ninh dưới 30 tuổi chiếm 7,62% và có thâm niên công tác dưới 10 năm chiếm 16,91% vừa thiếu đồng bộ và chưa xây dựng được tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi và kinh nghiệm làm việc từ 15 năm trở về chiếm gần 40%, còn nhóm tuổi từ 41-60 chiếm trên 50% cho thấy CBCC trong các Đơn vị cấp xã của thành phố Bắc Ninh khá cao.

Bảng 2.10: Tổng hợp cơ cấu CBCC cấp xã về thâm niên công tác tính đến năm 2018 *(Tính từ khi chính thức vào biên chế)*

Chỉ tiêu	Số lượng (*người*)	Tỷ lệ (*%*)
Dưới 5 năm	*22*	*6,45*
5-9 năm	*34*	*9,97*
10-14 năm	*51*	*14,96*
15-19 năm	*45*	*13,20*
20-24 năm	*52*	*15,25*
25-29 năm	*53*	*15,54*
30-34 năm	*37*	*10,85*
Trên 35 năm	*47*	*13,78*
Tổng số cán bộ, công chức	**341**	**100**

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, (năm 2018)"

Với cơ cấu thâm niên công tác như trên, CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh có kinh nghiệm công tác trên 30 năm chiếm số lượng lớn (84 người - chiếm 24,63%). Tuy nhiên, những người có kinh nghiệm được đào tạo theo hình thức tại chức ở độ tuổi 45-60 chiếm tỷ lệ cao nhất, độ tuổi này được tuyển dụng từ thời kỳ 1979-1994, điều đó cho thấy khi đất nước hoàn toàn giải phóng nhu cầu tuyển dụng công chức vào làm việc trong các CQHC nhà nước tăng mạnh. Những người được tuyển dụng thời kỳ này chủ yếu là những người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự được chuyển ngành. Vì vậy, về tiêu chuẩn chuyên môn của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh còn nhiều hạn chế, chưa thực sự đảm bảo đáp ứng sự nghiệp CNH-HĐH, đây cũng là những tồn tại ảnh hưởng đến chất lượng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh trong thời gian qua.

2.2.1.6. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao

Để đánh giá về khả năng hoàn thành nhiệm vụ của CBCC cấp xã, chúng ta xem xét kết quả thu được từ 30 phiếu điều tra lấy ý kiến (Mẫu phụ lục 2) tác giả phát cho CBCC cấp huyện đánh giá theo 4 mức độ từ 1 đến 4 ứng với từng tiêu chí. Trong đó:

- *Khối lượng công việc được giao hoàn thành:* 1: Vượt mức; 2: Đúng định mức 3: Một phần; 4: Chưa hoàn thành.
- *Tiến độ hoàn thành công việc*: 1: Vượt thời hạn; 2: Đúng dự kiến 3: Chậm tiến độ; 4: Chưa hoàn thành.
- *Chất lượng công việc hoàn thành:* 1: Xuất sắc; 2: Tốt 3: hoàn thành; 4: không hoàn thành.

Tổng hợp số liệu Bảng 2.11 cho thấy: kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về mức độ hoàn thành công việc của CBCC cấp xã là đúng và vượt tiến độ, chiếm 73,33%; khối lượng công việc hoàn thành đúng định mức đạt 76,67%; chất lượng công việc hoàn thành chủ yếu là hoàn thành (40,00%) và hoàn thành tốt công việc đạt (46,67%).

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá của CBCC cấp huyện về mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của CBCC cấp xã

TT	Các tiêu chí đánh giá	Mức độ							
		1		2		3		4	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Khối lượng công việc được giao hoàn thành	2	6,67	21	70,00	6	20,00	1	3,33
2	Tiến độ hoàn thành công việc	4	13,33	18	60,00	6	20,00	2	6,67
3	Chất lượng công việc hoàn thành	2	6,67	14	46,67	12	40,00	2	6,67

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Tuy nhiên, cũng có ý kiến cho rằng vẫn còn một bộ phận CBCC cấp xã chưa hoàn thành công việc, tiến độ rất chậm, không có tinh thần phối kết hợp với đồng nghiệp trong thực hiện công việc chung và chất lượng công việc hoàn thành thấp. Để nâng cao mức độ hoàn thành công việc của CBCC cấp xã, đòi hỏi cần phải nâng cao trình độ chuyên môn cũng như những kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ và nhất là các CBCC phải biết phối hợp cùng nhau làm việc.

2.2.2. Chất lượng cán bộ, công chức thông qua tâm lực

2.2.2.1. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống là tiêu chí quan trọng nhất trong đánh giá tâm lực người CBCC, quyết định đến chất lượng của mỗi CBCC đang làm việc trong các Đơn vị cấp xã vì phẩm chất chính trị là động lực tinh thần thúc đẩy CBCC các cấp thực hiện xuất sắc nhiệm vụ được giao. Phẩm chất chính trị cũng chính là yêu cầu cơ bản nhất đối với người cán bộ, đó là nhiệt tình cách mạng, tuyệt đối trung thành với Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, lý tưởng của Đảng, có tinh thần tận tuỵ với công việc, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân; có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với CNXH và cương quyết đấu tranh chống lại các biểu hiện chống đối, sai lệch, trái với đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và các hành vi xâm phạm quyền lợi chính đáng của nhân dân.

Trong thời gian qua tại thành phố Bắc Ninh về cơ bản CBCC trong các Đơn vị cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có lối sống lành mạnh, giản dị và biết quan tâm chăm lo đến sự nghiệp chung của đơn vị. Tuy nhiên, có một bộ phận không nhỏ CBCC trong các đơn vị cấp xã do tác động tiêu cực của kinh tế thị trường có biểu hiện suy thoái về phẩm chất đạo đức như: sống xa dân, quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng, lãng phí, mất dân chủ, lợi dụng chức quyền làm trái các nguyên tắc quản lý, bán sang nhượng đất trái pháp luật, tham ô công quỹ, tiền xây dựng công trình cơ sở hạ tầng, dự án do nhà nước đầu tư ở cơ sở, thậm chí bớt xén chia nhau tiền đóng góp của nhân dân, ủng hộ người nghèo bị thiên tai… gây tổn hại đến uy tín và làm giảm sút niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Một bộ phận CBCC cấp xã còn có tư tưởng cục bộ, kèn cựa địa vị, ý thức tổ chức kỷ luật kém, gây mất đoàn kết nội bộ, phát ngôn và làm việc tuỳ tiện, tắc trách.

Thực tế theo kết quả đánh giá CBCC của Ban Tổ chức Thành ủy Bắc Ninh về mặt phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống từ năm 2015 đến năm 2018 (Bảng 2.12) cho thấy, số lượng CBCC được đánh giá tốt đến rất tốt là khá cao (năm 2015 trong tổng số 338 CBCC được đánh giá có 271 người được đánh giá phẩm chất chính trị rất tốt và tốt; năm 2018 trong tổng số 341 CBCC được đánh

giá có 50 người được đánh giá rất tốt và 226 được đánh giá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn có CBCC có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống bị đánh giá ở mức trung bình và kém (năm 2015 có 42 người bị đánh giá trung bình và 25 bị đánh giá kém; năm 2017 có 45 người bị đánh giá trung bình và 31 bị đánh giá kém; năm 2018 có 40 người bị đánh giá trung bình và 25 bị đánh giá kém).

Bảng 2.12: Đánh giá phẩm chất chính trị của CBCC trong các cơ quan hành chính cấp xã thành phố Bắc Ninh từ năm 2015 đến năm 2017

ĐVT: người

Mức độ / Năm	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Tổng cộng
Năm 2015	49	222	42	25	**338**
Năm 2016	48	220	30	25	**323**
Năm 2017	49	225	45	31	**350**

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, (năm 2018)"

Với thực trạng về phẩm chất đạo đức, lối sống của CBCC trong các Đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh nêu trên, đặt ra yêu cầu khách quan đòi hỏi thành phố Bắc Ninh cần phải chú trọng nâng cao tâm lực của nguồn nhân lực CBCC đang làm việc trong các Đơn vị cấp xã mới đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH hiện nay.

2.2.2.2. Về thái độ làm việc

Để đánh giá tâm lực của người CBCC trong các Đơn vị cấp xã qua việc đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức. Tác giả cũng tập trung đánh giá tâm lực của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh về tiêu chí thái độ làm việc. Cụ thể, NCS đã điều tra khảo sát với 150 CBCC đối với thái độ "tính tích cực nhận một công việc"

Bảng 2.13: Kết quả đánh giá tính tích cực nhận một công việc đối với CBCC trong các Đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh.

Tiêu chí đánh giá tính tích cực nhận một công việc của CBCC	**Sô lượng** (người)	**Tỉ lệ** (%)
- Sẵn sàng nhận nhiệm vụ	105	70
- Do dự để xem xét nội dung công việc	43	28,66
- Từ chối	2	1,33
Tổng số	**317**	**100**

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Từ những kết quả tại Bảng 2.13 cho thấy đa số CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh có tinh thần, thái độ làm việc tích cực, có 105 người (chiếm 70%) trong tổng số 150 người được hỏi, sẵn sàng nhận nhiệm vụ khi cấp trên giao phó và luôn luôn cố gắng hoàn thành công việc của mình cho tốt và kịp thời gian. Chỉ có 2 người (chiếm 1,33%) có thái độ không hợp tác và từ chối khi nhận một nhiệm vụ mới.

Để đánh giá về thái độ, ý thức của CBCC cấp xã trong thực thi công vụ thì ý kiến của công dân địa phương, những người trực tiếp làm việc với CBCC là chính xác nhất . Vì vậy, tác giả tiến hành điều tra 60 công dân trên địa bàn thành phố (Mẫu phụ lục 3) theo 4 mức độ đánh giá: tốt, tương đối tốt, bình thường, kém và thu được kết quả tại Bảng 2.14 như sau:

- Về thái độ đón tiếp công dân của một bộ phận CBCC cấp xã được công dân đánh giá ở mức tương đối, với tỷ lệ 53,33% số phiếu được hỏi; có 28.33% được cho là có thái độ tiếp công dân tốt; 13.34% mức trung bình. Tuy nhiên còn một bộ phận chiếm 5% bị đánh giá mức kém: còn thiếu lịch sự, chưa nhiệt tình hướng dẫn, giải đáp cho nhân dân.

-Về tác phong làm việc của CBCC cấp xã được công dân đánh giá khá cao. Tỷ lệ người đánh giá mức tốt và mức tương đối cao: lần lượt là 33,33% và 48,33%, mức trung bình và kém là 11,67% và 6,67%. Nguyên nhân tác phong làm việc của CBCC cấp xã được đánh giá cao do triển khai thực hiện cơ chế liên thông một cửa trong giải quyết các thủ tục hành chính, hầu hết giải quyết công việc nhân dân trong ngày, bắt buộc CBCC cấp xã phải có tác phong làm việc nhanh nhẹn, chỉn chu, dứt điểm nếu không sẽ gây tồn đọng công việc.

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

-Cuối cùng là ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc chỉ được nhân dân đánh giá ở mức trung bình là 45%, mức tương đối là 33,3 %. Tỷ lệ

mức kém là 5% cho thấy ý thức làm việc của một bộ phận CBCC cấp xã còn thấp, đùn đẩy trách nhiệm cho nhau, tinh thần phối hợp với nhau trong thực hiện nhiệm vụ chung chưa cao.

Bảng 2.14: Kết quả đánh giá của công dân địa phương về thái độ, ý thức trong thực thi công vụ của CBCC cấp xã

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

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Nhìn chung, thái độ và ý thức của CBCC cấp xã trong thực thi công vụ được công dân địa phương đánh giá khá cao dù vẫn còn một số hạn chế. Có thể có nhiều nguyên nhân được đưa ra lý giải cho những hạn chế về thái độ làm việc của CBCC trong các Đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh như: thể chế chính sách chưa hoàn chỉnh, chưa thực sự tạo được môi trường pháp lý thuận lợi cho việc phát triển thái độ làm việc của công chức; hạn chế về hiệu quả của công tác tổ chức cán bộ cũng là một trong những nguyên nhân được đưa ra lý giải cho những hạn chế về thái độ làm việc của CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh hiện nay. Ngoài các nguyên nhân nêu trên còn có các nguyên nhân khác như: chưa thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát, khen thưởng, kỷ luật; chưa đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc nâng cao thái độ làm việc của CBCC thành phố Bắc Ninh trong thời gian qua.

2.2.3. Chất lượng cán bộ, công chức thông qua thể lực

- Về sức khoẻ: Nhìn chung, đại bộ phận CBCC trong các Đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh đủ sức khỏe để công tác. Tại các đơn vị điều tra khảo sát chỉ có 2 trường hợp mắc bệnh cần chữa trị dài ngày, sau khi được chữa trị tích cực,

đã trở lại công tác bình thường, dù rằng sức khỏe của họ chỉ đạt loại B (sức khỏe trung bình).

- Về độ tuổi: Hiện nay, cơ cấu CBCC trong các Đơn vị cấp xã hiện nay của thành phố Bắc Ninh vừa thiếu đồng bộ và chưa xây dựng được tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, đây là vấn đề mà thành phố Bắc Ninh cần phải quan tâm đúng mức. Tính đến năm 2018, số CBCC trong các Đơn vị cấp xã có độ tuổi dưới 30 bình quân chiếm 7,62%; độ tuổi từ 30 - 50 bình quân chiếm 67,45%; độ tuổi trên 50 chiếm 24,93%.

Bảng 2.15: Số lượng cán bộ, công chức trong các Đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh phân theo độ tuổi năm 2018

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

Nhóm tuổi	**Số lượng** (*người)*	**Tỷ lệ** (*%)*
Dưới 30	26	7,62
30-50	230	67,45
Trên 50	85	24,93
Tổng cộng	**341**	**100**

Nguồn: tác tổng hợp từ nguồn tài liệu

Đa số CBCC tại các Đơn vị cấp xã của thành phố Bắc Ninh có tuổi đời gắn liền với tuổi nghề. Trong số 341 CBCC cấp xã có mặt năm 2018 có 112 người (chiếm 32,84%) gắn bó với nghề từ khi tham gia công tác, có 137 người (chiếm 40,18%) đã từng qua các vị trí công tác khác nhau nhưng đều có liên quan đến lĩnh vực chuyên môn đang thực hiện, số còn lại 92 người (chiếm 26,97%) đã công tác qua lĩnh vực không có sự liên quan đến nhau. Với tỷ lệ 26,97% CBCC được sử dụng chưa thật sự hợp lý như trên, có thể đưa ra nhận xét rằng, khoảng 1/4 CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh thiếu tri thức, kỹ năng làm việc, cần phải đào tạo lại cơ bản hoặc chuyển công tác.

Mặc dù trình độ chuyên môn theo văn bằng của CBCC được đào tạo trình độ đại học, sau đại học đều gia tăng theo từng năm, nhưng khi xem xét về độ tuổi và năng lực chung so với yêu cầu của công việc lại cho thấy tuổi trung bình của CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh hiện cũng khá cao và phân bố không hợp lý giữa các nhóm tuổi. Công chức lãnh đạo (Bí thư, phó bí thư, chủ tịch HĐND, chủ

tịch UBND…) độ tuổi khá cao và đều nằm trong nhóm tuổi từ 51-60 tuổi. Tỷ lệ nữ trong công chức lãnh đạo còn thấp. Tính đến nay, tỉnh thành phố Bắc Ninh chưa có sự phân tích chặt chẽ tuổi đời CBCC ở từng lĩnh vực. Tuy nhiên, qua thống kê độ tuổi của CBCC trong các Đơn vị cấp xã nêu trên, cho thấy về cơ cấu tuổi đời, CBCC của xã hiện nay là chưa thực sự ổn định. Mặc dù, quá trình tuyển dụng và thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC trong các đơn vị đang dần chặt chẽ, kỹ lưỡng với số CBCC tuyển dụng mới được đào tạo bài bản và ngày càng được trẻ hoá. Tuy vậy, so với yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, cơ cấu tuổi đời của CBCC trong các đơn vị cấp xã vẫn cần phải thay đổi theo hướng thu hút được nhiều lực lượng trẻ (tuổi dưới 35), được đào tạo cơ bản, có năng lực đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới, điều này mới nâng cao được chất lượng của CBCC trong các Đơn vị cấp xã ở thành phố Bắc Ninh.

2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh

2.3.1. Quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã

Theo phương án bố trí sử dụng CBCC cấp xã được thực hiện theo đúng quy định về định mức biên chế các chức danh CBCC cấp xã tại Nghị định 92/2009/NĐ-CP ban hành ngày 22/10/2009 và tại Quyết định số 99/2010/QĐ-UBND ngày 09/8/2010 của UBND tỉnh Bắc Ninh về Quy định số lượng, chức danh CBCC cấp xã tỉnh Bắc Ninh thì số lượng CBCC của 19 xã, phường thành phố Bắc Ninh hiện nay (không tính đến CB hợp đồng) như Bảng 2.16:

Nhìn chung, các vị trí đều đã bố trí đủ số lượng người: mỗi chức danh cán bộ cấp xã được bố trí 01 biên chế, chỉ có chức danh Phó chủ tịch UBND thì mỗi xã, phường loại 1 có 02 người; chức danh Chủ tịch HĐND chỉ có xã Nam Sơn có 01 người chuyên trách, nguyên nhân do chức danh Chủ tịch HĐND các xã, phường thường do Bí thư hoặc Phó bí thư kiêm nhiệm, nhưng qua thực tiễn thành phố,hiện nay không bố trí kiêm nhiệm nữa; Chức danh Chủ tịch Hội nông dân có 15 người, Chủ tịch MTTQ có 17 người, Bí thư đoàn thanh niên có 18 người do một số cán bộ chuyển công tác sang chuyên môn, chưa kiện toàn lại.

Đối với các chức danh công chức cấp xã cũng bố trí Chỉ huy trưởng quân sự, Trưởng công an xã, Tài chính kế toán mỗi chức danh có 01 biên chế (đối với đơn vị xã, phường loại 1 được bố trí 2 kế toán) các chức danh Văn phòng thống kê, Tư pháp hộ tịch, Địa chính xây dựng, Văn hóa xã hội bố trí tối đa 2 người. Qua

bảng số liệu 2.16 thì có các chức danh công chức đa phần chưa bố trí đủ số lượng, cán bộ còn kiêm nhiệm nhiều chức danh. Ngoài ra, tùy vào mức độ công việc và tình hình tài chính của từng địa phương , có một số vị trí người lao động được tuyển dụng theo phương thức ký kết hợp đồng lao động theo chính sách của xã, huyện. Số lượng lao động hợp đồng làm việc tại các xã, phường năm 2018 của thành phố là 40 người.

Bảng 2.16. Tổng hợp số lượng các chức danh CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh năm 2018

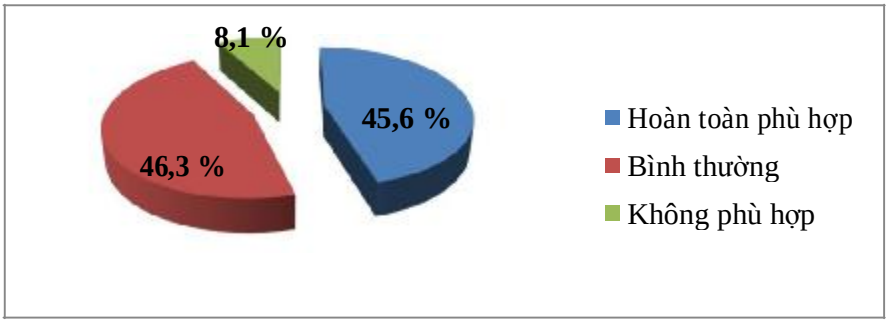
ĐVT: người

Số TT	Chức danh	Số lượng đã bố trí
I	**Cán bộ**	**185**
1	Bí thư Đảng ủy	19
2	Phó bí thư Đảng ủy	19
3	Chủ tịch HĐND	1
4	Phó chủ tịch HĐND	19
5	Chủ tịch UBND	19
6	Phó chủ tịch UBND	20
7	Chủ tịch UBMTTQ	17
8	Bí thư Đoàn TNCSHCM	18
9	Chủ tịch Hội LHPN	19
10	Chủ tịch Hội nông dân	15
11	Chủ tịch Hội CCB	19
II	**Công chức**	**156**
1	Chỉ huy trưởng Quân sự	19
2	Trưởng công an (xã)	3
3	Văn phòng – Thống kê	31
4	Tư pháp- Hộ tịch	19
5	Tài chính- Kế toán	20
6	Địa chính- NN- Xây dựng&MT	32
7	Văn hóa- Xã hội	32
Tổng		**341**

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, 2018"

Thực tế trong thời gian qua, việc bố trí, sử dụng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh đảm nhiệm những công việc trong các CQHC tương đối hợp lý, phát huy được năng lực làm việc của CBCC. Để đánh giá tính hợp lý trong bố trí, sử dụng CBCC, trong văn sử dụng chỉ tiêu tỷ lệ CBCC có chuyên môn phù hợp với yêu cầu công việc. Về sự phù hợp giữa chuyên ngành được đào tạo với công việc đang đảm nhận, mặc dù cơ quan quản lý cho rằng việc bố trí công việc cho CBCC tương đối phù hợp với chuyên ngành mà họ được đào tạo, nhưng theo số liệu thống kê từ 150 phiếu điều tra tại các đơn vị khảo sát về mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo với công việc CBCC đang đảm nhiệm cho thấy, cán bộ, công chức được bố trí, sử dụng theo chuyên môn được đào tạo chỉ chiếm 45,6% và do việc bố trí không hợp lý nên mức độ hài lòng về công việc và nhiệm vụ hiện tại chỉ chiếm khoảng 62%. Như vậy, CBCC được bố trí không đúng ngành nghề được đào tạo, không phù hợp năng lực sở trường còn chiếm tỷ lệ 8,1%.

Hình 2.2: Mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo với công việc CBCC đang đảm nhiệm



"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

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

Ngày 06/12/2018 HĐND tỉnh Bắc Ninh ban hành nghị quyết số 155/2018/NQ-HĐND về việc quy định mức chi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức tỉnh Bắc Ninh. Với tổng kinh phí đào tạo hơn 3 tỷ đồng, số lượt người được đào tạo, bồi dưỡng là 5.908 người. Trong đó, riêng đối với CBCC cấp xã: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng công nghệ thông tin, công

tác viết tin, biên tập, phát ngôn cho báo chí; ứng dụng tin học tài chính, quản lý ngân sách, quản lý xây dựng, phát triển đô thị, công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại. Đối với CBCC cấp xã sẽ tổ chức 7 lớp với 642 học viên tham gia; kinh phí thực hiện gần 844 triệu đồng. Mục đích của kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã là đạt được các mục tiêu nhằm trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành, thực thi công vụ và trình độ lý luận, đạo đức cách mạng của công chức, từng bước đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị.

Bảng 2.17: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh giai đoạn năm 2015-2018

Số TT	**Nội dung đào tạo, bồi dưỡng**	**Số lượng** (*người*)			
		2015	**2016**	**2017**	**2018**
1	Trung cấp Lý luận chính trị	57	61	64	62
2	Quản lý nhà nước	12	11	14	34
3	Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ	77	86	307(ĐB HĐND)	101
	Tổng cộng	**146**	**158**	**385**	**197**

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, 2018"

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

Qua số liệu Bảng 2.17 ta thấy, từ năm 2015 đến năm 2018, hàng năm thành phố Bắc Ninh đã tổ chức được nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã, nhất là năm 2017 thu hút 385 lượt CBCC cấp xã tham gia, trong đó bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ được cho 307 đại biểu HĐND các xã, phường.

Bảng 2.18. Ý kiến đánh giá của CBCC cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Phù hợp		Chưa phù hợp	
		Số lượng (người)	**Tỷ lệ** (%)	**Số lượng** (người)	**Tỷ lệ** (%)
1	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	122	81,33	28	18,67
2	Nội dung, chương trình đào tạo	115	76,67	35	23,33
3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	107	71,33	43	28,67
4	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	127	84,67	13	8,67
5	Thời gian, địa điểm	132	88,00	18	12,00
6	Kinh phí hỗ trợ	120	80,00	30	20,00

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Theo kết quả điều tra bằng bảng hỏi (Mẫu phụ lục 1) với số lượng 150 phiếu phát cho CBCC cấp xã thì có 21,5% số người được hỏi trả lời là thường xuyên (1- 3 năm) được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; 67,09% trả lời là thỉnh thoảng (3- 5 năm); còn lại 11,41% trả lời là ít được tham gia (trên 5 năm). Tác giả cũng đã lấy ý kiến của những CBCC cấp xã trên về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã, những người đã được tham gia các lớp học trên. Kết quả thu được qua bảng 2.17 như sau: Đa số những người tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã đánh giá đối tượng đào tạo, bồi dưỡng; nội dung chương trình đào tạo; hình thức đào tạo, phương pháp, chất lượng, trình độ giáo viên hướng dẫn, thời gian, địa điểm, kinh phí hỗ trợ là phù hợp, chiếm tỷ lệ cao, trên 70%. Tuy nhiên bên cạnh đó cũng còn nhiều ý kiến cho rằng nhiều tiêu chí chưa phù hợp, nhất là về hình thức, nội dung, chương trình đào tạo còn chậm đổi mới, chưa bám sát thực tiễn, kinh phí hỗ trợ đào tạo còn chưa thỏa đáng, gây lãng phí ngân sách.

2.3.3. Tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức cấp xã

Thực hiện Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về Công chức xã, phường, thị trấn; Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội Vụ Hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08/4/2013 của Chính phủ về Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và sự chỉ đạo của tỉnh, thành phố Bắc Ninh đã tập trung rà soát thực trạng CBCC cấp xã nhằm xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bổ sung CBCC cho các chức danh còn thiếu theo quy định của tỉnh.

Đối với cán bộ cấp xã thực hiện tuyển dụng theo chế độ bầu cử theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Người được bầu cử phải là người có đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, kinh nghiệm, trình độ và quan trọng nhất là nhận được sự tín nhiệm của cử tri. Còn đối với các chức danh công chức cấp xã thực hiện tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định của Chính phủ, của tỉnh Bắc Ninh.

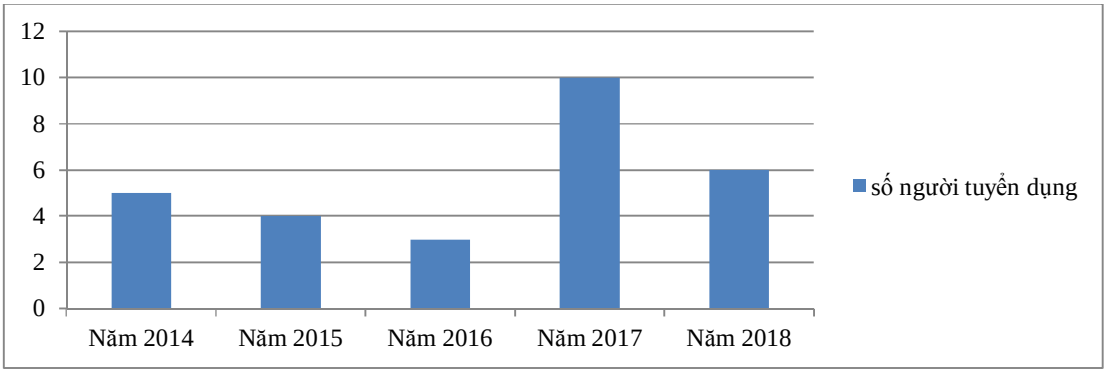
Theo các quy định tại Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về Công chức xã, phường, thị trấn có quy định rõ về thẩm quyền tuyển dụng cán bộ công chức cấp xã như sau:

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã theo quy định của Nghị định này và Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Căn cứ số lượng người đăng ký dự tuyển, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định việc thành lập Hội đồng thi tuyển hoặc Hội đồng xét tuyển (Hội đồng thi tuyển, Hội đồng xét tuyển sau đây gọi chung là Hội đồng tuyển dụng).

Trường hợp không thành lập Hội đồng tuyển dụng thì Phòng Nội vụ cấp huyện báo cáo Sở Nội vụ cấp tỉnh, sau khi có ý kiến thống nhất của Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ cấp huyện giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc tuyển dụng công chức cấp xã. Khi tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã vẫn phải thành lập các ban giúp việc theo quy định.

Hình 2.3: Kết quả công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2014 – 2018.



"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, (2014 - 2018)"

Từ năm 2014 đến năm 2018, thông qua các hình thức tuyển dụng, bổ nhiệm, CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh tuyển dụng như Bảng 2.19. Số lượng CBCC cấp xã được tuyển dụng, bổ nhiệm và luân chuyển về các xã, phường làm việc có sự biến đọng mạnh năm 2017 tuyển 10 người, nguyên nhân do thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế có hiệu lực từ 1/1/2015 đến 31/12/2021, số lượng CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh năm 2015 (338 người) giảm 22 người so với năm 2014 (360 người) và tiếp tục giảm năm 2016 xuống còn 323 người. Năm 2017, để đảm bảo cán bộ đảm nhiệm các vị trí chức danh còn thiếu sau tinh giản biên chế, thành phố đã tuyển dụng thêm các vị trí chức danh thiếu. Tiếp tục đà thay đổi với mục tiêu trẻ hóa cán bộ năm 2018, Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh ra nghị quyết số 100/2018/NQ-HĐND ngày 17/4/2018 về hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng nghỉ công tác theo nguyện vọng có hiệu lực từ 1/5/2018 đến 31/12/2021, số lượng cán bộ công chức năm 2018 giảm so với năm 2017 và theo đà sẽ còn giảm tiếp nhứng năm tiếp theo.

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

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

Theo quy định tại Điều 5 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về xếp lương CBCC cấp xã như sau:

+ Đối với cán bộ cấp xã:

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

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

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

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

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

- Cán bộ cấp xã đã tốt nghiệp trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên thực hiện xếp lương như công chức hành chính quy định tại bảng lương số 2 ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ và Nghị định 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013.

Bảng 2.19: Bảng tổng hợp mức lương cơ sở qua các năm từ 2013 đến 2018.

Thời điểm áp dụng	Mức lương cơ sở (đồng/tháng)	Căn cứ pháp lý
Từ 01/07/2013 đến hết tháng 4/2016	1.150.000	Nghi định 66/2013/NĐ-CP
Từ 01/05/2016 đến hết tháng 6/2017	1.210.000	Nghi định 47/2016/NĐ-CP
Từ 01/07/2017 đến hết tháng 6/2018	1.300.000	Nghi định 47/2017/NĐ-CP
Từ 01/07/2018	1.390.000	Nghi định 72/2018/NĐ-CP

"Nguồn: Tác giả tổng hợp "

Từ Bảng 2.19 ta thấy, để đảm bảo mức sống cho CBCC, từ năm 2013 đến năm 2018, mức lương tối thiểu được điều chỉnh hàng năm, năm 2017 tăng 7,43 % so với năm 2016, năm 2018 tăng 6,92 so với năm 2017. Tuy nhiên mức tăng còn hạn chế, chưa thự sự đảm bảo mức sống, mức trượt giá cả hàng hóa.

Ngoài tiền lương ra, cán bộ xã còn được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo so với mức lương tối thiểu chung như sau:

+ Bí thư đảng uỷ: 0,30

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

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

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

- Cán bộ cấp xã là người đang hưởng chế độ hưu trí hoặc trợ cấp mất sức lao động, ngoài lương hưu hoặc trợ cấp mất sức lao động hiện hưởng, hàng tháng được hưởng 90% mức lương bậc 1 của chức danh hiện đảm nhiệm.

+ Đối với công chức cấp xã:

- Công chức cấp xã tốt nghiệp trình độ đào tạo từ sơ cấp trở lên phù hợp với chuyên môn của chức danh đảm nhiệm, thực hiện xếp lương như công chức hành chính quy định ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ và Nghị định 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013; Những người hiện đang đảm nhiệm chức danh công chức cấp xã chưa tốt nghiệp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định thì được hưởng lương bằng 1,18 so với mức lương tối thiểu chung.

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

Tuy nhiên, theo Nghị quyết 27-NQ/TW từ năm 2021, lương của cán bộ, công chức sẽ thay đổi vào năm 2021. Theo đó tiền lương bộ phận cán bộ công chức cấp xã sẽ thay đổi và được xây dựng bảng lương theo hướng sau:

Bảng lương đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo từ Trung ương đến cấp xã sẽ được xây dựng theo nguyên tắc:

- Mức lương chức vụ phải thể hiện thứ bậc; Giữ chức vụ lãnh đạo nào thì hưởng lương theo chức vụ đó, nếu giữ nhiều chức vụ thì hưởng lương chức vụ cao nhất

- Mức lương của người lãnh đạo cấp trên phải cao hơn mức lương của lãnh đạo cấp dưới

- Quy định một mức lương chức vụ cho mỗi loại chức vụ tương đương, không phân biệt các chức danh lãnh đạo theo phân loại đơn vị hành chính ở địa phương

- Việc phân biệt các chức vụ các chức danh lãnh đạo theo đơn vị hành chính ở địa phương được thực hiện bằng chế độ phụ cấp.

Với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo sẽ được xây dựng 01 bảng lương riêng theo ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên

chức. Mỗi ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức có các bậc lương theo nguyên tắc:

- Cùng mức độ phức tạp công việc thì mức lương như nhau; điều kiện lao động cao hơn bình thường và ưu đãi nghề thực hiện bằng chế độ phụ cấp theo nghề

- Các nhóm ngạch và số bậc trong các ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức hiện nay sẽ được sắp xếp lại nhằm khuyến khích công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

**** Chế độ đào tạo, bồi dưỡng***

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

Các chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã đã và đang dần được cải thiện, tuy nhiên do nhiều nguyên nhân mà tiền lương CBCC cấp xã nhìn chung còn thấp, chưa đảm bảo đời sống. Theo thống kê qua phiếu điều tra (Mẫu phụ lục 1): trong số 150 CBCC cấp xã được hỏi không có ý kiến nào cho rằng tiền lương CBCC hiện nay cao; 6,7 % ý kiến cho rằng tạm đủ sống; 89,6% cho rằng không đủ sống; còn lại 3,7% cho rằng rất chật vật. Lý do họ đưa ra là vì chính sách tiền lương đối với CBCC cấp xã chưa phù hợp, còn mang tính bình quân, phụ thuộc vào hệ số bằng cấp, thâm niên, chưa trả lương theo vị trí, chức danh công việc đảm nhận; thấp hơn nhiều so với khu vực ngoài nhà nước; mức tăng của tiền lương cơ sở thấp; lương và phụ cấp chưa tính hết những khó khăn, đặc thù công việc...Hy vọng trong những năm tiếp theo, nhờ sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, chính sách tiền lương của đội ngũ CBCC nói chung, CBCC cấp xã nói riêng sẽ có thay đổi tích cực, phù hợp ngân sách đồng thời đảm bảo đời sống cả vật chất lẫn tinh thần, góp phần nâng cao chất lượng CBCC cấp xã.

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

Đánh giá CBCC là việc làm hết sức cần thiết nhằm phân loại CBCC hàng năm và là cơ sở để tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện thi

đua, khen thưởng, kỷ luật CBCC cấp xã. Nội dung đánh giá CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng được quy định rõ trong Luật CBCC và Luật viên chức năm 2010. Cụ thể:

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

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;
- Năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm trong công tác;
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

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

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;
- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;
- Thái độ phục vụ nhân dân.

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

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

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

Bảng 2.20. Kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, giai đoạn 2016- 2018

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

TT	Mức độ đánh giá, xếp loại CBCC	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Tỷ lệ BQ (%)
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	
1	Hoàn thành xuất sắc NV	82	25,39	80	22,86	92	26,98	25,07
2	Hoàn thành tốt NV	184	56,97	222	63,43	195	57,18	59,19
3	Hoàn thành NV nhưng hạn chế về năng lực	55	17,03	48	13,71	53	15,54	15,43
4	Không hoàn thành NV	2	0,62	0	0	1	0,29	0,30
	Tổng số	**323**	**100**	**350**	**100**	**341**	**100**	**100**

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, (2016 - 2018)"

Qua Bảng 2.20, số liệu tổng hợp việc đánh giá, xếp loại CBCC cấp xã từ năm 2016 đến năm 2018 thành phố Bắc Ninh cho thấy: số CBCC xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ dao động từ 80 đến 92 người, chiếm tỷ lệ bình quân 25,07 %); số CBCC xếp loại hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao (bình quân là 59,19%); tuy nhiên tỷ lệ CBCC cấp xã xếp loại hoàn thành nhiệm vụ nhưng hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ vẫn còn nhiều, chiếm 15,73%, nguyên nhân chính là do cán CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh ở nhóm tuổi trên 50 nhiều, ở nhóm tuổi này trình độ đào tạo chủ yếu là tại chức, trình độ máy vi tính, ngoại ngữ hạn chế. Mặt khác, cán bộ từ các hội chuyển sang công tác chuyên môn cũng là nhóm CBCC có trình độ chuyên môn, tình độ vi tính và ngoại ngữ hạn chế. Điều này đòi hỏi các cấp lãnh đạo tỉnh bắc ninh, thành phố Bắc Ninh phải có những chính sách phù hợp trong việc sử dụng, điều động, luân chuyển cán bộ cấp xã.

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

Công tác kiểm tra, giám sát là công việc thường xuyên, đồng thời là một tỏng nhữngnội dung quan trọng nhằm nâng cao chất lượng CBCC cấp xã. Nếu

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

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

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

Bảng 2.21: Kết quả kiểm tra, giám sát CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh giai đoạn 2016-2018

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

TT	Các hình thức kỷ luật	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ/ 323CBCC (%)	Số lượng	Tỷ lệ/ 323CBCC (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ/ 323CBCC (%)
1	Khiển trách	7	2,17	5	1,43	3	0,88
2	Cảnh cáo	3	0,93	1	0,29	1	0,29
3	Cách chức, cho thôi việc	0	0	0	0	1	0,29
	Tổng số	**10**	**4,00**	**6**	**1,72**	**5**	**1,46**

"Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, (2016 - 2018)"

Qua số liệu Bảng 2.21, từ năm 2016 đến 2018, qua kiểm tra 19 đơn vị xã, phường phát hiện tổng số 21 CBCC có dấu hiệu vi phạm, chiếm tỷ lệ cao nhất năm 2016 là 4%, thấp nhất năm 2018 chiếm 1,46%, trong đó chủ yếu vi phạm về chính sách dân số, có cả vi phạm thuộc công tác quản lý, không có lỗi vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, có 1 trường hợp vi phạm luật hôn nhân gia đình đã xử lý theo hình thực buộc thôi việc. Đồng thời, đã thi hành kỷ luật CBCC cấp xã sau 3 năm cộng dồn với các hình thức: khiển trách: 15 đồng chí; cảnh cáo 05 đồng chí; 01 đồng chí bị buộc thôi việc. Tỷ lệ CBCC cấp xã bị kỷ luật ở thành phố Bắc Ninh như vậy là khá cao, rất may là không có vi phạm trong thực hiện công việc chuyên môn.

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

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

2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh, Bắc Ninh

2.4.1 Những ưu điểm

Trong những năm qua, nhìn chung CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng, góp phần quan trọng trong việc tổ chức, thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến đúng đối tượng nhân dân, góp phần tích cực trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói giảm nghèo, xây dựng Đảng, chính quyền, đảm bảo an ninh, chính trị, quốc phòng tại địa phương cụ thể những mặt đạt được như sau:

Thứ nhất, nguồn nhân lực CBCC trong các đơn vị cấp xã thành phố Bắc Ninh đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Đến nay CBCC trong các

đơn vị cấp xã thành phố Bắc Ninh ngày càng được chuẩn hóa cả về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ và dần thay đổi theo xu hướng tích cực hơn, nâng cao hơn. Năng lực của CBCC trong các đơn vị cấp xã thành phố Bắc Ninh, nhất là những CBCC trẻ được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ ngày càng tăng, từng bước đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ hiện nay. Qua thực tiễn cho thấy, đại đa số CBCC trong các đơn vị cấp xã thành phố Bắc Ninh có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, phục vụ nhân dân, có ý thức phấn đấu vươn lên, từng bước tiếp cận dần với nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Đây là dấu hiệu cho thấy những biến đổi về chất lượng CBCC cho những năm tiếp theo.

Thứ hai, công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức ngày càng hợp lý. Công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng CBCC bước đầu đã được tiêu chuẩn hoá, quy trình hoá đi vào nề nếp và khá đồng bộ từ việc quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức có đủ năng lực, trình độ đảm nhận thực hiện nhiệm vụ và giữ các vị trí quản lý, từng bước gắn việc bố trí, sử dụng vào đánh giá công chức trên cơ sở lấy kết quả, hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu; có cơ chế sàng lọc, xử lý tinh giản những CBCC yếu kém về năng lực, thoái hoá biến chất, vi phạm nội quy lao động góp phần nâng cao chất lượng công chức để sử dụng có hiệu quả.

Thứ ba, công tác đề bạt, bổ nhiệm công chức được thực hiện đầy đủ chặt chẽ, đúng quy trình, quy định của Nhà nước; công tác quy hoạch để có đủ nguồn kế cận; công tác đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại công chức khi hội đủ các điều kiện tạo ra NNL công chức chủ chốt có chất lượng; bổ nhiệm lần đầu theo nhu cầu của công tác quản lý và không vượt quá số lượng. Công chức được bổ nhiệm cơ bản đều có trong quy hoạch, có đầy đủ các văn bằng chứng chỉ theo tiêu chuẩn chức danh, có đủ năng lực, trình độ chuyên môn, sức khỏe, có bản lĩnh chính trị vững vàng để đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

Thứ tư, công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC được quan tâm và đẩy mạnh Có thể nói trong thời gian kể từ năm 2014 đến nay, với quan điểm con người là trung tâm, có vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế xã hội của thành phố, thông qua quan điểm trên, tập thể lãnh đạo thành phố Bắc Ninh thường xuyên quan tâm, tập trung nâng cao chất lượng CBCC thông qua công tác ĐTBD. Với phương châm phát huy nội lực tự đào tạo là chính, về hình thức, nội dung, đối tượng

ĐTBD khá phong phú, đồng bộ đáp ứng nhu cầu nâng cao, bổ sung cập nhật kiến thức kinh tế, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực quản lý điều hành, kiến thức ngoại ngữ, kiến thức công nghệ thông tin hiện đại đáp ứng yêu cầu của tỉnh, cũng như chuẩn bị CBCC có đủ các tố chất cần thiết đi vào hội nhập kinh tế, và thực hiện chiến lược phát triển của tỉnh. Các nội dung trong công tác ĐTBD và nâng cao chất lượng CBCC đã được thực hiện một cách đầy đủ và khá chi tiết, rõ ràng theo kế hoạch đã đề ra. Đây là kết quả của cả một quá trình liên tục mà thành phố Bắc Ninh đã không ngừng xây dựng và thực hiện, số CBCC tham gia ĐTBD mỗi năm đều tăng lên, điều đó phản ánh được toàn bộ chủ trương, đường lối đúng đắn của Ban lãnh đạo thành phố Bắc Ninh trong việc tạo điều kiện, môi trường cho CBCC trong mỗi đơn vị được nâng cao trình độ, trong việc xây dựng phong trào thi đua học tập nghiên cứu và được phát triển mạnh mẽ, rộng khắp trong các đơn vị cấp xã của thành phố, hình thành được CBCC chất lượng cao, sẵn sàng đón nhận những thách thức mới trong quá trình hội nhập và phát triển của đất nước, của tỉnh Bắc Ninh cũng như thành phố Bắc Ninh.

Thứ năm, chế độ chính sách đối với CBCC của thành phố Bắc Ninh được thực hiện tương đối tốt thành phố Bắc Ninh đã thực hiện nghiêm túc chế độ thang bảng lương, phụ cấp cho CBCC, đảm bảo chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho 100% CBCC. Các đơn vị cấp xã của thành phố đều thực hiện đầy đủ chế độ khen thưởng hàng năm và khen thưởng theo các phong trào thi đua tập thể cả về tinh thần và vật chất theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh cũng vẫn bộc lộ những hạn chế, yếu kém nhất là trước yêu cầu đổi mới trong cải cách hành chính và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng nông thôn mới ở địa phương.

- *Về số lượng*, vấn đề nan giải đặt ra đối với các xã, phường, hiện nay là vừa thừa, lại vừa thiếu CBCC, đặc biệt là những CBCC có trình độ, năng lực chuyên môn, khả năng làm việc tốt. Đây thực sự là bài toán khó cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của CBCC này.

- *Về cơ cấu giới tính*: CBCC cấp xã là nữ hiện chiếm tỷ lệ thấp (bình quân là 20,59%) dẫn đến khó khăn trong nhiều công tác, nhất là công tác tuyên truyền vận động tại địa phương, thực hiện bình đẳng giới...

- *Về cơ cấu độ tuổi*: CBCC cấp xã ở độ tuổi dưới 30 rất ít trong khi CBCC độ tuổi trên 50 nhiều, nhóm tuổi này mặc dù nhiều kinh nghiệm nhưng sẽ yếu hơn về trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hiện công việc cũng như nhiệt huyết của tuổi trẻ và cả khả năng tư duy sáng tạo trong thực thi công vụ.

-*Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị; trình độ tin học, ngoại ngữ, quản lý NN:* tuy đã được nâng lên song vẫn ở mức trung bình so với mặt bằng chung CBCC cấp xã toàn tỉnh, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Số liệu thống kê năm 2015- 2018, trình độ chuyên môn chủ yếu là trung cấp (chiếm bình quân 53,25%), tỷ lệ chưa qua đào tạo còn 1,7%; trình độ chuyên môn đại học tuy ngày càng tăng nhưng hầu hết việc học tập chủ yếu thông qua các hình thức đào tạo tại chức hoặc từ xa, vừa học vừa làm, kiến thức chắp vá, chất lượng đào tạo không cao; tỷ lệ CBCC cấp xã qua đào tạo chính quy thấp, tập trung ở CBCC trẻ song số lượng quá ít.

Thực tế cho thấy, việc chuẩn hóa CBCC cấp xã vừa qua mới chỉ tập trung vào chuẩn hóa bằng cấp. Không ít CBCC đương nhiệm phải "chạy xô" học hành, thi cử lấy bằng cấp để đáp ứng yêu cầu "chuẩn hóa". Chính vì vậy, việc nắm bắt đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước vào thực tế còn nhiều hạn chế, quan điểm làm việc của CBCC còn mang nặng tính cá nhân: bảo thủ, gia trưởng, ưu tiên người thân quen, họ hàng...

-*Kỹ năng, năng lực của một bộ phận CBCC còn nhiều hạn chế*: nhất là kỹ năng hành chính (thể hiện qua việc tham mưu, soạn thảo, ban hành văn bản…); kỹ năng thuyết trình, giao tiếp; khả năng vận động quần chúng nhân dân, khả năng sáng tạo chưa cao, làm việc theo lối mòn định sẵn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý...ảnh hưởng đến quá trình tổ chức, triển khai thực hiện công việc.

-*Về mức độ hoàn thành nhiệm vụ*: Đa số CBCC cấp xã đều hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng vẫn còn nhiều trường hợp chỉ hoàn thành một phần công việc hoặc không đảm bảo tiến độ công việc, liên tục bị cấp trên nhắc nhở, phản ánh... Tinh thần, ý thức trách nhiệm với công việc của một số CBCC cấp xã không cao, chưa thật sự tâm huyết, ỷ lại dựa dẫm vào người khác. Tinh thần phối

kết hợp trong công việc với đồng nghiệp, với các ban ngành, đoàn thể liên quan còn thấp, đùn đẩy nhau, gây ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chung của toàn cơ quan, đơn vị và của cả địa phương.

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

- CBCC cấp xã chưa sử dụng hiệu quả thời gian làm việc; việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính có phần chưa nghiêm túc, tác phong, lề lối làm việc của CBCC cấp xã thiếu chỉn chu, tình trạng CBCC "đi muộn về sớm" diễn ra phổ biến, nhất là CBCC cấp xã làm việc gần nhà, có CBCC chỉ có mặt ở cơ quan khi cần thiết...

**** Nguyên nhân của những hạn chế***

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

Thứ nhất là nguyên nhân do lịch sử để lại: Một số CBCC cấp xã do chuyển từ cơ chế cũ, lại được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, không cùng điểm xuất phát: từ quân nhân, thanh niên xung phong hoàn thành nghĩa vụ trở về địa phương; từ cán bộ, công nhân, viên chức nhà nước nghỉ hưu tại quê hương; từ học sinh, sinh viên và lực lượng đáng kể thanh niên ở cơ sở không thoát ly được, tự phấn đấu trưởng thành nên cơ cấu chưa đồng bộ, tuy có nhiều kinh nghiệm nhưng không được đào tạo bài bản, lại chịu ảnh hưởng của tâm lý tiểu nông, sản xuất nhỏ trong thực thi công vụ: tư tưởng bảo thủ, áp đặt, giải quyết công việc theo cảm tính, thiếu chuyên nghiệp…

Thứ hai là do bản thân CBCC vẫn còn không ít người có tư tưởng bảo thủ, trì trệ, thiếu sáng tạo, chưa chịu khó học tập, rèn luyện, phấn đấu khiến cho việc

chuyển biến, đổi mới tư duy còn chậm, còn chủ quan, làm việc chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, chưa kịp thời cập nhật nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ dẫn đến những bất cập trong xử lý công việc, nhất là từ những bất ngờ phát sinh trong thực tiễn. Việc tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước chưa kịp thời, đầy đủ; việc triển khai tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cấp cơ sở còn chậm; nhiều sai sót, dẫn đến nhiều đơn thư, khiếu nại...

Thứ ba công tác bố trí, sắp xếp, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm CBCC còn nhiều bất cập dẫn tới chất lượng CBCC cấp xã bị hạn chế. Việc bố trí CBCC chưa đúng với chuyên môn đào tạo, sắp xếp sai vị trí chức danh công việc, vẫn còn tình trạng có chức danh thừa người, có chức danh thiếu người, phải tuyển thêm lao động hợp đồng...Những bất cập này khiến cho CBCC cấp xã không phát huy hết những mặt mạnh của mình, ngược lại còn kìm hãm sự phát triển của họ. Như vậy, cần tăng cường hơn nữa CBCC chất lượng cao: sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy các chuyên ngành, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ trẻ và cán bộ nữ.

Thứ tư là công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch CBCC cấp xã chưa được quan tâm đúng mức cũng ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng CBCC cấp xã. Các hình thức tuyển dụng tuy đã được đa dạng hóa nhưng vẫn chưa xóa bỏ hoàn toàn cơ chế "xin- cho", "chạy điểm", chưa đảm bảo tính công khai, công bằng khiến cho các thí sinh không dám đăng ký tham gia vì tâm lý cho rằng thi tuyển chỉ là hình thức, mỗi chỉ tiêu đã có sắp xếp trước.

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

Thứ năm là các chế độ, chính sách đãi ngộ của Nhà nước đối với CBCC còn nhiều bất hợp lý, chưa đảm bảo yên tâm công tác, cống hiến, làm giảm chất lượng CBCC cấp xã trong thực thi nhiệm vụ. Chính sách tiền lương mang yếu tố bình quân, người làm ít cũng như người làm nhiều, miễn là cùng bậc lương. Vì hưởng lương theo ngân sách nên hệ số lương còn thấp, khoảng cách giữa các bậc lương ngắn, thời gian nâng bậc lương lâu (3 năm/ bậc), chưa mang tính khuyến khích cao, chưa gắn nghĩa vụ với lợi ích, chưa tạo được động lực thỏa đáng cho CBCC công tác tốt, không thu hút được nguồn CBCC có năng lực tham gia công tác tại

xã, đó chưa kể lượng CBCC cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng xong lại xin công tác ở nơi khác, hiện tượng CBCC cấp xã bỏ việc Nhà nước ra bên ngoài làm cũng khá phổ biến hoặc kết hợp, vừa làm công việc của xã vừa tham gia sản xuất tại địa phương, ảnh hưởng đến công việc. Tiền lương của CBCC cấp xã thấp cũng là nguyên nhân chủ yếu của vấn nạn tham nhũng.

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

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

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

CHƯƠNG 3
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ BẮC NINH, TỈNH BẮC NINH

3.1. Mục tiêu và quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Bắc Ninh.

3.1.1. Mục tiêu

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

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

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

Định hướng đến năm 2023: phấn đấu 100% cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn về văn hóa, chuyên môn và chính trị, chú trọng đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, Đại học chuyên môn. 100% Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND được đào tạo, bồi dưỡng trang bị những kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước, phương pháp, kỹ năng quản lý điều hành; 100% công chức cấp xã được đào tạo, biết sử dụng và sử dụng thành thạo tin học văn phòng. 30% CBCC có độ tuổi dưới 35 và 15% cán bộ, công chức là nữ; Trước khi cán bộ được bổ nhiệm, phải thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

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

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

3.1.2. Quan điểm đề xuất giải pháp

Xuất phát từ yêu cầu và thực trạng chất lượng CBCC cấp xã, Đảng ủy-UBND thành phố Bắc Ninh quán triệt quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng CBCC cấp xã của thành phố như sau:

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

Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm xây dựng cán bộ, công chức cấp xã, thông qua việc ban hành nhiều chủ trương, các văn bản quy phạm pháp luật nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã. Nghị quyết hội nghị Trung ương lần thứ bầy khóa XII đã nêu: "Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu "then chốt" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững"

Xây dựng cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt với nhân dân; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ. Điều này đã tạo động lực cho cán bộ, công chức cấp xã nêu cao tinh thần trách nhiệm, phấn đấu học tập, bồi dưỡng nhằm hoàn

thiện trình độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đưa đời sống người dân nông thôn phát triển từng bước.

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

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

Trong những năm tới, tình hình thế giới và khu vực vẫn tiếp tục diễn biến phức tạp, khó lường. Hoà bình, hợp tác, hội nhập và phát triển vẫn là xu thế chủ đạo; các mối đe doạ truyền thống, phi truyền thống và biến đổi khí hậu ngày càng gay gắt. Sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức và xu hướng quốc tế hoá nguồn nhân lực vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với nước ta. Thời gian tới cũng là giai đoạn chuyển giao thế hệ từ lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, được rèn luyện, trưởng thành trong chiến tranh, chủ yếu được đào tạo ở trong nước và tại các nước xã hội chủ nghĩa, sang lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, trưởng thành trong hoà bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau.

Xây dựng cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài.

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

Phải đảm bảo về tính đồng bộ trước hết là đồng bộ chất lượng cán bộ, công chức: giữa cán bộ chủ chốt với cán bộ, công chức chuyên môn. Cán bộ, công chức phải có kiến thức toàn diện về chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa,…đồng bộ giữa các mặt, các khâu của công tác cán bộ: từ việc quy hoạch, bố trí, sử dụng, chính sách đãi ngộ…Đồng thời, trên cơ sở phân loại, phân tích đánh giá thực trạng năng

lực của từng loại cán bộ, công chức, mặt nào còn yếu, kiến thức nào cần được bổ sung để tập trung đào tạo, bồi dưỡng nội dung đó.

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

Cụ thể hóa quan điểm trên, đòi hỏi các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp thành phố Bắc Ninh cần tăng cường hơn nữa công tác cán bộ đối với cán bộ, công chức cấp xã; đầu tư nhiều hơn nguồn lực cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, khuyến khích cán bộ, công chức đi học tập nâng cao trình độ. Tỉnh cần ban hành chế độ, chính sách theo hướng ưu tiên đối với cán bộ, công chức cấp xã nhất là những người có năng lực trình độ về công tác ở cơ sở. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra chặt chẽ và kịp thời uốn nắn, xử lý đối với những cán bộ có biểu hiện suy thoái, tha hóa.

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

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

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh

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

Để xây dựng và làm tốt công tác quy hoạch CBCC đang làm việc trong các xã tại thành phố Bắc Ninh, trên cơ sở nắm chắc thực trạng đội ngũ CBCC, thông qua việc ra soát, điều tra, đánh giá, dự báo được nhu cầu khả năng phát triển. Các đơn vị cấp xã và thành phố Bắc Ninh cần tập trung làm tốt các công việc sau:

Thứ nhất, quán triệt các quan điểm, đường lối, chủ trương và các hướng dẫn của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác quy hoạch CB. Cụ thể việc quy hoạch cán bộ và rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ theo Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị; Hướng dẫn số 47-HD/BTCTW ngày 25/4/2005, Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 và Hướng dẫn số 06-HD/BTCTW ngày 24/02/2017 của Ban Tổ chức Trung ương, Hướng dẫn số 09-HD/TC ngày 18/11/2013 của Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Bắc Ninh về hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước

Thẩm định kỹ tiêu chuẩn, nhất là tiêu chuẩn chính trị, kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ năng lực hạn chế, không hoàn thành nhiệm vụ, cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống để bổ sung những nhân tố mới, tiêu biểu. Việc rà soát, bổ sung quy hoạch hằng năm phải thực hiện đúng quy trình như quy hoạch mới, hồ sơ quy hoạch phải thực hiện như hồ sơ bổ nhiệm.

Thứ hai, xác định mục tiêu quy hoạch CBCC

Về số lượng: Đáp ứng đủ số lượng CBCC đang làm việc ở các xã trong cả hiện tại và số lượng cần tuyển dụng thêm để bổ sung cho các giai đoạn kế tiếp; số CBCC sẽ phải thay vì không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới, số nghỉ hưu, nghỉ bệnh hoặc do tỉnh giản hay do sắp xếp lại tổ chức bộ máy... Trong những năm tới, nâng tỷ lệ CBCC làm việc ở các xã ở mức hợp lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Về cơ cấu: Công tác quy hoạch CBCC làm việc trong các xã được thực hiện trong thời gian gần đây, cho thấy đội ngũ CBCC cấp xã thường mất cân đối và thiếu hụt về cơ cấu. Khắc phục về tình trạng thiếu hụt và mất cân đối về cơ cấu là

một yêu cầu rất quan trọng khi xây dựng và thực hiện mục tiêu quy hoạch đội ngũ CBCC cấp xã. Đặc biệt là phải nâng tỷ lệ CC nữ lên 25- 40%.

Về trình độ và kiến thức: CBCC cấp xã thành phố Bắc Ninh hiện nay không đồng đều về chất lượng, trước hết là trình độ và kiến thức, do quá trình hình thành và đào tạo, bồi dưỡng. Điều này thể hiện ở cả số CC đã được bố trí, đề bạt dẫn đến không đáp ứng được yêu cầu công tác. Phấn đấu đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, CB chủ chốt cấp xã tại thành phố Bắc Ninh dưới 45 tuổi phải có trình độ 100% đại học về chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị, nâng tỷ lệ CC có năng lực làm việc lên.

Thứ ba, thực hiện tốt công tác quy hoạch nguồn CBCC và quy hoạch CBCC dự bị.

Thường xuyên tạo nguồn CBCC, đáp ứng nhu cầu trước mắt cũng như lâu dài. Để khắc phục những hạn chế việc lựa chọn CBCC đưa vào quy hoạch cần căn cứ vào kết quả của việc rà soát, đánh giá toàn bộ đội ngũ CBCC, phát hiện tính tích cực, tiêu cực, sở trường để phát huy sức mạnh lực lượng công chức, hiện có. Việc dự bị nguồn CBCC tiến hành theo yêu cầu, trách nhiệm của từng vị trí, chức danh để lựa chọn cho phù hợp và đảm bảo tiêu chuẩn. Quy hoạch trên quan điểm, đảm bảo quy trình chặt chẽ nhưng theo hướng mở, không khép kín, hạn chế tình trạng bị động, lúng túng, hẫng hụt trong công tác cán bộ.

Về quy hoạch CBCC dự bị và nguồn bổ sung cần xem xét độ ngũ CBCC ở xã, đó là: những CBCC trẻ có triển vọng, CBCC nữ, các CBCC có thành tích xuất sắc trên các lĩnh vực công tác trong công cuộc đổi mới, sinh viên ưu tú...

Thứ tư, làm tốt kế hoạch đào tạo - bồi dưỡng, bố trí, sử dụng CBCC cấp xã gắn chặt với quy hoạch. Sau khi quy hoạch CC được thông qua sự đồng ý của cấp ủy đảng, lãnh đạo cấp trên một cách chính thức, các bước tiếp theo là thực hiện các quy hoạch CBCC đó.

Các xã tại thành phố Bắc Ninh cần phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức thành ủy trong quan hệ ngang và với các phòng ban trong quan hệ dọc, lên kế hoạch ngắn hạn và dài hạn về bồi dưỡng đào tạo CBCC của đơn vị mình. Trong đó quy định rõ từng đối tượng cần học những gì; học chuyên môn, lý luận chính trị hoặc rèn luyện qua thực tiễn bằng cách luân chuyển xuống cơ sở… Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bám sát với phương hướng xây dựng CBCC xã và phải có tính

khoa học, tính thống nhất, tính hiện thực. Xây dựng kế hoạch ĐTBD nâng cao trình độ của CBCC một cách liên tục và có hệ thống, đưa công tác ĐTBD, chuẩn bị CBCC kế cận đi vào nền nếp, từng bước tiêu chuẩn hóa đội ngũ CBCC theo yêu cầu nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu chuyển tiếp CBCC.

Thứ năm, thực hiện tốt các bước quy hoạch CBCC cấp xã theo đúng Quyết định phê duyệt quy hoạch các chức danh cán bộ các cấp theo phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được Quy định số 08-QĐ/TU ngày 29/12/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bắc Ninh.

3.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Trong thời gian qua, công tác ĐTBD CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh còn bộc lộ một số điểm hạn chế như: chính sách ĐTBD chưa thực sự hợp lý để khuyến khích, động viên CC nâng cao trình độ chuyên môn; chưa xây dựng được quy trình một cách có hệ thống trong việc ĐTBD… Nhiệm vụ đặt ra cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC trong các đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh đến 2020, tầm nhìn 2030 là đảm bảo CBCC này đạt trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng hành chính, tin học và ngoại ngữ theo tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc đảm nhiệm, có đủ năng lực xây dựng chính sách và tổ chức, điều hành thực thi công vụ theo yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, Quyết định số 916/QĐ-UBND ngày 28/7/2016 của Chủ tịch UBND tỉnh về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2020 đề cập đến hai mục tiêu cơ bản trong đào tạo là:

- Đến năm 2020, 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; 90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.

- Hàng năm, ít nhất 60% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ.

Để tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng CBCC trong các đơn vị cấp xã tại thành phố Bắc Ninh một cách toàn diện, đặc biệt chú trọng các mặt còn yếu như kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước, tin học, ngoại ngữ. Thành phố Bắc Ninh cần quan tâm đến:

Thứ nhất, thực hiện đúng quy trình đào tạo: Xác định được nhu cầu đào tạo; Lập kế hoạch đào tạo phù hợp với nhu cầu đào tạo; Tổ chức đào tạo một cách khoa

học; Đánh giá đào tạo. Xây dựng nội dung chương trình, tài liệu, phương pháp đào tạo theo hướng đổi mới hiện đại, thường xuyên cập nhật, thực hiện ĐTBD trên cơ sở năng lực thực tiễn làm việc của CBCC, chú trọng phát triển các kỹ năng thực thi công vụ của CBCC.

Thứ hai, xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống, thể chế quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức gắn với đặc thù của tỉnh. Muốn vậy, phải xem xét, rà soát các văn bản pháp quy về công tác đào tạo, bồi dưỡng để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn từng thời kỳ, từng giai đoạn, từ quy chế đào tạo, bồi dưỡng; chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy đào tạo; quy chế giảng viên, học viên đến quy chế về hệ thống chương trình, quy chế về cấp văn bằng, chứng chỉ, bồi dưỡng có trọng tâm trọng điểm, không đào tạo dàn trải.

Thứ ba, xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo CBCC của tỉnh phù hợp với tình hình của địa phương. Quản lý nhà nước về đào tạo CBCC chỉ thực sự toàn diện và hiệu quả khi đó là quá trình xuyên suốt từ quy hoạch đào tạo đến thực hiện các bước đào tạo và sử dụng CBCC sau đào tạo.

Thứ tư: Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo hướng chuyên sau, thực hành: nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cần thống nhất chung trong toàn tỉnh. Nhất là chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức học tập ngoại ngữ.

Cần đưa thêm vào chương trình đào tạo một số nội dung như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng truyền thông, một số môn như xã hội học, tâm lý học ….nhằm nâng cao ý thứ, thái độ đối với công dân và chuẩn bị tốt nhất tinh thần, tâm lý trong giải quyết mọi công việc, tình huống thực tiễn.

Cần xây dựng khung năng lực cho cán bộ công chức cấp xã, sau đó đánh giá năng lực của cán bộ công chức, từ đó tìm ra năng lực nào bị thiếu hụt từ đó đề xuất biện pháp cụ thể để nâng cao năng lực đó.

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

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

Qua phân tích ở chương 2 có thể thấy công tác tuyển dụng còn tồn tại nhiều bất cập: nội dung thi tuyển nặng về kiến thức quản lý hành chính nhà nước, không kiến thức chuyên môn nghiệp vụ của từng ngành nghề; Cơ chế “xin-cho” vẫn tồn

tại, tuyển dụng phụ thuộc ý chí chủ quan của người đứng đầu địa phương và các mối quan hệ. Vì vậy để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, Thành phố Bắc Ninh cần quan tâm đến:

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

+ Về nội dung và hình thức thi tuyển CBCC cấp xã: Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2019 đã đưa ra hình thức thi tuyển với 2 vòng thi:

Vòng 1: Thi trắc nghiệm trên máy tính (địa phương nào chưa có điều kiện thì thi trên giấy); Nội dung thi gồm:

Kiến thức chung 60 câu hỏi về hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước… Thời gian thi 60 phút

Tin học: 30 câu hỏi về kiến thức cơ bản, kỷ năng ứng dụng tin học văn phòng và nhiệm vụ chuyên môn. Thời gian thi 30 phút.

Vòng 2: Thi nghiệp vụ chuyên ngành

Thi kiến thức, năng lực, kỹ năng thực thi công vụ của người dự tuyển dưới hình thức phỏng vấn hoặc thi viết.

Nếu thi phỏng vấn: Thi 30 phút

Nếu thi viết: Thi 180 phút.

Với nội dung và hình thức như trên đã khắc phục được những bất cập trước đây. Do vậy, thành phố Bắc Ninh cần nghiên cứu và sớm vận dụng vào thực tế năm 2019 và những năm tiếp theo

+ Tiếp tục thực hiện chính sách thu hút nhân tài của tỉnh Bắc Ninh về làm việc tại cơ sở thông qua xét tuyển hồ sơ thuộc diện ưu tiên, không qua thi tuyển đối với thạc sỹ, người tốt nghiệp ĐH loại giỏi trong nước, loại khá ở nước ngoài. Đây là một trong những phương pháp tuyển dụng có hiệu quả nhằm tuyển chọn được CBCC cấp xã chất lượng đầu vào cao nếu làm đúng theo quy định theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ.

+ Thực hiện tốt quy trình, quy chế bầu cử, bổ nhiệm cán bộ cấp xã. Công tác bầu cử phải đảm bảo tính dân chủ, không gian lận, bè phái, phát huy được hết tinh thần tập thể. Người cán bộ tham gia ứng cử hoặc được đề cử vào các chức

danh của chính quyền xã cần có trình độ chuyên môn, trình độ quản lý và có sự tín nhiệm cao trong quần chúng nhân dân, xứng đáng được nhân dân "chọn mặt, gửi vàng".

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

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

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

Bố trí, sử dụng CBCC cấp xã theo ngành nghề chuyên môn đã được đào tạo*:* đây là vấn đề có tính nguyên tắc.

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

Việc bố trí, sắp xếp CBCC cấp xã xuất phát từ công tác quy hoạch và căn cứ vào mức độ phấn đấu, rèn luyện của CBCC, đặc biệt quan tâm đến CBCC nữ, CBCC trẻ.

Bố trí CBCC cấp xã phải căn cứ vào cơ cấu nhân sự của địa phương, nếu không gây tình trạng mất cân đối về cơ cấu, chức danh công việc nào thừa vẫn thừa CBCC mà chức danh thiếu vẫn thiếu nhiều.

Thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ kết hợp với điều động, bố trí hợp lý cán bộ trong toàn hệ thống chính trị thành phố Bắc Ninh; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn có nhu cầu, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu và cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ theo Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị và Quy định số 07-QĐ/TU ngày 29/12/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về luân chuyển cán bộ.

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

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

Thực hiện chủ trương tại Nghị quyết 27-NQ/TW về "Cải cách chính sách tiền lương"; Nghị quyết 28-NQ/TW về "Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội". Để khắc phục chế độ, chính sách tiền lương và bảo hiểm của CBCC cấp xã Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2019 đã thay thế một số điều khoản của Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ. Trong xã hội công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngày nay, tình trạng "chảy máu chất xám" trong khu vực hành chính Nhà nước đang có xu thế tăng lên mà một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiện tượng trên là do các chế độ, chính sách của Nhà nước đối với CBCC chưa thỏa đáng. Một số giải pháp được đưa ra như sau:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Đánh giá đúng cán bộ, công chức là công việc hết sức quan trọng của công tác tổ chức cán bộ. Đó là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm và thực hiện các chính sách cán bộ. Nếu đánh giá không đúng cán bộ sẽ dẫn đến những hậu quả tiêu cực trong tổ chức.

Tuy nhiên, đây là công việc hết sức nhạy cảm và phức tạp, dễ gặp vướng mắc nhất nên không thể đánh giá tùy tiện. Đánh giá CBCC cấp xã cần: làm rõ ưu, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực công tác và xu hướng phát triển của CBCC; cần đảm bảo tính khách quan, toàn diện, trên cơ sở phê và tự phê, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai đối với CBCC được đánh giá.

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

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

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

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

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

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

Cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá CBCC cấp xã theo từng vị trí, chức danh công việc với những mô tả chi tiết công việc, yêu cầu, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm, mức độ hoàn thành công việc như thế nào... Nếu không căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn cụ thể rất dễ dẫn đến đánh giá theo cảm tính, thiếu khách quan và thậm chí có thể đánh giá sai cán bộ, hậu quả là lãng phí nhân lực, gây mất đoàn kết nội bộ trong tổ chức.

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

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

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

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

- Kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất theo hướng: Cấp trên kiểm tra, giám sát đối với cấp dưới, cấp dưới giám sát cấp trên. Coi trọng cảnh báo, phòng ngừa và xử lý sai phạm.

- Xây dựng và triển khai thực hiện Quy chế phối hợp kiểm tra, giám sát, thanh tra về công tác cán bộ và quản lý cán bộ.

- Tiếp tục, thường xuyên tiến hành kiểm tra công tác cán bộ tại các cơ quan, đơn vị và địa phương gắn với Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII, trên cơ sở đó, thực hiện việc thu hồi, hủy bỏ các quyết định không đúng quy trình, không đủ điều kiện, tiêu chuẩn về công tác cán bộ. Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân lợi dụng quyền lực để thực hiện hành vi sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền.

- Phát huy vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân các cấp. Tăng cường giám sát, phản biện xã hội của Ủy ban Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội các cấp. Tiếp tục phát huy vai trò của nhân dân trong đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ.

- Các cơ quan, đơn vị và địa phương thực hiện nghiêm quy định tiếp dân theo định kỳ hoặc đột xuất.

3.2.7. Nâng cao chất lượng tham mưu về công tác tổ chức cán bộ

Đội ngũ tham mưu về nhân sự nắm vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng CBCC. Bởi nếu có đội ngũ tham mưu về công tác nhân sự có trình độ, năng lực, phẩm chất tốt sẽ tạo động lực nâng cao chất lượng CBCC và ngược lại. Chính bởi vậy việc nâng cao chất lượng tham mưu về công tác tổ chức cán bộ là cực kỳ quan trọng. Để nâng cao được chất lượng tham mưu về công tác tổ chức thành phố Bắc Ninh cần thực hiện các nội dung sau:

Thứ nhất: Sở Nội vụ, lãnh đạo các sở, ban ngành tỉnh và Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố thường xuyên xây dựng, củng cố cơ quan, bộ phận tổ chức tham mưu và đội ngũ làm công tác cán bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, chuyên biệt; đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí đúng người đứng đầu cơ quan, bộ phận tổ chức làm công tác tổ chức cán bộ.

Thứ hai: Nâng cao nhận thức, chất lượng công tác tham mưu, phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ theo chức năng, nhiệm vụ của mình.

Thứ ba: Tăng cường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ "trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông" đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. Nghiêm trị các hành vi tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là việc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền.

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

Để CBCC cấp xã của thành phố có đủ sức khỏe và tinh thần hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao thì vấn đề nâng cao thể chất, thể lực cho CBCC cần được hết sức quan tâm. Muốn làm tốt điều này, Thị ủy- HĐND- UBND thành phố cần đẩy mạnh hơn nữa cuộc vận động " Toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại" trong CBCC các cấp gắn với phong trào toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa mới ở cơ sở.

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

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

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

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

3.3. Kiến nghị và đề xuất

3.3.1. Đối với Đảng và Nhà nước và các cơ quan trung ương

Trong điều kiện hiện nay, trình độ phát triển nguồn nhân lực tương thích với cơ cấu nhân lực là yếu tố then chốt bảo đảm và thúc đẩy phát triển KT-XH, do đó để có thể nâng cao được chất lượng NNL CBCC trong các CQHC cấp tỉnh tại Bắc Kạn. Đảng, Nhà nước và các cơ quan Trung ương cần:

+ Rà soát, hoàn thiện hệ thống các văn bản của Đảng, Nhà nước về CBCC và các văn bản có liên quan đến CBCC (Luật CBCC, Luật bầu cử HĐND, UBND, Luật tổ chức HĐND, UBND…) thể hiện sự khoa học, dân chủ, minh bạch trong tuyển dụng, sử dụng, xây dựng tiêu chuẩn, đánh giá, ĐTBD, bổ nhiệm cán bộ,…

+ Đảng và Nhà nước cần đổi mới chính sách giáo dục đào tạo và ĐTBD cán bộ đáp ứng yêu cầu hội nhập, góp phần thiết thực vào công cuộc đổi mới. Chính sách đó cần được xem xét trên tổng thể các phương diện của chính sách xã hội, chính sách giáo dục, y tế, chính sách xây dựng kết cấu hạ tầng; đầu tư nâng cao chất lượng NNL trong đó nâng cao chất lượng CBCC là hạng mục được ưu tiên…

+ Rà soát toàn bộ hệ thống tổ chức bộ máy các cơ quan Đảng, Chính quyền, Đoàn thể từ Trung ương tới cơ sở; hoàn thiện các quy định về chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương; hoàn thiện các văn bản về CBCC. Đổi mới công tác quản lý, sử dụng biên chế, tăng cường phân cấp cho các địa phương; đối với cấp tỉnh, cấp huyện không tách thành 2 nhóm CBCC: Khối Đảng- Đoàn thể và Khối chính quyền để cho các địa phương chủ động cân đối biên chế và linh hoạt trong điều động CBCC. Cùng với hoàn thiện hệ thống tổ chức bộ máy phải tinh giản biên chế, xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại; quy định những nhóm ngành chuyển sang xã hội hóa và dịch vụ công thống nhất trong toàn quốc.

+ Ban hành quy định chế độ thi tuyển cạnh tranh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thống nhất trong toàn quốc, gắn với cơ chế tập sự lãnh đạo, quản lý để mở rộng nguồn cán bộ, hạn chế tiêu cực, phát huy sáng tạo, trí tuệ.

+ Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách tiền lương và chính sách phát hiện, ĐTBD và thu hút nhân tài. Đây là một vấn đề cấp bách, ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển của đất nước do vậy cần khẩn trương cải cách cơ bản chế độ tiền lương cho CBCC, coi chính sách tiền lương là chính sách đầu tư cho con người, cho phát triển KT-XH và là giải pháp hạn chế những tiêu cực, tham nhũng, lãng phí.

3.3.2. Đối với thành phố Bắc Ninh

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

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

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

KẾT LUẬN

Trong tiến trình đổi mới, tăng cường hội nhập quốc tế và đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, kinh tế - xã hội phát triển nhanh chóng và phức tạp đã đặt ra thách thức lớn đối với đội ngũ CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng. Thực tế những năm qua cho thấy, CBCC cấp xã với vai trò quan trọng của mình trong việc triển khai các chủ trương, đường lối của Đảng và các chính sách, pháp luật của Nhà nước đến nhân dân địa phương đã góp phần không nhỏ vào việc phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo chính trị, an ninh- quốc phòng tại địa phương. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng CBCC cấp xã là một yêu cầu bức thiết trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

Trong những năm qua, mặc dù các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp đã quan tâm, chỉ đạo kịp thời nhưng nhìn chung CBCC cấp xã vẫn còn những bất cập. Luận văn với kết cấu 3 Chương cũng đã chỉ ra một số nguyên nhân cơ bản của tình trạng trên và đưa ra được 08 giải pháp cơ bản và một số khuyến nghị nhằm không ngừng nâng cao chất lượng CBCC cấp xã trên địa bàn thành phố Bắc Ninh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong thời kỳ mới hiện nay.

Đại hội Đảng lần thứ XII đã tổng kết, xác định Xây dựng cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2005), *Văn kiện Đại hội đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

3. Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh (2010), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII.*

4. Hồ Chí Minh (2009), *Toàn tập, tập 5*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.252, 253, 520.

5. Từ điển tiếng Việt (2000), Viện Ngôn ngữ học, Nxb. Đà Nẵng, tr.144.

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

7. Lưu Hải Đăng (2012), Học viện Hành chính: *"Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2020"*, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 4/2012.

8. Thạch Thọ Mộc (2014): *"Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng và đánh giá đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay"* , Tạp chí tổ chức nhà nước ngày 21/04/2014.

9. Dương Trung Ý (2013*): " Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn",* Trang thông tin điện tử NXB Chính trị quốc gia- sự thật đăng ngày 17/07/2013.

10. Phạm Tiến Dũng (2014), *"Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Hòa Bình"* Luận văn thạc sỹ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động-xã hội.

11. Chính phủ (2009), Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã..

12. Chính phủ (2003), Nghị định số 121/2003/NĐ-CP ngày 21 tháng 10 năm 2003 về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn.
13. Chính phủ (2011), Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2011 về công chức xã, phường, thị trấn.
14. Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
15. UBND tỉnh Bắc Ninh (2008), Quyết định số 11/2008/QĐ-UBND ngày 02/4/2008 Quy định về cơ chế, chính sách hỗ trợ luân chuyển và thu hút cán bộ
16. Bộ Nội vụ (2012), Thông tư 06/2012/TT- BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.
17. Bộ Chính trị (2007), Quyết định số 58-QĐ/TW ngày 07 tháng 5 năm 2007 ban hành quy chế về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ.
18. UBND tỉnh Bắc Ninh (2011), Quyết định số 1472/QĐ-UBND ngày 21 tháng 11 năm 2011 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011-2015.
19. UBND tỉnh Bắc Ninh(2012), Quyết định số 09/2012/QĐ-UBND ngày 21 tháng 02 năm 2012 về việc ban hành Đề án thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy về công tác tại xã, phường, thị trấn
20. UBND tỉnh Bắc Ninh (2012), Quyết định số 33/2012/QĐ-UBND, ngày 08 tháng 6 năm 2012 về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.
21. Chi cục Thống kê thành phố Bắc Ninh, *Niên giám thống kê Thành phố Bắc Ninh (2011- 2014).*
22. Phòng Nội vụ thành phố Bắc Ninh, *Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã (2015-2018).*
23. UBND thành phố Bắc Ninh (2018), *Báo cáo tình hình và kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2018.*
24. Sở Nội vụ Bắc Ninh, địa chỉ: http://www.bacninh.gov.vn

PHỤ LỤC 1

ÁP DỤNG CHO CBCC CẤP XÃ

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

Rất mong nhận được sự hợp tác của đồng chí!

I. Thông tin chung

1. Họ và tên:.....2. Giới tính:.....

3. Ngày tháng năm sinh:...../...../.....

4. Nơi sinh: .....

5. Chức danh hiện nay:.....

6. Đơn vị công tác: .....

7. Ngày tuyển dụng lần đầu: ...../...../.....Ngày giữ chức danh hiện tại:...../...../.....

8. Trình độ văn hoá:.....

9. Trình độ chuyên môn cao nhất:.....

Hình thức đào tạo: Chính quy Không chính quy

10. Trình độ lý luận chính trị:.....

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

12. Ngoại ngữ:.....

13. Tin học:.....

II. Nội dung

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

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

1. Thừa nhiều 3. Đủ người
2. Thừa 4.Thiếu

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

Phù hợp Chưa phù hợp

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

1. Thi tuyển công chức
2. Chính sách thu hút nhân tài
3. Điều động, luân chuyển
4. Hình thức khác

Câu 5: Đồng chí tự đánh giá về khả năng sửa dụng tin học của mình ở mức nào (đánh dấu X theo các mức độ cho sẵn)?

1. Sử dụng thành thạo tin học văn phòng
2. Biết tin học văn phòng
3. Không biết tin học văn phòng

Câu 6: Đồng chí tự đánh giá về khả năng sửa dụng ngoại ngữ của mình ở mức nào (đánh dấu X theo các mức độ cho sẵn)?

1. Sử dụng thành thạo 1 ngoại ngữ
2. Có thể sử dụng 1 kỹ năng
3. Không thể sử dụng ngoại ngữ

Câu 7: Theo đồng chí, chính sách tuyển dụng CBCC cấp xã hiện nay có phù hợp không? Phù hợp Không phù hợp

- Nếu phù hợp, chưa phù hợp tại sao?

.....

.....

Câu 8: Nếu được giao thêm công việc mới đồng chí có sẵn sàng nhận nhiệm vụ không?

1. Sẵn Sàng 2. Xem xét 3. Không đồng ý

Câu 9: Đồng chí cho biết nhận định của mình về vấn đề nâng cao thể lực CBCC cấp xã ở địa phương như thế nào?

1 Rất quan tâm
2. Quan tâm
3. Bình thường
4. Ít quan tâm

Câu 10: Mức lương trung bình một tháng hiện nay của đồng chí là bao nhiêu (bao gồm cả các khoản phụ cấp)?.....

.....

.....

Câu 11: Theo đồng chí, với mức thu nhập đó thì đáp ứng như thế nào so với mức sống bình quân của xã hội hiện nay?

1. Cao 3. Không đủ sống

2. Tạm đủ sống 4. Rất chật vật

Câu 12: Đánh giá của đồng chí về chính sách tiền lương CBCC cấp xã hiện nay?

Hợp lý Chưa hợp lý

Nếu chưa hợp lý thì vì sao?.....

.....

.....

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

.....

.....

Câu 13: Đồng chí được thường xuyên tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ chuyên môn không?

Thường xuyên Thỉnh thoảng Rất ít

Câu 14: Đồng chí hãy đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng (nếu đã được tham gia) theo các tiêu chí sau:

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

Câu 15: Đồng chí tự đánh giá thế nào về các kỹ năng làm việc của mình(theo các mức độ cho sẵn)?

Đơn vị tính: %

Các tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá sự cần thiết			Mức độ đánh giá khả năng đáp ứng		
	Không cần	Bình thường	Rất cần	Đáp ứng tốt	Đáp ứng được	Không đáp ứng được
Kỹ năng giao tiếp	0	0	100	20,7	62,6	16,7
Kỹ năng lập kế hoạch	0	12,7	87,3	4,1	87,6	8,3
Kỹ năng viết báo cáo	0	9,3	90,7	13,7	77,1	9,2
Kỹ năng xử lý thông tin	0	10	90	6,8	82,5	10,7
Kỹ năng tổ chức và điều hành	0	12	88	14,1	76,1	9,8
Kỹ năng quản lý thời gian	0	4,7	95,3	30,5	68,5	1
Kỹ năng quản lý văn phòng	0	26,7	73,3	10,2	89,8	0
Kỹ năng chỉ đạo công việc (đối với lãnh đạo)	0	0	100	36,2	63,8	0
Kỹ năng lãnh đạo và động viên (đối với lãnh đạo)	0	0	100	30,7	69,3	0

"Nguồn: Số liệu tổng hợp từ điều tra năm 2019"

Câu 16. Đồng chí tự nhận xét gì về khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thực thi công vụ của mình?

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

Cụ thể qua từng tiêu chí sau đây:

-Về sức khỏe :

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

-Về trình độ chuyên môn:

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

- Về kinh nghiệm làm việc:

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

Câu 17: Hàng năm ở xã , phường của đồng chí có tổ chức đánh giá, phân loại cán bộ, công chức không? Có Không

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

Phù hợp Chưa phù hợp

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

.....

.....

.....

Câu 18: Trong 5 năm gần đây đồng chí đã được khen thưởng bao nhiêu lần?... Trong 5 năm gần đây đồng chí đã bị kỷ luật từ khiển trách trở lên không ?

Có Không

Câu 19. Đồng chí có nguyện vọng chuyển sang làm công tác khác không?

Có Không

Xin chân thành cảm ơn!

Thành phố Bắc Ninh, ngày …..tháng ……năm 2019

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

I: Thông tin chung

1. Họ và tên:.....2. Giới tính:.....

Ngày tháng năm sinh:...../...../.....Điện thoại:.....

2. Chức danh hiện nay:.....

3. Đơn vị công tác: .....

II: Nội dung

Câu 1: Đánh giá chung của đồng chí về chất lượng CBCC cấp xã của thành phố Bắc Ninh hiện nay? (Vui lòng đánh dấu x vào các ô lựa chọn)

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

Đáp ứng một phần công việc Khó đánh giá

Nguyên nhân chủ yếu của đánh giá trên :

Do trình độ chuyên môn kém

Do hạn chế về năng lực thực thi công vụ

Do thái độ, ý thức CBCC cấp xã chưa cao

Nguyên nhân khác:

.....

.....

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

Khối lượng công việc được giao hoàn thành

Tiến độ hoàn thành công việc

Chất lượng công việc hoàn thành

Trong đó:

Khối lượng công việc được giao hoàn thành:

1: Vượt mức; 2: Đúng định mức ; 3: Một phần; 4: Chưa hoàn thành.

Tiến độ hoàn thành công việc

1: Vượt thời hạn; 2: Đúng dự kiến; 3: Chậm tiến độ; 4: Chưa hoàn thành.

Chất lượng công việc hoàn thành:

1: Xuất sắc; 2: Tốt; 3: Đạt yêu cầu; 4: Thấp

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

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

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

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn!

Thành phố Bắc Ninh, ngày …..tháng ……năm 2019

PHỤ LỤC 3
DÙNG CHO CÔNG DÂN ĐỊA PHƯƠNG ĐÁNH GIÁ

I: Thông tin chung

1. Họ và tên:.....2. Giới tính:.....

Ngày tháng năm sinh:...../...../.....Điện thoại:.....

2. Địa chỉ:.....

3. Nghề nghiệp:.....

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

II: Nội dung

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

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

Trình độ, năng lực của cán bộ, công chức:…….điểm

Đạo đức, lối sống:…….điểm

Mối quan hệ với nhân dân:…….điểm

Bố trí phù hợp chuyên môn:…….điểm

Khả năng đáp ứng yêu cầu công tác hiện nay:…….điểm

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

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

Câu 3: Ông/ bà cho biết trong quá trình giải quyết công việc, CBCC cấp xã thường thể hiện thái độ nào sau đây?

Hách dịch Thiếu lịch sự

Cửa quyền Thiếu nhiệt tình

Câu 4: Xin Ông/ bà cho biết trong quá trình giải quyết thủ tục hành chính, CBCC cấp xã có gây khó khăn, phiền hà gì cho công dân hay không?

Có Không

Câu 5: Ông/ bà đánh giá thế nào về kết quả giải quyết công việc của CBCC cấp xã?

Trả kết quả đúng hẹn Trả kết quả sai hẹn

Câu 6: Ông/ bà có thấy CBCC cấp xã có những biểu hiện của tham nhũng, tiêu cực trong quá trình giải quyết công việc hay không?

Có Không

Câu 7: Kiến nghị của Ông(bà) đối với CBCC cấp xã?

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn Ông/bà!

Thành phố Bắc Ninh, ngày.... tháng.... năm 2019