

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

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

ĐỒ TOÀN THẮNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
CỦA HUYỆN THẠCH THẤT THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. CÁN HỮU DẠN

HÀ NỘI - 2023

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....	I
DANH MỤC BẢNG BIỂU, HỘP, HÌNH.....	V
LỜI MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	8
3.1. Mục đích nghiên cứu	8
3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	8
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	8
4.1. Đối tượng nghiên cứu	8
4.2. Phạm vi nghiên cứu.....	9
5. Phương pháp nghiên cứu	9
6. Những đóng góp mới của luận văn	11
7. Kết cấu của luận văn	12
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	13
1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	13
1.1.1. Khái niệm công chức	13
1.1.2. Khái niệm công chức cấp xã	14
1.1.3. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã.....	15
1.1.4. Khái niệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã	17
1.2. Đặc điểm công chức cấp xã	18
1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã.....	20
1.3.1. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (trí lực).....	20

II

1.3.2. Thái độ trong thi hành công vụ (tâm lực)	22
1.3.3. Thể lực của công chức cấp xã	24
1.3.4. Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	25
1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã	26
1.4.1. Tuyển dụng công chức cấp xã.....	26
1.4.2. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã	28
1.4.3. Quy hoạch công chức cấp xã	29
1.4.4. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã	29
1.4.5. Đánh giá công chức cấp xã	31
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã.....	33
1.5.1. Tình hình phát triển Kinh tế - Xã hội.....	33
1.5.2. Các quy định của pháp luật về công chức cấp xã	33
1.5.3. Môi trường Văn hóa - Xã hội.....	34
1.4.4. Quan điểm của quản lý cấp huyện về vị trí, vai trò công chức cấp xã .	35
1.5.5. Nhận thức của công chức	35
1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương và bài học kinh nghiệm.....	36
1.6.1. Kinh nghiệm của một số quận/huyện trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã.....	36
1.6.2. Bài học kinh nghiệm đối với huyện Thạch Thất.....	41
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN THẠCH THẮT, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	43
2.1. Khái quát chung về huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội.....	43
2.1.1. Vị trí địa lý, đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội	43
2.1.2. Giới thiệu về các xã, thị trấn huyện Thạch Thất.....	45
2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội	46

III

2.2.1. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	46
2.2.2. Thái độ trong thi hành công vụ của công chức cấp xã.....	55
2.2.3. Thể lực của công chức cấp xã huyện Thạch Thất.....	57
2.2.4. Thực trạng kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã.....	59
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội.....	68
2.3.1. Tuyển dụng công chức cấp xã.....	70
2.3.2. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã	74
2.3.3. Công tác Quy hoạch công chức cấp xã	79
2.3.4. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã	81
2.3.5. Đánh giá công chức cấp xã huyện Thạch Thất	83
2.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội.....	87
2.4.1. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của huyện Thạch Thất.....	87
2.4.2. Các quy định của pháp luật về nâng cao chất lượng công chức cấp xã	90
2.4.3. Môi trường Văn hóa - Xã hội.....	91
2.4.4. Quan điểm của các cấp quản lý huyện Thạch Thất về vị trí, vai trò công chức cấp xã.....	92
2.4.5. Nhận thức của công chức cấp xã.....	93
2.5. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội.....	94
2.5.1. Ưu điểm.....	94
2.5.2. Tồn tại và nguyên nhân	95
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN THẠCH THẮT THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	98
3.1. Định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất.....	98

IV

3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội của huyện Thạch Thất.....	98
3.1.2. Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất..	100
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội.....	101
3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức cấp xã	101
3.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng	103
3.2.3. Tăng cường công tác Quy hoạch công chức cấp xã.....	104
3.2.4. Đổi mới công tác đánh giá công chức cấp xã	106
3.2.5. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã	108
3.2.6. Một số giải pháp khác	108
KẾT LUẬN.....	112
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC BẢNG BIỂU, HỘP, HÌNH

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Cơ cấu dân số và lao động huyện Thạch Thất giai đoạn 2020 – 2022.....	44
Bảng 2.2: Thống kê số lượng, cơ cấu trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018-2022.....	47
Bảng 2.3: Thống kê số lượng, cơ cấu trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018-2022	49
Bảng 2.4: Thống kê trình độ quản lý nhà nước công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018 – 2022.....	51
Bảng 2.5: Thống kê kỹ năng tin học, ngoại ngữ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018-2022	52
Bảng 2.6: Phân loại sức khỏe công chức cấp xã huyện Thạch Thất năm 2022	59
Bảng 2.7: Tổng hợp kết quả xếp loại công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018-2022.....	60
Bảng 2.8: Tổng hợp tiến độ hoàn thành nhiệm vụ cấp trên giao của công chức cấp xã được kiểm tra ở giai đoạn 2018-2022.....	63
Bảng 2.9: Nội dung các kế hoạch nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất.....	69
Bảng 2.10: Tổng hợp kết quả tuyển dụng các chức danh công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022	71
Bảng 2.11: Thống kê hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 – 2022.....	75
Bảng 2.12: Tổng hợp kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022	78

VI

Bảng 2.13: Số lượng, chuyên ngành được bố trí theo từng chức danh công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022	81
Bảng 2.14: Tổng hợp kết quả bố trí công chức tại các xã, thị trấn huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022	82
Bảng 2.15: Nội dung kiểm tra, đánh giá nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022.....	86
Bảng 2.16: Thống kê một số chỉ tiêu đạt được phát triển kinh tế huyện Thạch Thất giai đoạn 2020-2022	88
Bảng 2.17: Thống kê kết quả đạt được của một số chỉ tiêu trên lĩnh vực Văn hóa - Xã hội huyện Thạch Thất năm 2020-2022	92
Bảng 3.1: Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất đến năm 2025.....	100

DANH MỤC HỘP

Hộp 2.1: Nguyên nhân hạn chế về kỹ năng nghiệp vụ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất.....	55
Hộp 2.2: Thái độ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất đối với nhân dân trong thi hành công vụ.....	57
Hộp 2.3: Đánh giá về tiến độ thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng – Môi trường.....	64
Hộp 2.4: Ý kiến của cán bộ lãnh đạo quản lý về chất lượng thực hiện nhiệm vụ của công chức đảm nhận chức danh thuộc lĩnh vực phòng quản lý	67

DANH MỤC HÌNH

Hình 1.1: Quy trình tuyển dụng công chức cấp xã	26
Hình 1.2: Quy trình đánh giá công chức cấp xã.....	32

VII

Hình 2.1: Đánh giá của cán bộ quản lý về kỹ năng của công chức cấp xã huyện Thạch Thất hiện nay.....	54
Hình 2.2: Đánh giá của người dân về thái độ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất.....	56
Hình 2.3: Đánh giá của người dân về tiến độ giải quyết công việc của công chức cấp xã huyện Thạch Thất.....	65
Hình 2.4: Đánh giá của cán bộ lãnh đạo quản lý đối với kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã	66
Hình 2.5: Quy trình đánh giá, xếp loại công chức cấp xã huyện Thạch Thất	84

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ở Việt Nam, cấp xã (cấp cơ sở) là cấp thấp nhất, có một vị trí rất quan trọng trong hệ thống chính trị nước ta; đây là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, đảm bảo cho các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Sự vững mạnh của hệ thống chính quyền cấp xã là nền tảng cho sự vững mạnh của hệ thống chính quyền trong cả nước và ngược lại. Sự vững mạnh của hệ thống chính quyền cấp xã phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố; trong đó đội ngũ công chức cấp xã là một trong những nhân tố quyết định hàng đầu. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng bao gồm năng lực chuyên môn, năng lực thực thi công vụ, sức khỏe và thái độ công vụ cho công chức cấp xã là một nhiệm vụ trọng tâm của Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị trong công cuộc cải cách hành chính để phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và từ lâu đã được quan tâm.

Nòng cốt của việc tổ chức thực thi chính sách, pháp luật của Nhà nước ở cơ sở chính là đội ngũ công chức cấp xã. Công chức cấp xã là bộ phận tham mưu, giúp việc cho UBND cấp xã triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước đi vào cuộc sống và trực tiếp nắm bắt nguyện vọng, tâm tư, tình cảm của người dân, kịp thời báo cáo, đề xuất cho các cơ quan có thẩm quyền xây dựng và đưa ra các chủ trương, chính sách phù hợp. Chất lượng của công chức cấp xã ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng, đổi mới của Đảng và Nhà nước. Chính quyền xã là chính quyền Nhà nước ở cơ sở, có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, là nền tảng của bộ máy Nhà nước, là chỗ dựa, công cụ sắc bén để thực hiện và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, là yếu tố chi

phối mạnh mẽ đến đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của cộng đồng dân cư của địa phương. Thực tế cho thấy, công chức cấp xã hiện nay chưa thực sự đáp ứng đủ yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới. Có nhiều nguyên nhân, nhưng một trong những nguyên nhân chính là do những bất cập trong việc tuyển dụng, đào tạo, sử dụng công chức cấp xã và chế độ đãi ngộ.

Huyện Thạch Thất có diện tích đất tự nhiên là 18.744,18 ha, dân số 218.669 người, với 19 dân tộc (có 18 dân tộc thiểu số chiếm 5,4% dân số, dân tộc Mường chiếm 5,2% dân số); có 122 thôn, tổ dân phố thuộc 22 xã và 1 thị trấn. Trên địa bàn huyện có nhiều dự án lớn của Trung ương, Thành phố đã và đang được triển khai như: khu công nghệ cao Hòa Lạc, Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại lộ Thăng Long, đường Hòa Lạc - Hòa Bình; các cụm công nghiệp, làng nghề truyền thống được duy trì, phát triển. Kinh tế tiếp tục tăng trưởng và phát triển: tỷ trọng giá trị Công nghiệp, Tiểu thủ công nghiệp, Xây dựng cơ bản - Thương mại, dịch vụ - Nông nghiệp lần lượt đạt 70,1% - 23,4% - 6,5%; tỷ lệ hộ nghèo giảm còn 0,58%.

Trong điều kiện phát triển kinh tế và hội nhập thế giới, thực hiện các chỉ tiêu xây dựng nông thôn mới, việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã luôn được huyện Thạch Thất coi trọng. Vì vậy, để huyện Thạch Thất có thể hoàn thành các tiêu chí xây dựng nông thôn mới, theo kịp đà tăng trưởng kinh tế với các địa phương trên toàn Thành phố, cần có các giải pháp đồng bộ trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã, tạo mọi điều kiện cho công chức cấp xã của huyện Thạch Thất phát triển, trở thành một thể hệ công chức mới, đủ tâm, tầm và tài hoàn thành nhiệm vụ lãnh đạo và nhân dân giao phó. Để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ, mục tiêu mà Nghị quyết đại hội Đảng bộ đề ra, một trong các giải pháp có ý nghĩa then chốt là xây dựng được công chức cấp xã đảm bảo chất lượng. Thời gian qua, mặc dù Huyện ủy, UBND huyện đã có nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa

bàn huyện, nhưng xét trên tổng thể, chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất vẫn còn nhiều mặt hạn chế, việc vận dụng kiến thức đã được đào tạo, bồi dưỡng, kỹ năng xử lý tình huống, giải quyết khiếu nại, tố cáo chưa đáp ứng yêu cầu và thái độ ứng xử đối với người dân có lúc, có nơi chưa đúng mực. Tình trạng hụt hẫng về cơ cấu, bố trí phân bổ chưa hợp lý, chất lượng công chức chưa đáp ứng được với nhu cầu của công việc, cơ sở vật chất phục vụ cho công chức còn hạn chế; đồng thời chưa có chính sách thỏa đáng để thu hút công chức cấp xã có trình độ, chuyên môn.

Nghiên cứu chuyên sâu thực trạng đội ngũ công chức cấp xã và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội là cấp thiết để xây dựng công chức cấp xã vừa "*hồng*" vừa "*chuyên*" đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Từ đó, tác giả đã chọn đề tài "*Nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội*" làm đề tài luận văn tốt nghiệp thạc sỹ quản trị nhân lực.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Thời gian qua, đã có nhiều công trình nghiên cứu các vấn đề liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng dưới nhiều góc độ khác nhau. Để có cơ sở nghiên cứu về nâng cao chất lượng công chức cấp xã và các vấn đề liên quan, tác giả đã tham khảo nhiều sách chuyên khảo, bài viết trên các tạp chí chuyên ngành, luận án... tiêu biểu như:

Nguyễn Thế Tài (2022), "*Tiếp tục hoàn thiện tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức cấp xã*" [14, tr.33-36]; nghiên cứu đã đưa ra những tiêu chí để đánh giá chất lượng cán bộ công chức cấp xã dựa trên các văn bản hiện hành của Nhà nước, cụ thể là nội dung của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức từ đó đưa ra 03 nội dung về tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức cấp

xã và yêu cầu để thực hiện các tiêu chí đánh giá đó. Những vấn đề đặt ra và một số đề xuất để hoàn thiện tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã.

Nguyễn Mạnh Quân (2021), “*Thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở thành phố Hà Nội*” [11]. Luận án tiến sĩ chính sách công. Nghiên cứu làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở nước ta. Những đánh giá thực tiễn thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã ở các huyện ngoại thành Hà Nội đem đến cho cán bộ lãnh đạo chính quyền các cấp nhận thức đầy đủ hơn về tầm quan trọng của việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã. Nghiên cứu đề xuất các giải pháp trong việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã nói riêng.

Lương Mạnh Sơn (2020), Luận án tiến sĩ với đề tài “*Đánh giá chính sách cán bộ, công chức cấp xã ở Việt Nam hiện nay*” [8]. Luận án đã phân tích cơ sở lý luận về chính sách cán bộ, công chức cấp xã và thực trạng đánh giá các chính sách về cán bộ, công chức cấp xã. Luận án đánh giá thực trạng chính sách CBCCCX, như: chính sách bầu cử, tuyển dụng; tạo điều kiện, môi trường làm việc; xây dựng chính sách thu hút, chế độ đãi ngộ hợp lý; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch cán bộ, công chức; điều động, luân chuyển; khen thưởng, kỷ luật và chính sách đánh giá CBCCCX và nhìn nhận ra các ưu, nhược điểm của các chính sách của Chính phủ về cán bộ, công chức cấp xã.

Tác giả Phạm Thị Hồng Loan (2019), “*Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*” [3]. Nghiên cứu cho rằng các cấp ủy, chính quyền đã coi trọng và đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và không ngừng nâng cao trình độ, kiến thức các mặt của đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức cấp

xã từng bước được phát triển cả số lượng và chất lượng. Chất lượng đội ngũ được nâng lên cả về trình độ văn hóa, chuyên môn, lý luận chính trị và kinh nghiệm thực tiễn. Hệ thống chính trị ở cơ sở đã có nhiều chuyển biến tích cực góp phần to lớn trong quá trình xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói giảm nghèo, cải thiện và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân, góp phần quan trọng đảm bảo ổn định quốc phòng an ninh, trật tự an toàn xã hội. Tác giả nêu lên quan điểm là phải đưa công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và công chức cấp xã thực sự trở thành một giải pháp cơ bản, then chốt nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, góp phần tích cực vào sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế, văn hoá xã hội ở nông thôn, cơ sở. Đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có năng lực, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ, có đủ khả năng xây dựng hệ thống chính trị, nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa tiên tiến, hiện đại.

Trần Văn Ngợi (2017), *“Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và một số vấn đề đặt ra”* [6]. Nghiên cứu cho rằng về chất lượng, đội ngũ công chức cấp xã đã có những chuyển biến tích cực nhất định so với các năm trước, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, quản lý hành chính cũng như tin học, ngoại ngữ dần được nâng cao so với tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu nhiệm vụ. Về cơ bản, đội ngũ công chức cấp xã có phẩm chất đạo đức tốt, chấp hành nghiêm đường lối chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; có tinh thần trách nhiệm cao, có ý thức tu dưỡng, rèn luyện, gắn bó với nhân dân, được nhân dân tin nhiệm. Kỷ luật, kỷ cương hành chính, tác phong, lề lối làm việc của công chức cấp xã có nhiều chuyển biến tích cực theo hướng dân chủ, công khai, sát dân, sát thực tế, bước đầu khắc phục tệ quan liêu, sách nhiễu, gây phiền hà cho người dân...

Hồ Tấn Sáng (2015), *“Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp xã ở nước ta hiện nay”* [7], Nghiên cứu cho thấy, nâng cao

chất lượng nguồn nhân lực hành chính nhà nước cấp xã cần tiến hành đồng bộ trên nhiều phương diện, đặc biệt là các nội dung liên quan đến quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, trong thực tiễn công việc vẫn còn nhiều công chức chưa đáp ứng được yêu cầu do tuổi đời trẻ, tham mưu cho lãnh đạo xử lý công việc chuyên môn chưa tốt do kinh nghiệm thực tiễn chưa nhiều. Cùng với việc đào tạo, bồi dưỡng công chức ở trường lớp, cần mở rộng đào tạo, bồi dưỡng công chức từ chính thực tiễn công việc. Đó là quá trình nỗ lực làm việc, giải quyết tình huống trong thực tế hàng ngày và tích lũy kinh nghiệm để nâng cao trình độ. Ngoài ra, nên học hỏi từ những chuyến đi thực tế, từ kinh nghiệm thực tiễn của các địa phương về các lĩnh vực.

Tác giả Tạ Quang Ngọc (2013), *“Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay”* [5]. Luận án Tiến sĩ, Đại học Luật Hà Nội. Luận án đã nghiên cứu thực trạng về tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới ở nước ta đến nay, chỉ ra những ưu điểm và hạn chế trong thực tiễn tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân, nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó và đưa ra các giải pháp giải quyết các vấn đề ngắn hạn và dài hạn khi thực hiện. Nguyễn Kim Diện (2012), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương”* [2]. Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội. Luận án đã thể hiện được tổng thể cơ sở lý luận về nội dung chất lượng công chức trên cơ sở phân tích, đánh giá cụ thể từng tiêu chí. Trên cơ sở đó đưa ra các kiến nghị, giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại địa bàn nghiên cứu.

Lê Đình Lý (2012), *“Chính sách tạo động lực cho cán bộ công chức cấp xã: Nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An”* [4]. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội. Nghiên cứu đã hệ thống hóa lý luận về cán bộ công chức cấp xã. Tác giả đã đưa ra vai trò của đội ngũ cán bộ, công

chức cấp xã đối với việc thực hiện các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước. Tác giả cho rằng: ở một số địa phương, do năng lực yếu, phẩm chất đạo đức của một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã chưa tốt đã làm ảnh hưởng xấu đến thực hiện một vài chính sách sách của Nhà nước; gây mất lòng tin của nhân dân đối với hoạt động của Nhà nước. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có năng lực thực thi công vụ giỏi, có đạo đức lối sống trong sáng là một nhiệm vụ của các cấp chính quyền ở mọi lúc, mọi nơi.

Tác giả Đỗ Thị Ngọc Oanh (2011), “Quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã trong bối cảnh hiện nay” [9], nêu rõ những yêu cầu khách quan phải đổi mới quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính theo quan điểm tăng cường năng lực thực hiện cho cán bộ chính quyền cấp xã. Luận án đã đánh giá thực trạng các nội dung quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã, xác định những yếu, kém, nguyên nhân... từ đó đề xuất các giải pháp quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã trong bối cảnh hiện nay.

Tổng quan nghiên cứu đã cho thấy chủ đề về đánh giá chất lượng công chức cấp xã đã thu hút được sự quan tâm đông đảo của các nhà nghiên cứu. Các nghiên cứu tiếp cận khá đa dạng về phương pháp nghiên cứu, phạm vi và bối cảnh nghiên cứu. Các công trình nghiên cứu cung cấp những hiểu biết về lý luận và thực tiễn đối với nâng cao chất lượng công chức cấp xã qua nhiều góc độ khác nhau với mục tiêu đưa ra các giải pháp để nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Tuy nhiên, mỗi địa phương với đặc điểm, điều kiện khác nhau thì việc triển khai các cơ sở lý luận, bài học kinh nghiệm rút ra là khác nhau, do đó cần có nghiên cứu chuyên sâu phù hợp với bối cảnh và thực tiễn ở địa phương. Hơn nữa, đến thời điểm hiện tại, đối với công chức cấp xã huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội thì chưa có một công trình nghiên cứu

sâu nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn. Trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu đi trước, tác giả nghiên cứu nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội. Việc lựa chọn đề tài này vừa mang ý nghĩa lý luận, vừa mang ý nghĩa thực tiễn với mục tiêu là phù hợp với những nét riêng của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội nhằm góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu chính trị của địa phương.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội đáp ứng mục tiêu, định hướng phát triển trong tình hình mới hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu nêu trên, các nhiệm vụ nghiên cứu được thực hiện bao gồm:

- Hệ thống hóa và làm rõ các vấn đề lý luận cơ bản, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã;
- Thu thập dữ liệu, phân tích, đánh giá chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất;
- Chỉ rõ thành tựu đạt được, ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế, yêu cầu đặt ra để nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất;
- Đề xuất giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất trong tình hình hiện nay.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu các nội dung nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Đề tài nghiên cứu thực trạng chất lượng công chức cấp xã, đưa ra một số giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

- Phạm vi không gian: Nghiên cứu trên địa bàn huyện Thạch Thất - thành phố Hà Nội.

- Phạm vi về thời gian:

+ Các dữ liệu thứ cấp phục vụ cho nghiên cứu này được lấy từ năm 2018 đến 2022;

+ Các dữ liệu sơ cấp được thu thập vào năm 2023.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Thu thập thông tin thứ cấp từ các báo cáo

+ Phòng Nội vụ - UBND huyện Thạch Thất;

+ Tổng hợp từ các giáo trình, luận án, luận văn, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet.

- Phương pháp điều tra xã hội học

Để có những đánh giá khách quan về hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, tác giả thực hiện thu thập dữ liệu thông qua phương pháp bảng hỏi, phiếu điều tra theo quy trình:

+ Chuẩn bị điều tra: Thiết lập bảng hỏi;

+ Tiến hành điều tra, thu thập thông tin: Phát phiếu đánh giá trực tiếp và gửi phiếu điều tra online;

+ Xử lý thông tin: tác giả sử dụng phần mềm excell trong xử lý, mô tả và phân tích dữ liệu;

+ Báo cáo kết quả nghiên cứu.

Phương án điều tra bằng bảng hỏi được tiến hành theo phương pháp lấy mẫu một cách ngẫu nhiên có chọn lọc như sau:

Thứ nhất: Đối tượng khảo sát của đề tài 02 đối tượng sau

Đối tượng 1: Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng chuyên môn UBND huyện; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND các xã, thị trấn (sau đây gọi là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý);

Đối tượng 2: Người dân trực tiếp thực hiện các quyền và nghĩa vụ của cá nhân tại UBND các xã, thị trấn.

Thứ 2: Về nội dung, mục đích khảo sát

Đối với đối tượng 1: Đánh giá nhận xét về các kỹ năng nghiệp vụ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức cấp xã. Thời gian tiến hành lấy phiếu khảo sát trong quý I và tháng 4 năm 2023. Với mục đích: khảo sát khả năng hoàn thành nhiệm vụ và kỹ năng thực hiện công việc cấp trên giao của công chức cấp xã.

Đối với đối tượng 2: Ý kiến đánh giá về các nội dung về thái độ và tiến độ giải quyết công việc của công chức cấp xã. Do kinh phí, phạm vi và giới hạn của đề tài có hạn nên tác giả khảo sát kích thước mẫu là 245 phiếu thực hiện bằng phương pháp ngẫu nhiên, thông qua phiếu khảo sát của người dân khi thực hiện các thủ tục hành chính tại Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn; thời gian tiến hành lấy phiếu khảo sát từ tháng 2 đến tháng 3 năm 2023.

Thứ 3: Về quy mô tiến hành khảo sát thực tế

Đối với đối tượng 1: Có 45 phiếu được phát ra để lấy ý kiến; đây là số phiếu phát ra để lấy ý kiến từ Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch UBND của 22 xã và 01 thị trấn; cũng như của Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng chuyên môn UBND huyện; Số phiếu tác giả thu về 42 phiếu; Trong đó có 40 phiếu hợp lệ.

Đối với đối tượng 2: Có 235 phiếu được phát ra để lấy ý kiến của người dân đến giao dịch tại Bộ phận “một cửa” của 22 xã và 01 thị trấn trên địa bàn huyện Thạch Thất. Số phiếu tác giả thu về 230 phiếu và đều hợp lệ.

- ***Phương pháp phỏng vấn trực tiếp*** một số vị trí công tác của công chức có liên quan. Đây là phương pháp giúp tác giả thu thập được các ý kiến quý báu để thực hiện mục tiêu của đề tài.

- ***Phương pháp thống kê số liệu***: Tổng hợp số liệu thống kê của phòng Nội vụ; tác giả thống kê các trình độ: giáo dục phổ thông, chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, khả năng ngoại ngữ, tin học và kết quả hoàn thành nhiệm vụ của công chức cấp xã qua các năm. Đây là các yếu tố làm cơ sở để phân tích, so sánh, đánh giá yếu tố chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

- ***Phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp***: Thông qua phương pháp để thấy được sự thay đổi, khác biệt của các yếu tố được thống kê. Qua đó tìm hiểu nguyên nhân dẫn đến thay đổi, tổng hợp đưa ra các kết luận. Phân tích các báo cáo liên quan đến thực trạng, chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức xã.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Kết quả nghiên cứu của luận văn có những đóng góp mới như sau:

- Hệ thống hóa, phân tích những vấn đề lý luận về nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Tổng hợp kinh nghiệm về nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên cơ sở đó rút ra những bài học tham khảo hữu ích cho việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

- Phân tích, làm rõ thực trạng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội. Đánh giá những kết quả đã đạt được, hạn chế còn tồn tại và những vấn đề đang đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội.

- Đề xuất quan điểm và các giải pháp cụ thể nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội trong điều kiện hiện nay.

7. Kết cấu của luận văn

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

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

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất thành phố Hà Nội

Chương 3: Một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

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

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm công chức

Công chức là người thực hiện các hoạt động công vụ. Nhưng thực tế, thuật ngữ công chức chưa được định nghĩa một cách thống nhất. Công chức là thuật ngữ được phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc thường xuyên trong các cơ quan Nhà nước và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước. Tuy nhiên, do đặc thù của từng quốc gia nên quan niệm về công chức ở các nước không hoàn toàn thống nhất.

Tại Cộng hòa Liên bang Đức, công chức không chỉ bao gồm nhân viên chính quyền liên bang (chính phủ, quốc hội), chính quyền địa phương, tòa án, quân đội; mà còn cả nhà giáo, nhân viên bảo hiểm xã hội và các tập đoàn nhà nước (Ngân hàng trung ương...). Tại Hợp chủng quốc Hoa Kỳ, công chức bao gồm những người làm việc trong ngành hành chính của Chính phủ Hoa Kỳ được bổ nhiệm về chính trị như: Bộ trưởng, Thứ trưởng, Trợ lý bộ trưởng, người đứng đầu bộ máy độc lập và những người liên quan làm việc trong Hành pháp. Tại Philippin, công chức được hiểu là người làm việc cho chính phủ để thực hiện các dịch vụ công tại các cơ quan quyền lực nhà nước và các đơn vị trực thuộc.

Ở Việt Nam, theo quy định tại Điều 4, Khoản 2 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 được sửa đổi tại Điều 1, Khoản 2 Luật Cán bộ, công chức năm 2019, thì: "Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của

Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; ...” [12], [13].

Như vậy, khái niệm công chức có thể hiểu là *“những người được tuyển dụng, làm việc trong bộ máy nhà nước, bao gồm: Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội (từ cấp huyện đến cấp trung ương), trong Quân đội nhân dân và Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng, trong biên chế và được hưởng lương từ ngân sách nhà nước”*. Công chức có vai trò quan trọng trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc quản lý, thực hiện chính sách và phục vụ công dân. Họ được tuyển dụng, đào tạo và có mức lương ổn định, thường đảm bảo tính trung thực, chính trực, trung thành với đất nước và nhân dân, đóng góp vào sự phát triển và tiến bộ của đất nước.

1.1.2. Khái niệm công chức cấp xã

Cấp xã là nơi gần dân nhất; là cầu nối trực tiếp giữa cơ quan quản lý hành chính nhà nước với nhân dân; hàng ngày lắng nghe, nắm bắt và phản ánh tâm tư, nguyện vọng chính đáng của nhân dân đối với tất cả chính sách của Nhà nước. Cấp xã có vai trò quan trọng trong việc phát huy quyền làm chủ của nhân dân, huy động mọi nguồn lực để phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo an ninh - quốc phòng, trật tự an toàn xã hội; tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân; triển khai và vận động nhân dân thực hiện tốt mọi đường lối, chính sách của Đảng, chủ trương, pháp luật của Nhà nước.

Mặc dù đều thuộc nội hàm công chức nói chung, nhưng khái niệm công chức cấp xã lại được pháp luật quy định riêng, bên cạnh khái niệm công chức. Điều này xuất phát từ cơ sở hình thành nguồn công chức cấp xã trước đây cơ bản là do dân bầu, xã cử, công tác tuyển dụng chưa được chú trọng. Khoản 3, Điều 4, Luật Cán bộ, Công chức năm 2008: *“Công chức cấp xã là công dân*

Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước,..” [12]. Công chức cấp xã được quy định rõ chức danh, áp dụng thống nhất trên phạm vi cả nước. Cụ thể, chức danh công chức cấp xã được quy định tại Khoản 3, Điều 61 của Luật cán bộ, công chức 2008. Mới đây, vào ngày 10/6/2023 chính phủ quy định Nghị định 33/2023/NĐ-CP, tại khoản 2 Điều 5 công chức cấp xã có 6 chức danh: “*Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự; 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*”. Từng chức danh công chức sẽ được bố trí theo số lượng cụ thể trong tổng số lượng cán bộ, công chức được giao. Số lượng cán bộ, công chức cấp xã được tính theo loại đơn vị hành chính cấp xã.

Như vậy, khái niệm công chức cấp xã (CCCX) là: “*Công dân Việt Nam, được tuyển dụng và phụ trách những lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể tại UBND xã, phường, thị trấn; trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo UBND cấp xã, phường, thị trấn trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước*”. Khái niệm công chức cấp xã có những điểm khác so với khái niệm công chức; công chức cấp xã chỉ được hình thành từ nguồn tuyển dụng và bố trí ở cơ quan chính quyền thì công chức nói chung còn được hình thành qua cơ chế bổ nhiệm và được bố trí cả ở các cơ quan của Đảng, tổ chức chính trị - xã hội.

1.1.3. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã

Hiện nay, có nhiều cách định nghĩa khác nhau về “*chất lượng*”. Mỗi cách tiếp cận khác nhau thì quan điểm về chất lượng cũng khác nhau.

Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc” [16, tr.144]. Đây là cách đánh giá một con người, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó. Các chuyên gia kỹ thuật cho rằng: Chất lượng sản phẩm là một hệ thống các đặc tính kinh tế - kỹ thuật nội tại của các sản phẩm được xác định bằng các thông số có thể so sánh được. Quan niệm này chỉ chú ý đến một mặt là kỹ thuật của sản phẩm mà chưa chú ý đến chi phí và lợi ích của sản phẩm. Theo các nhà sản xuất cho rằng: Chất lượng của một sản phẩm nào đó là mức độ mà sản phẩm đó thể hiện được những yêu cầu, những chỉ tiêu thiết kế hay những chỉ tiêu cho sản phẩm ấy. Theo Nguyễn Tiệp (2007): “Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư” [15].

Mỗi công chức không thể tồn tại biệt lập mà phải được đặt trong mối quan hệ với cả tập thể. Chất lượng công chức cấp xã 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 công chức cấp xã thực chất là những công chức phải đạt tối thiểu những tiêu chuẩn quy định được công bố. Chất lượng công chức cấp xã là tổng hợp các tiêu chí về: các tiêu chuẩn do Nhà nước quy định; khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao và mức độ hài lòng của cá nhân, tổ chức được hưởng các dịch vụ do đội ngũ công chức cấp xã tạo ra. Khi nói đến chất lượng công chức cấp xã là nói đến tổng thể những phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, sức khỏe của người công chức 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.

Từ những phân tích trên, Chất lượng công chức cấp xã được hiểu là: *“tập hợp tất cả những đặc điểm, thuộc tính của từng 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 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 công chức cấp xã được biểu hiện cụ thể thông qua tình trạng sức khỏe; 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.

1.1.4. Khái niệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức được thể hiện qua các văn bản, Nghị quyết của Đảng, tiêu biểu như: Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2015 của Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở: *“Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực, kỹ năng công tác; kết hợp việc đào tạo, bồi dưỡng với thực hiện luân chuyển để rèn luyện trong thực tiễn”*. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về công tác cán bộ đã xác định: *“Xây dựng đội ngũ 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”*.

Chất lượng đội ngũ công chức xã được thể hiện thông qua hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã, ở việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã. Để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của UBND cấp xã, cần nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức xã trên tất

cả các mặt như: phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ, trình độ năng lực, sự tín nhiệm của nhân dân, khả năng thích ứng, xử lý các tình huống phát sinh của người công chức đối với công vụ được giao,... thông qua các hoạt động quản trị nhân lực. Có thể hiểu: *Nâng cao chất lượng công chức cấp xã là quá trình tổ chức các hoạt động cải thiện trình độ chuyên môn, thái độ và kết quả thực thi công việc của công chức cấp xã thông qua các hoạt động chính như tuyển dụng nhân lực, đào tạo bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng và đánh giá công chức cấp xã.*

1.2. Đặc điểm công chức cấp xã

Công chức nói chung và công chức cấp xã được hình thành, phát triển gắn liền với quá trình cách mạng nước ta qua các thời kỳ khác nhau. Công chức cấp xã có những đặc điểm cơ bản của đội ngũ cán bộ, công chức trong nền công vụ Việt Nam. Công chức là nhân tố hàng đầu của tổ chức bộ máy nhà nước, của nền hành chính. Người cán bộ, công chức chỉ được hành động theo nguyên tắc và khuôn khổ nhất định - nhất là trong Nhà nước pháp quyền - thì công chức chỉ được phép làm những việc do pháp luật quy định. Do đó, cán bộ - công chức chỉ có sức mạnh khi gắn với tổ chức và nhân dân, nếu tách khỏi tổ chức thì sức mạnh quyền lực và hiệu lực thực thi công vụ của cán bộ - công chức không còn nữa. Tuy nhiên, do vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã nên đội ngũ công chức cấp xã có những đặc điểm mang tính đặc thù như sau:

Thứ nhất, công chức cấp xã thường hội tụ đủ các vai trò khác nhau mà họ thể hiện như: công dân, bà con, họ hàng gốc gác tại địa phương. Công chức cấp xã là những xuất phát từ cơ sở (người địa phương), họ vừa trực tiếp tham gia lao động sản xuất, vừa là người đại diện cho nhân dân thực hiện chức năng quản lý nhà nước, giải quyết các công việc của Nhà nước. Do đó, xét ở khía cạnh nào đó, Công chức cấp xã bị chi phối, ảnh hưởng rất nhiều bởi

những phong tục, tập quán làng quê, những nét văn hóa, bản sắc đặc thù của địa phương, của dòng họ

Thứ hai, đặc điểm về nguồn tuyển dụng. Công chức cấp xã hầu hết đều là người địa phương, sinh sống tại địa phương, có quan hệ dòng tộc và gắn bó với dân làng. Nếu như công chức cấp huyện, cấp tỉnh nguồn tuyển dụng đa dạng có thể thu hút được những người ở địa phương khác đến làm việc, thì đối với đội ngũ công chức cấp xã nguồn tuyển dụng chủ yếu là người của địa phương. Đặc điểm này dẫn đến thuận lợi là công chức cấp xã do gắn bó lâu dài với công việc và am hiểu tình hình địa phương, sát dân và thuận lợi cho thực thi công vụ; nhưng cũng dẫn đến hạn chế là nguồn tuyển dụng không phong phú nên ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ. Mặt khác, do chủ yếu là người địa phương có quan hệ mật thiết với người dân địa phương nên tiềm ẩn nguy cơ nể nang, không đảm bảo khách quan khi giải quyết công việc. Với chủ trương luân chuyển, bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương, tuy nhiên việc triển khai chưa đồng bộ.

Thứ ba, đặc điểm về hoạt động. Đặc điểm hoạt động của công chức cấp xã về cơ bản được quy định bởi vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và hoạt động của chính quyền cấp xã. Công chức cấp xã là người trực tiếp làm việc với người dân. Chính quyền cấp xã ở nước ta là cấp thấp nhất của chính quyền địa phương bao gồm Hội đồng nhân dân cấp xã là cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương, đại diện cho ý chí và lợi ích của nhân dân, do nhân dân xã, phường, thị trấn trực tiếp bầu ra và UBND cấp xã do Hội đồng nhân dân thành lập nhằm quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội ở địa phương.

Công chức cấp xã làm việc trong UBND cấp xã, là cấp cơ sở trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước, gắn liền với cộng đồng làng xã và các tổ chức tự quản của dân cư. Chức năng, nhiệm vụ chủ yếu là quản lý hành chính

nhà nước, đồng thời giải quyết các công việc có tính tự quản ở cơ sở. UBND cấp xã có tổ chức bộ máy đơn giản, nhưng được ủy quyền, phân cấp đảm nhiệm những chức năng mang tính tổng hợp.

Thứ tư, mặc dù trình độ của công chức cấp xã đã từng bước được nâng lên nhưng trong thực tế, trình độ chuyên môn của công chức cấp xã chưa đồng đều, mặt bằng chung còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước ở chính quyền cơ sở. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến hiệu quả công việc của đội ngũ công chức cấp xã còn thấp.

Tóm lại, công chức cấp xã là những người trưởng thành về thể chất và trưởng thành về mặt xã hội, họ được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm giữ một chức vụ thường xuyên trong các công sở của Nhà nước. Họ đang trực tiếp tham gia vào bộ máy công quyền của nền hành chính quốc gia.

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

Tiêu chí đánh giá chất lượng CCCX là những đặc trưng, dấu hiệu làm căn cứ để đánh giá chất lượng công chức về trình độ, năng lực, nhân cách, đặc điểm hành vi và kết quả công việc của công chức trên mỗi cương vị nhất định.

1.3.1. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (trí lực)

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức cấp xã nói lên khả năng, năng lực của cá nhân trên một lĩnh vực cụ thể. Có thể được thể hiện qua các văn bằng được cấp và ghi nhận trên thực tế. Đây là tiền đề thuận lợi để người công chức nhanh chóng tiếp cận trong xử lý công việc. Cùng với quá trình tôi luyện, va vấp thực tiễn sẽ tạo kinh nghiệm, kỹ năng giúp công chức cấp xã đạt được kết quả như mong muốn.

Tiêu chí để thể hiện trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phong phú và đa dạng với nhiều cách tiếp cận khác nhau. Tại Việt Nam, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức cấp xã thể hiện cơ bản là các nội dung sau:

Một là, trình độ đào tạo giáo dục phổ thông: là kiến thức được đào tạo cơ bản qua bậc giáo dục phổ thông. Trình độ giáo dục phổ thông là nền tảng để CCCX tham gia quá trình đào tạo, hình thành các trình độ khác của bản thân.

Hai là, trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Trình độ chuyên môn được hiểu là những kiến thức chuyên sâu về một lĩnh vực nhất định. Trình độ chuyên môn cung cấp các cơ sở lý thuyết chung nhất, các nguyên tắc, quy định đối với từng chuyên ngành được đào tạo. Hiện nay, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã yêu cầu “*Tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã; Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức làm việc tại các xã: miền núi, vùng cao, biên giới, hải đảo, xã đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn*”.

Ba là, trình độ lý luận chính trị: Là trình độ hiểu biết về lý luận tri thức khoa học và cách mạng. Trình độ lý luận chính trị được phân các cấp độ: Sơ cấp, Trung cấp, Cao cấp, cử nhân. Trong điều kiện hiện nay, bên cạnh nâng cao trình độ về chuyên môn thì công tác củng cố, nâng cao trình độ lý luận chính trị là cần thiết để mỗi công chức giữ vững phẩm chất chính trị và thực hiện tốt nhiệm vụ tuyên truyền, vận động quần chúng tại địa phương.

Bốn là, trình độ quản lý hành chính nhà nước: là mức độ hiểu biết kiến thức cơ bản về nền hành chính nhà nước như cơ cấu tổ chức, hệ thống pháp luật, nguyên tắc, công cụ,... Trình độ quản lý hành chính nhà nước được phân theo các mức độ: Chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính và tương đương, chuyên viên và tương đương, cán sự và tương đương.

Năm là, năng lực ngoại ngữ và kỹ năng công nghệ thông tin: Năng lực ngoại ngữ là khả năng sử dụng các ngôn ngữ khác (tiếng anh, tiếng pháp,

tiếng nga,...) để nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Hiện nay, khung năng lực ngoại ngữ được chia làm 6 bậc (từ Bậc 1 đến Bậc 6), trong đó bậc 1 là thấp nhất (có thể giao tiếp đơn giản nếu người đối thoại nói chậm, rõ ràng và sẵn sàng hợp tác giúp đỡ) và bậc 6 là bậc cao nhất (Có thể diễn đạt tức thì, rất trôi chảy và chính xác, phân biệt được các ý nghĩa tinh tế khác nhau trong các tình huống phức tạp). Kỹ năng công nghệ thông tin là khả năng sử dụng, làm chủ về tin học của công chức cấp xã. Hiện nay, chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin gồm có hai cấp độ là: Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ và chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin nâng cao.

Sáu là kỹ năng giải quyết công việc: Là việc sử dụng kinh nghiệm, kiến thức của bản thân để giải quyết các tình huống, nội dung phát sinh đạt hiệu quả cao, với tiến độ nhanh. Đây là nội dung có ý nghĩa quan trọng để đánh giá chất lượng công chức cấp xã, bởi cấp xã là nơi gần gũi, trực tiếp làm việc với người dân nên các tình huống xảy ra rất đa dạng và phức tạp, yêu cầu mỗi công chức phải xử lý nhuần nhuyễn, linh hoạt, đảm bảo các quy định. Khả năng xử lý công việc được hình thành trên cơ sở nhiều kỹ năng khác nhau, tuy nhiên công chức cấp xã cần quan tâm về kỹ năng trình bày, kỹ năng tổng hợp, kỹ năng phân tích, kỹ năng thuyết phục, vận động, kỹ năng lập kế hoạch, báo cáo...

1.3.2. Thái độ trong thi hành công vụ (tâm lực)

Thái độ trong thi hành công vụ là tinh thần, ý thức trách nhiệm, sự nhiệt tình, mức độ nỗ lực cố gắng của công chức đối với công việc mà họ đang thực hiện. Khi người công chức cấp xã có thái độ làm việc đúng đắn, chuẩn mực, có tinh thần trách nhiệm cao sẽ tác động tích cực tới hiệu quả công việc được giao.

Biểu hiện thái độ trong thi hành công vụ rất đa dạng và phong phú. Tuy nhiên, cơ bản được tập trung thông các phương diện sau:

Thứ nhất, thái độ của công chức cấp xã đối với chính mình: thể hiện ở việc công chức nghiêm khắc với chính bản thân mình; Thực hiện tốt các quy định của Đảng, Nhà nước và cơ quan. Với vai trò đại diện cho Nhà nước thực hiện quyền lực công, công chức phải là những người đi tiên phong trong việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để làm gương và cơ sở để thực hiện tốt việc tuyên truyền, vận động. Thông qua đó, công chức cấp xã tự rèn luyện bản lĩnh, tác phong, thường xuyên tự trau dồi, nâng cao trình độ để đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ.

Thứ hai, thái độ phục vụ nhân dân: Phục vụ nhân dân là sứ mệnh của nhà nước và đó là trách nhiệm của mỗi công chức. Nhân dân có tin tưởng, ủng hộ thực hiện các chủ trương, chính sách của nhà nước hay không phụ thuộc phần lớn bởi thái độ phục vụ của công chức cấp xã - lực lượng thường xuyên tiếp xúc và giải quyết công việc của công dân, tổ chức ở cơ sở. Mức độ hài lòng của người dân càng cao, càng thể hiện được năng lực nói chung và tinh thần, trách nhiệm phục vụ nhân dân nói riêng của mỗi công chức cấp xã. Công chức cấp xã phải luôn tôn trọng, lắng nghe, tận tụy phục vụ. Đồng thời, cũng phải kiên quyết đấu tranh với các trường hợp có biểu hiện vô cảm, hách dịch và các hành vi nhũng nhiễu, gây phiền hà cho nhân dân.

Thứ ba, thái độ đối với thực hiện nhiệm vụ: Trước hết, mỗi công chức phải nhận thức được chức năng, quyền hạn của mình và thực hiện theo quy định cho phép. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ luôn tận tụy với công việc, làm việc đúng nguyên tắc, kỷ luật, kỷ cương. Bên cạnh đó, công chức cấp xã còn phải gương mẫu và nghiêm chỉnh chấp hành chỉ đạo của cấp trên, chủ

động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có tinh thần khắc phục khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Như vậy, đối với công chức cấp xã (với đặc điểm là chỉ thực thi công vụ chuyên môn theo chức danh chứ không giữ vị trí lãnh đạo - tức là không làm cán bộ) thì phải thực hiện những quy định ứng xử với người dân, với đồng nghiệp và với lãnh đạo. Thực tế thì tại công sở, ngoài 3 quan hệ cơ bản trên, công chức cấp xã còn xử lý các mối quan hệ khác như với công việc, với môi trường làm việc, giao tiếp với bên ngoài qua điện thoại, thư điện tử.

1.3.3. Thể lực của công chức cấp xã

Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Nâng cao thể lực bao gồm việc nâng cao sức khỏe, thể chất của nguồn nhân lực. Sức khỏe không chỉ biểu hiện chất lượng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công việc. Sức khỏe hàm chứa cả mặt thể chất và tinh thần; thân thể khỏe mạnh, cường tráng mới tiếp thu được kiến thức văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ tốt và lao động đạt hiệu quả cao.

Việc nâng cao thể lực của công chức cấp xã là một yêu cầu cần thiết, bởi công chức thường xuyên phải hoạt động trí óc và dễ mắc những bệnh nghề nghiệp, ảnh hưởng lớn tới sức khỏe và hiệu quả làm việc. Nâng cao thể lực cho công chức cấp xã được biểu hiện ở việc nâng cao chất lượng môi trường làm việc an toàn trong khi làm việc và nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe cho công chức, bao gồm các tiêu chí:

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

con người đó. Có sức khỏe mới làm được việc, cống hiến được chất xám của mình. Phân loại sức khỏe nguồn nhân lực của Bộ Y tế quy định được xếp theo các mức trên cơ sở đánh giá tuyệt đối để có nhận xét định tính cho từng loại.

- **Thể lực** hay thể chất nguồn nhân lực thể hiện vóc dáng về chiều cao, cân nặng và có thang đo nhất định. Nguồn nhân lực được biểu hiện qua quy mô và chất lượng thể chất. Quy mô thể hiện số lượng người được sử dụng, thời gian nguồn nhân lực làm việc tại cơ quan, tổ chức. Chất lượng thể hiện thông qua cơ cấu tuổi và giới tính. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính là một thông số giúp mỗi cơ quan, tổ chức đánh giá được việc sử dụng và bố trí nguồn nhân lực phù hợp với đặc điểm giới tính, nhất là giới tính nữ thường có hạn chế ảnh hưởng đến công việc, do độ tuổi sinh đẻ, chăm sóc con nhỏ, công việc nội trợ...

1.3.4. Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao

Kết quả thực hiện là mục tiêu cuối cùng và yếu tố quan trọng để đánh giá chất lượng công chức cấp xã. Để đánh giá nội dung này thường được thực hiện thông qua phương pháp so sánh các chỉ tiêu, kế hoạch được giao với kết quả thực hiện của mỗi công chức theo chức trách, nhiệm vụ. Kết quả thực hiện nhiệm vụ là cơ sở cho việc khen thưởng và kỷ luật, cất nhắc và điều chỉnh một cách hợp lý, công bằng đối với công chức.

Mỗi nước có cách đánh giá mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức khác nhau. Nếu như Hoa Kỳ thì đánh giá theo 3 các mức độ là Xuất sắc, đạt, không đạt thì nước Anh được đánh giá theo 5 cấp độ: Xuất sắc, Tốt, đạt yêu cầu, bình thường và kém. Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và Nghị định 48/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, việc đánh giá, xếp loại công chức theo 04 mức như sau: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

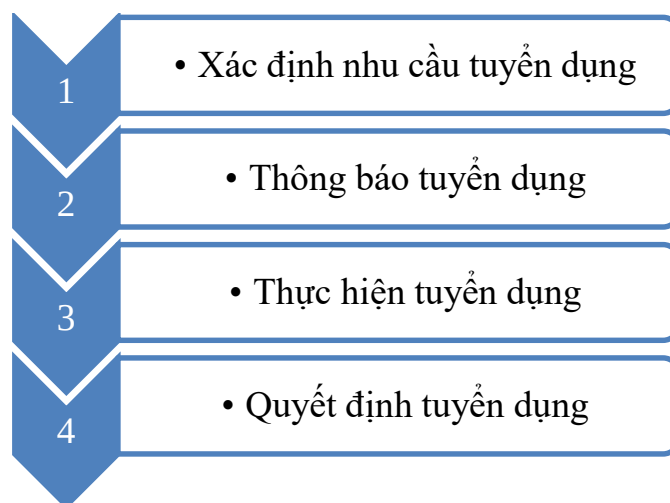
1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Nâng cao chất lượng công chức cấp xã được thể hiện qua ba giai đoạn chính là xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra, giám sát. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã thường được quan tâm như sau:

1.4.1. Tuyển dụng công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức cấp xã là quá trình lựa chọn những người có năng lực, phẩm chất, trình độ làm công tác chuyên môn tại các UBND cấp xã để đảm nhận một chức danh còn thiếu. Tuyển dụng tốt sẽ góp phần hình thành đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng, là yếu tố quan trọng để quản lý, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực theo mục tiêu đề ra; góp phần làm tăng lòng tin của người dân vào nền hành chính và mức độ hài lòng của người dân khi giải quyết các thủ tục hành chính. Tuyển dụng được những cán bộ, công chức có ý thức, khả năng tự học tập để thích ứng với công việc sẽ giảm chi phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đào tạo.

Hoạt động tuyển dụng công chức cấp xã được thực hiện theo quy trình được thể hiện ở hình 1.1 dưới đây:



Hình 1.1: Quy trình tuyển dụng công chức cấp xã

Hoạt động tuyển dụng có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã bởi đây là giai đoạn đầu tiên, cơ sở hình thành nên

đội ngũ công chức cấp xã. Hoạt động này không chỉ là phương thức hữu hiệu để bổ sung đủ về số lượng, vị trí chức danh công chức cho mà còn là giải pháp để nâng cao chất lượng công chức cấp xã thông qua công tác lựa chọn, thu hút được ứng viên có trình độ chuyên môn cao, tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước. Và hoạt động này cũng làm cơ sở để cơ quan quản lý thống kê, đánh giá thực trạng để thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng mục tiêu đề ra.

Để thực hiện tốt công tác tuyển dụng, trước hết cần dựa trên các quy định trong luật. Ngoài bằng cấp chuyên môn theo quy định, cần quan tâm đến năng lực, kiến thức thực tiễn của người dự tuyển vì đây là những người trực tiếp giải quyết các công việc phát sinh hàng ngày ở cơ sở và liên quan trực tiếp đến người dân. Tuyển dụng phải được tổ chức công khai, minh bạch, khách quan, thông báo rộng rãi về nhu cầu, thông tin về tuyển dụng, thu hút nhiều người tham gia dự tuyển và tuyển được người phù hợp trong các ứng cử viên. Chú trọng tới tiêu chuẩn công chức cấp xã cho vị trí cần tuyển dụng, phù hợp với công việc, đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ. Trên cơ sở đăng ký tuyển dụng của UBND cấp xã, UBND huyện, thị xã (sau đây gọi chung là cấp huyện) tổng hợp, phê duyệt chỉ tiêu, cơ cấu và kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã theo quy định của pháp luật. Quyết định phê duyệt chỉ tiêu, cơ cấu và kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã của huyện, thị xã được gửi đến Sở Nội vụ Tỉnh/Thành phố để theo dõi, kiểm tra, giám sát theo chức năng, nhiệm vụ. Nội dung kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã bao gồm:

a) Số lượng công chức cấp xã được cấp có thẩm quyền giao; số lượng công chức hiện có tại từng xã, thị trấn; số lượng, cơ cấu công chức còn thiếu tại từng xã, thị trấn so với số lượng được giao.

b) Số lượng cần tuyển ở từng chức danh công chức cấp xã;

c) Tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự tuyển ở từng vị trí công chức cấp xã cần tuyển dụng;

d) Nội dung, hình thức và thời gian thi tuyển; xác định người trúng tuyển trong kỳ thi tuyển;

đ) Nội dung, hình thức, xác định người trúng tuyển trong kỳ xét tuyển công chức Chi huy trưởng Quân sự cấp xã:

e) Các nội dung khác (nếu có).

1.4.2. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã

Đào tạo là quá trình tác động vào con người nhằm làm cho họ lĩnh hội được những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống nhằm làm cho người đó thích ứng với cuộc sống và có khả năng đảm nhận một công việc nhất định theo sự phân công lao động của xã hội. Đào tạo công chức là một hoạt động có mục đích và được thực hiện theo những quy định nhất định nhằm trang bị cho cán bộ, công chức những kiến thức, kỹ năng phù hợp để thực thi công vụ.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã là việc hoàn thiện và nâng cao các kiến thức, kỹ năng, phẩm chất của công chức nhằm đáp ứng yêu cầu trong quá trình thực hiện công việc ở hiện tại và tương lai. Bồi dưỡng là quá trình bổ sung, cập nhật thêm kiến thức mới cho công chức cấp xã phù hợp với yêu cầu, tiêu chuẩn của từng chức danh công chức cấp xã.

Đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện thông qua hai hình thức: UBND cấp huyện tự tổ chức đào tạo hoặc là lựa chọn đối tác, cơ sở để tổ chức đào tạo.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được thực hiện đồng bộ, gắn kết với các khâu khác trong quản lý công chức như bố trí, sử dụng, đánh giá, xếp loại...

1.4.3. Quy hoạch công chức cấp xã

Xây dựng quy hoạch và kế hoạch biên chế để phát triển công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng là một việc thường xuyên và quan trọng. Quy hoạch công chức cấp xã là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp tạo nguồn để xây dựng công chức, là việc bố trí, lập kế hoạch trong dài hạn, là sự sắp xếp công chức đang là trong các cơ quan hành chính hoặc nguồn dự bị nhằm đảm bảo chủ động nguồn nhân lực chất lượng, lấp chỗ trống trong các cơ quan hành chính hay thay thế công chức đương nhiệm nhằm đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ trong thời gian nhất định.

Quy hoạch công chức là việc lập dự án, thiết kế xây dựng tổng hợp công chức; dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể công chức theo một ý đồ rõ rệt với một trình tự hợp lý trong một thời gian nhất định làm cơ sở cho việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, đề bạt hoặc giới thiệu công chức ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý.

1.4.4. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã

Việc sử dụng công chức cấp xã phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị. Đối với công chức cấp xã, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu công vụ và điều kiện nhân lực hiện có. Sử dụng công chức xã phải dựa vào những định hướng có tính nguyên tắc sau:

- Sử dụng công chức phải có tiền đề và quy hoạch
- Sử dụng phải căn cứ vào mục tiêu. Mục tiêu của hoạt động quản lý đến mục tiêu sử dụng công chức.
- Tuân thủ nguyên tắc khách quan, nguyên tắc vô tư và công bằng khi thực hiện chính sách của Nhà nước. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng cán bộ.

- Xây dựng chế độ phụ cấp công vụ phù hợp, thống nhất đối với công chức khối đảng, đoàn thể và công chức khối cơ quan nhà nước. Có chế độ phụ cấp và chính sách thu hút đối với công chức công tác ở xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo có nhiều khó khăn và vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Tiến hành thực hiện đúng và kịp thời các chính sách đối với công chức cấp xã như: thu hút, đãi ngộ nhân tài; khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, bố trí, sử dụng sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại xã....

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã việc bố trí, sử dụng hiệu quả luôn là vấn đề được quan tâm. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng công chức là một chuỗi mắt xích công việc quan trọng liên quan đến người công chức từ khâu tuyển dụng đầu vào, hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp với ngạch được tuyển dụng. Vì vậy, công tác phân công, bố trí công chức có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng công chức cấp xã.

Sử dụng và bố trí công chức cấp xã là hoạt động vừa mang tính ổn định vừa mang tính linh hoạt nhưng luôn phải đáp ứng các yêu cầu:

(i) Bố trí đúng số lượng chức danh quy định. Nếu công chức không được bố trí đủ thì việc thực hiện nhiệm vụ được giao tại địa phương sẽ khó khăn và những công chức tại đơn vị cũng không có thời gian, điều kiện để tích lũy kiến thức, nâng cao trình độ do phải thực hiện thêm nhiệm vụ của vị trí đang thiếu.

(ii) Bố trí công chức cấp xã đúng theo nghiệp vụ chuyên môn của từng người. Qua đó, công chức thể hiện được trình độ, năng lực chuyên môn trong xử lý công việc hàng ngày.

(iii) Bố trí phải xuất phát từ nhu cầu địa phương để tránh lãng phí, làm tăng biên chế nhà nước mà lại không hiệu quả.

Thực hiện tốt hoạt động bố trí, sử dụng công chức cấp xã sẽ động viên công chức cống hiến sức lực, tài trí, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bố trí, sử dụng cán bộ không đúng, không chính xác có thể làm mất đi động lực phấn đấu của từng cá nhân, thậm chí gây nên sự trầm lắng, trì trệ trong công việc hoặc làm xáo trộn tâm lý của cả một tập thể.

1.4.5. Đánh giá công chức cấp xã

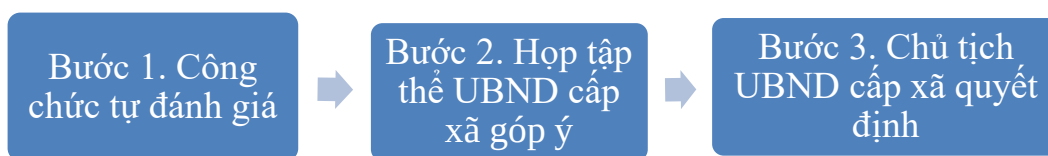
Đánh giá công chức là để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức.

- Đối với cá nhân người công chức cấp xã: Hoạt động đánh giá công chức là nhằm cung cấp thông tin phản hồi cho CCCX biết về kết quả thực hiện công việc, năng lực, trình độ chuyên môn thực hiện công việc, phẩm chất đạo đức..., trong sự so sánh so sánh với tiêu chuẩn đề ra và biết được kết quả của mình với những người khác. Từ đó người CCCX có thể có những thay đổi tích cực trong tương lai, giúp họ phấn đấu để tự hoàn thiện mình và làm việc tốt hơn.

- Đối với cơ quan hành chính cấp xã: Việc đánh giá là cơ sở quan trọng cho các tổ chức đưa ra các quyết định về nhân sự liên quan đến từng cá nhân người công chức như lựa chọn, sắp xếp, bố trí, đề bạt, sử dụng công chức đúng với năng lực, sở trường; là căn cứ để công tác quản lý công chức chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và quy hoạch...

Hoạt động đánh giá hướng tới đo lường kết quả thực hiện công việc, thái độ, hành vi, kiến thức, kỹ năng của người thực hiện công việc.

Quy trình đánh giá được trải qua 03 bước:



Hình 1.2: Quy trình đánh giá công chức cấp xã

Việc đánh giá CCCX được thực hiện hàng năm, trước khi bổ nhiệm, quy hoạch, điều động, đào tạo bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái hoặc khi có yêu cầu khác. Đánh giá công chức được coi là tiền đề quan trọng nhất nhưng vẫn là khâu khó và yếu nhất, khó nhất là đánh giá cái “tâm” và cái “tầm” và bản lĩnh chính trị của người công chức cấp xã. Đánh giá đúng công chức thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời không bỏ sót nhân lực chất lượng, chọn nhầm nhân lực kém chất lượng.

Nội dung đánh giá CCCX bao gồm:

- Đánh giá kết quả làm việc của CCCX trong cơ quan quản lý hành chính ở cấp xã trong sự so sánh với các mục tiêu đề ra để xác định mức độ thực hiện công việc của họ.
- Đánh giá năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người công chức nhằm biết người CCCX đã nắm vững được các kiến thức, kỹ năng và thái độ hành vi trên cơ sở khung năng lực tiêu chuẩn của chức danh mà người đó đảm nhận.
- Đánh giá tiềm năng của người CCCX, tức là khả năng tiếp cận những kiến thức và kỹ năng mới cần thiết trong tương lai để có thể đảm nhận những công việc đòi hỏi mức độ cao hơn thông qua các hoạt động đào tạo hoặc tự đào tạo.
- Đánh giá động cơ làm việc của người công chức. Trên thực tế có mối liên hệ giữa động cơ làm việc với kết quả thực hiện công việc, nhưng có động

cơ không đồng nghĩa với việc kết quả thực hiện công việc là tốt, nó chỉ là điều kiện cần nhưng chưa đủ.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã

1.5.1. Tình hình phát triển Kinh tế - Xã hội

Trong nền kinh tế thị trường, khi kinh tế - xã hội càng ngày càng phát triển thì yêu cầu đối với đội ngũ công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng lại càng cao. Người công chức phải thường xuyên trau dồi, học tập nâng cao trình độ, kỹ năng, hiệu quả công việc. Nếu như trước đây, công chức cấp xã chỉ cần hiểu biết về chuyên môn, phạm vi công việc hạn hẹp (trọng địa bàn xã) thì ngày nay họ cần tích cực cập nhật các kiến thức mới trong mọi lĩnh vực đời sống (kinh tế, xã hội, văn hóa, chính trị trong nước và quốc tế).

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

1.5.2. Các quy định của pháp luật về công chức cấp xã

Chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã là hệ thống các quy định do Nhà nước, địa phương quy định liên quan đến thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển đội ngũ công chức cấp xã. Chế độ chính sách hợp lý là động lực thúc đẩy tích cực, sáng tạo, trách nhiệm của mỗi người nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, cản trở tài năng, sức sáng tạo cũng như nhu cầu cống hiến của công chức cấp xã. Chế độ chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với công chức cấp xã bao gồm các chế độ, chính sách như: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... Đây chính là một trong những yếu tố thúc đẩy sự tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân, cũng như là động lực, là điều kiện đảm bảo để họ phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực trong việc hoàn thành tốt công việc được giao. Khi các chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với công chức cấp xã được đảm bảo sẽ tạo nên

những tiền đề và động lực. Chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất vừa là điều kiện, vừa là động lực đối với công chức cấp xã trong việc nâng cao trình độ.

Trong cơ chế thị trường hiện nay thì chế độ, chính sách ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức cấp xã. Thực tế cho thấy khi thu nhập của con người không tương xứng với công sức của họ bỏ ra hoặc không có chế độ chính sách đãi ngộ thỏa đáng ngoài tiền lương đối với công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao thì họ dễ sinh ra chán nản, thiếu trách nhiệm với công việc, thậm chí có khi còn là nguyên nhân dẫn đến các tệ nạn như tham nhũng, hối lộ.

1.5.3. Môi trường Văn hóa - Xã hội

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

Môi trường làm việc là nhân tố quan trọng có ảnh hưởng lớn tới chất lượng của công chức. Nó liên quan đến thể chế, bộ máy, cơ chế đánh giá và sử dụng con người. Một môi trường làm việc mà ở đó công chức có đức, có tài được trọng dụng, được cất nhắc lên các vị trí quan trọng thì sẽ tạo được tâm lý muốn vươn lên, thực hiện các công việc đạt chất lượng cao hơn, hình thành tâm lý tự phấn đấu, hoàn thiện bản thân để được công nhận và sử dụng.

Ngược lại, nếu một môi trường công tác không có sự cạnh tranh lành mạnh, nhân tài thực sự không được trọng dụng, dựa vào các mối quan hệ để thăng tiến thì sẽ không tạo được tâm lý muốn cống hiến của công chức.

1.4.4. Quan điểm của quản lý cấp huyện về vị trí, vai trò công chức cấp xã

Cùng với quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương, quan điểm, định hướng của lãnh đạo cấp huyện là cơ quan quản lý trực tiếp đội ngũ công chức cấp xã ở địa phương có ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Khi người đứng đầu, tập thể lãnh đạo cấp huyện hiện nay được phân cấp về quản lý, sử dụng đội ngũ công chức cấp xã sáng suốt trong việc cụ thể hóa các chế độ chính sách và vận dụng linh hoạt đối với tình hình thực tế của địa phương đơn vị để phát huy hết tiềm năng, nâng cao năng lực của đội ngũ công chức cấp xã. Thước đo năng lực lãnh đạo là sự ảnh hưởng, người lãnh đạo giỏi là người phải có sự ảnh hưởng tới những người xung quanh, giúp họ có thêm động lực, ý chí để hoàn thành các nhiệm vụ, mục tiêu đề ra.

Phòng Nội vụ là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện tham mưu, giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực Nội vụ, là một trong những nhiệm vụ cốt yếu, quyết định nhiều đến sự phát triển của địa phương. Do đó nhiệm vụ trọng tâm, chiến lược quản trị nguồn nhân lực của phòng được xác định: lựa chọn những công chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn cũng như có các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ. Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ của phòng, khi các công chức tại đơn vị hiểu rõ các văn bản của Nhà nước về lĩnh vực quản lý, sử dụng, quản trị đội ngũ công chức cấp xã.

1.5.5. Nhận thức của công chức

Đây là yếu tố cơ bản và quyết định nhất tới chất lượng của mỗi công chức nói riêng và công chức cấp xã nói chung, bởi vì nó là yếu tố chủ quan,

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

1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương và bài học kinh nghiệm

1.6.1. Kinh nghiệm của một số quận/huyện trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã

**** Kinh nghiệm của huyện Thường Tín, thành phố Hà Nội***

Thường Tín là một huyện ngoại thành giống như huyện Thạch Thất, Huyện Thường Tín có tổng diện tích 13.012,94 ha, gồm thị trấn Thường Tín và 28 xã. Huyện có số lượng làng nghề tương đối nhiều, 126/126 làng có nghề, 49 làng nghề được công nhận với các loại mặt hàng có tính hàng hóa và mang lại giá trị cao. Trong đó có nhiều làng nghề nổi tiếng, lâu đời như: mây tre đan ở Ninh Sở, bánh dày ở Quán Gánh, thêu ở Quất Động và Thăng Lợi,

son mài ở Duyên Thái, tiện gỗ ở Nhị Khê. Một số làng nghề mới phát triển trong mấy chục năm trở lại đây như: mộc cao cấp ở Vạn Điểm, điêu khắc gỗ đá ở Nhân Hiền – Hiền Giang, bông len ở Trát Cầu – Tiền Phong. Huyện Thường Tín xác định luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; một số hoạt động giúp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện như:

- UBND huyện thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, từ thông báo tuyển dụng công chức, quá trình tổ chức thi tuyển. Huyện tổ chức tuyển dụng khách quan, công bằng để tuyển dụng được những người có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với nhiệm vụ của chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng. Công khai người trúng tuyển ở các vị trí cần tuyển trên các phương tiện thông tin đại chúng, qua mạng văn phòng điện tử liên thông. Đặc biệt, huyện Thường Tín xử lý nghiêm những tiêu cực trong công tác tuyển dụng công chức cấp xã của các xã, phường, thị trấn. Hoạt động tập sự của người mới được tuyển dụng cũng được huyện Thường Tín quan tâm, giúp làm gia tăng kiến thức, kinh nghiệm thực tế cho công chức cấp xã làm quen với công việc và góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mới tuyển dụng. Huyện đã chủ động khắc phục tình trạng tập sự mang tính hình thức, để tập sự thực sự đóng vai trò là giai đoạn thử việc và đánh giá khả năng thực sự của người mới được tuyển dụng.

- Thời gian qua, cấp ủy, chính quyền huyện Thường Tín còn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức cấp xã. Hiện nay, 100% công chức tại các xã của huyện sử dụng mạng văn phòng điện tử liên thông để trao đổi thông tin, góp phần giảm thời gian, tiết kiệm chi phí, tăng tính chuyên nghiệp, hiện đại trong giải quyết công việc, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Thời gian bồi dưỡng công chức cấp xã khá linh hoạt, tùy theo nội dung, từ 3 đến 4 tháng. Kết hợp bồi

đường lý luận chính trị với bồi dưỡng chuyên môn. Giáo trình giảng dạy thường xuyên đổi mới cho phù hợp với từng giai đoạn. Đặc biệt, hệ thống tiêu chí đánh giá và xây dựng chế độ giám sát kết quả bồi dưỡng đã được chú trọng xây dựng.

- Trong sử dụng nhân lực, huyện Thường Tín chú trọng đến trách nhiệm thực thi công vụ của công chức cấp xã trong toàn huyện, thông qua việc giải quyết công việc hiệu quả. Đa số tổ chức, doanh nghiệp và người dân khi đến giải quyết thủ tục hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước từ huyện xuống xã có mức độ hài lòng cao. Cán bộ bộ phận một cửa, những người thường xuyên tiếp xúc, trực tiếp giải quyết nhiều thủ tục hành chính cho nhân dân luôn tận tâm và hết mình với công việc. Việc niêm yết công khai các thủ tục hành chính tại bộ phận một cửa để mọi người đến làm thủ tục hành chính tra cứu thông tin, đồng thời giám sát quá trình thực thi công vụ của cán bộ được thực hiện nghiêm túc.

- Trong đánh giá công chức cấp xã, nội dung đánh giá được chú trọng là phẩm chất chính trị và kết quả thực hiện công vụ của công chức cấp xã, trong đó mọi quyết định cuối cùng về đánh giá công chức cấp xã được nhân dân tập thể, không cho phép quyết định đánh giá với danh nghĩa cá nhân. Với đặc thù là làm việc ở đơn vị hành chính cấp thấp nhất trong hệ thống hành chính ở nước ta, đồng thời chính quyền cơ sở cũng có sự đa dạng về loại hình (xã, phường, thị trấn) nên đội ngũ công chức làm việc ở cấp chính quyền cấp xã có vai trò, đặc điểm khác so với đội ngũ công chức các cấp chính quyền cấp trên và ngay giữa các loại hình đơn vị hành chính cơ sở với nhau. Công tác đánh giá công chức cấp xã ở mỗi loại hình đơn vị hành chính của huyện Thường Tín đã có một số quy định riêng, đảm bảo phù hợp với chính quyền cơ sở.

*** *Kinh nghiệm của huyện Gia Lâm, thành phố Hà Nội***

Gia Lâm – vùng đất địa linh nhân kiệt, nằm ở cửa ngõ phía Đông của Thủ đô Hà Nội ngàn năm văn hiến, nơi giao thoa của dòng văn hoá Thăng Long và Kinh Bắc. Phía Bắc của huyện là quận Long Biên; phía Tây Nam có địa giới là dòng sông Hồng, bên kia bờ là huyện Thanh Trì và quận Hoàng Mai; phía Đông Bắc và Đông giáp với các huyện Từ Sơn, Tiên Du, Thuận Thành của tỉnh Bắc Ninh; phía Nam giáp với huyện Văn Lâm, tỉnh Hưng Yên.

- Việc tuyển dụng công chức cấp xã huyện Gia Lâm đang tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển và thông qua hình thức đào tạo công chức xã nguồn. Các tiêu chuẩn tuyển dụng được xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức cấp xã, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Số lượng công chức tuyển dụng về các xã, thị trấn trên địa bàn huyện có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này dần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho công chức cấp xã trên địa bàn, dần thay thế đội ngũ công chức cấp xã có trình độ yếu kém, trì trệ.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Gia Lâm trong thời gian qua đạt được những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào ổn định. Qua đó nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lập kế hoạch, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm, về kỹ năng giao tiếp trong thực thi công việc. Nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Gia Lâm được huy động từ nhiều nguồn, ngân sách nhà nước chi trả chủ yếu là từ nguồn ngân sách của địa phương và ngân sách Trung ương cấp theo chương trình mục tiêu quốc gia. Bên cạnh đào tạo, quận chú trọng bồi dưỡng theo hình thức “*cầm tay chỉ việc*”. Công tác đào

tạo, bồi dưỡng CCCX của huyện khá linh hoạt, thiếu gì bồi dưỡng này, song vẫn theo đúng nguyên tắc: lý luận gắn với thực tế, học tập gắn liền với ứng dụng, coi trọng hiệu quả thiết thực; không bồi dưỡng đủ thì không đề bạt. Đặc biệt, huyện Gia Lâm rất chú trọng rèn luyện năng lực thực hành của CCCX trong thực tiễn, coi đây là một trong ba tố chất chủ yếu tạo nên phẩm chất công chức, đó là trình độ lý luận chính trị, năng lực hoạt động thực tiễn và đức tính tự trọng, tự lập.

- Cùng với chuẩn hoá trình độ, huyện Gia Lâm cũng thực hiện việc công bố, công khai các thủ tục hành chính và quy trình giải quyết công việc, thời gian giải quyết công việc, phí và lệ phí theo quy định để tổ chức, công dân biết tại bộ phận tiếp dân và trả kết quả hồ sơ hành chính. Đồng thời, áp dụng công nghệ thông tin và các quy trình ISO vào việc quản lý, điều hành, đã tạo thuận lợi cho việc giám sát, kiểm tra của lãnh đạo và nhân dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của công chức. Nhờ đó, công chức cấp xã, phường của huyện ngày càng vững về chuyên môn, nghiệp vụ, đạt chuẩn về lý luận chính trị, có thái độ, tinh thần trách nhiệm cao với công việc, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

- Về công tác quy hoạch cán bộ: Thời gian qua, cấp ủy và chính quyền các xã của huyện Gia Lâm đã nâng cao nhận thức về công tác quy hoạch cán bộ và coi đó là nhiệm vụ trọng yếu. Công tác quy hoạch công chức cấp xã được cấp ủy và chính quyền các xã thực hiện và bước đầu có hiệu quả tích cực, khắc phục tình trạng bị động, hẫng hụt trong công tác cán bộ. Hầu hết các chức danh được quy hoạch nằm trong công chức cấp xã chuyên trách đang hưởng lương hoặc phụ cấp từ ngân sách Nhà nước. Nhìn chung, công chức đưa vào quy hoạch có mặt bằng trình độ học vấn tương đối tốt, phẩm chất đạo đức tốt, 100% công chức thuộc diện được quy hoạch đều là đảng viên.

1.6.2. Bài học kinh nghiệm đối với huyện Thạch Thất

Từ thực tiễn kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã tại huyện Thường Tín và huyện Gia Lâm cho thấy việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của huyện Thạch Thất. Kinh nghiệm từ hai huyện đã cung cấp nhiều tư liệu quý báu về cơ sở lý luận, kiến thức, kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã và nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Qua đó, những bài học kinh nghiệm rút ra đối với huyện Thạch Thất như sau:

- *Thứ nhất*, để nâng cao chất lượng công chức cấp xã, cần quan tâm và chú trọng hơn nữa tới hoạt động tuyển dụng công chức, xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với trình độ phát triển của huyện Thạch Thất. Tổ chức thi tuyển công khai, công bằng, có các chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ, có trình độ cao về làm việc tại các xã, thị trấn nhằm nâng cao chất lượng công chức. Quan tâm đầu tư và phát triển công chức trẻ, có nhiều tiềm năng phát triển trong tương lai. Đặc biệt, cần xử lý nghiêm những tiêu cực trong công tác tuyển dụng công chức của các xã, thị trấn.

- *Thứ hai*, nâng cao nhận thức về vai trò của công chức cấp xã. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã. Cần đầu tư những lớp học, khóa học, chương trình đào tạo có nội dung và hình thức đào tạo phù hợp với xu thế phát triển kinh tế xã hội của huyện Thạch Thất. Phải xác định mục đích của đào tạo, bồi dưỡng là làm cho công chức cấp xã ngày càng hoàn thiện hơn về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của công việc. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ những yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ mà công chức cấp xã đảm nhiệm, gắn liền với đòi hỏi về mức độ hoàn thiện và sự gia tăng hiệu quả công việc của công chức cấp xã so. Các khoá đào tạo, bồi dưỡng của huyện nên thiết kế với các nội dung chi tiết, gắn với công việc mà công chức đảm nhận. Cần coi trọng khâu đánh giá

chất lượng của CCCX sau đào tạo, bồi dưỡng và mức độ đáp ứng yêu cầu của công việc đảm nhiệm.

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

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

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN THẠCH THẮT, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Khái quát chung về huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

2.1.1. Vị trí địa lý, đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội

**Về vị trí địa lý:* Huyện Thạch Thất nằm phía Tây Bắc thành phố Hà Nội, là vùng bán sơn địa. Huyện Thạch Thất là vùng đất cổ với lịch sử hình thành và phát triển lâu đời. Tên huyện Thạch Thất có nghĩa là nhà đá, trước thuộc phủ Quốc Oai, tỉnh Sơn Tây, theo sử sách ghi lại tên huyện có từ năm 1404. Huyện Thạch Thất có điều kiện thuận lợi về hạ tầng, giao thông, đô thị... để phát triển kinh tế xã hội. Hệ thống giao thông của huyện Thạch Thất nằm trong 3 tuyến quốc lộ lớn: quốc lộ 21 ở phía Tây, quốc lộ 32 ở phía Bắc, đường Láng Hoà Lạc (Đại lộ Thăng Long) ở phía Nam, là điều kiện thuận lợi cho việc giao thương với các vùng lân cận. Hiện huyện Thạch Thất đang là địa bàn đầu tư trọng điểm của thành phố, trong tương lai sẽ trở thành địa phương có nền kinh tế công nghiệp, du lịch phát triển.

Đường ranh giới: Từ huyện tới trung tâm Thủ đô khoảng 30km về phía Tây Bắc: Phía Bắc giáp huyện Phúc Thọ; Phía Đông giáp huyện Phúc Thọ, Quốc Oai; Phía Nam giáp huyện Quốc Oai, huyện Kỳ Sơn (tỉnh Hòa Bình); Phía Tây giáp huyện Ba Vì và thị xã Sơn Tây.

**Đặc điểm tự nhiên:* Thạch Thất nằm trong vùng bán sơn địa với núi đá vôi xen kẽ đồng bằng. Khu vực này có sự chuyển tiếp giữa vùng đồi núi và trung du phía Bắc và vùng đồng bằng. Địa hình huyện nhìn chung thấp dần từ Tây sang Đông, gồm 2 dạng địa hình chính sau:

- Địa hình đồng bằng nằm ở bên bờ trái sông Tích với độ cao trung bình khoảng 3 - 10m so với mặt nước biển, khá bằng phẳng. Nơi đây còn có nhiều điểm trũng kiến tạo các hồ, đầm nhỏ.

- Địa hình đồi gò, bán sơn địa: Đây là khu vực được phát triển trên nền đá đã phong hóa, lớp đá ong nhiều nơi ở tầng sâu từ 20 - 50cm. Địa hình bán sơn địa có độ cao trung bình so với mặt nước biển từ 10 - 15cm.

Bảng 2.1: Cơ cấu dân số và lao động huyện Thạch Thất giai đoạn 2020 – 2022

Đơn vị tính: người

TT	Nội dung	Năm		
		2020	2021	2022
1	Dân số trung bình	220.756	224.016	225.989
Giới tính	Nam	110.274	112.140	113.169
	Nữ	110.482	111.876	112.820
Khu vực	Dân số vùng thị trấn	6.818	6.921	6.978
	Dân số vùng nông thôn	213.938	217.095	219.011
2	Lao động			
	Số người trong độ tuổi lao động	127.865	129.509	131.151
	Số đã qua đào tạo	84.007	88.065	92.683

(Nguồn: Báo cáo của chi cục thống kê huyện)

**Về kinh tế - xã hội:* Trong những năm qua, kinh tế của huyện Thạch Thất phát triển ổn định, tốc độ tăng trưởng bình quân đạt hơn 13,00%. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng định hướng, tăng tỷ trọng ngành công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ, giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp. Sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp là ngành chiếm tỷ trọng trên 70% tổng giá trị các ngành kinh tế của huyện, chủ yếu là cơ sở sản xuất hộ gia đình, các doanh nghiệp nhỏ và vừa sản xuất kinh doanh đồ kim khí, đồ mộc, sử dụng ít

lao động, chủ yếu tận dụng lao động trong gia đình, ở địa phương. Trên địa bàn huyện đã có các khu công nghệ cao Láng - Hòa Lạc, cụm điểm công nghiệp Phùng Xá, Bình Phú, khu Đại học quốc gia Hà Nội, Làng Văn hóa các dân tộc Việt Nam,... Có thể nói, lĩnh vực công nghiệp tại Thạch Thất có sự phát triển mạnh mẽ nhất tỉnh Hà Tây trước đây, nay là một trong những khu vực phát triển sôi động của thành phố Hà Nội. Sản xuất nông nghiệp được huyện đặc biệt coi trọng theo hướng chuyên canh, tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ trong sản xuất nhằm mang lại hiệu quả kinh tế cao.

2.1.2. Giới thiệu về các xã, thị trấn huyện Thạch Thất

Từ ngày 21/04/1965 huyện Thạch Thất thuộc tỉnh Hà Tây và sáp nhập thêm xã Tiến Xuân, An Hòa (huyện Lương Sơn, tỉnh Hòa Bình). Ngày 27/12/1975, huyện Thạch Thất thuộc tỉnh Hà Sơn Bình với 19 xã trực thuộc. Từ năm 1978 - 1991, huyện Thạch Thất được sáp nhập vào Thủ đô Hà Nội, sau đó lại trở về lại tỉnh Hà Tây ngày 12/08/1991. Ngày 01/08/2008, huyện Thạch Thất cũng như toàn bộ tỉnh Hà Tây lại được sáp nhập vào thành phố Hà Nội. Kể từ đó, huyện có 1 thị trấn và 22 xã như hiện nay.

Đến nay, tổng diện tích đất tự nhiên huyện là 18.459 ha với 23 đơn vị hành chính gồm 22 xã, 01 thị trấn (12 xã, thị trấn vùng nông gian; 08 xã vùng đồi gò và 03 xã miền núi) gồm thị trấn Liên Quan và 22 xã: Yên Trung, Yên Bình, Tiến Xuân, Thạch Xá, Thạch Hòa, Bình Phú, Cẩm Yên, Bình Yên, Canh Nậu, Cần Kiệm, Đại Đồng, Chàng Sơn, Đồng Trúc, Dị Nậu, Hương Ngải, Hạ Bằng, Hữu Bằng, Lại Thượng, Kim Quan, Phùng Xá, Phú Kim, Tân Xã. Với 122 thôn, tổ dân phố, dân tộc Mường chiếm 5,2% dân số toàn huyện. Toàn Đảng bộ huyện có 74 tổ chức cơ sở đảng với tổng số 9.165 đảng viên. Thạch Thất còn là vùng đất cổ mang đậm nét đặc trưng của văn hóa xứ Đoài, với 101 di tích đã được Nhà nước xếp hạng, trong đó có Chùa Tây Phương

được xếp hạng di tích Quốc gia đặc biệt, 34 pho tượng Phật được công nhận là Bảo vật Quốc gia...

Đến nay, huyện đã hình thành được các vùng sản xuất nông nghiệp tập trung gồm: Vùng sản xuất lúa chất lượng cao quy mô 690 ha tại các xã: Canh Nậu, Dị Nậu, Hương Ngải. Vùng sản xuất rau an toàn, quy mô 285 ha tại các xã: Tiến Xuân, Hương Ngải, Dị Nậu, Yên Bình, Yên Trung. Thạch Thất nổi tiếng với nhiều làng nghề như nghề Mộc Chàng Sơn, nghề dệt Hữu Bằng, đan lát Bình Phú, điêu khắc đá ong, đặc sản Chè Lam, cơ kim khí Phùng Xá... Nhiều nhóm ngành nghề có quy mô cả xã đưa huyện Thạch Thất thành đơn vị cấp huyện có thu nhập đầu người cao, đời sống người dân được nâng cao, hạ tầng dân sinh phát triển,... thể hiện rõ rệt ở các thôn xã có nghề, đặc biệt là ở thị trấn Liên Quan, xã Bình Phú, Hữu Bằng, Chàng Sơn, Phùng Xá.

2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

2.2.1. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Công chức cấp xã huyện Thạch Thất ngày càng được cải thiện trình độ chuyên môn nghiệp vụ, từng bước tiến tới đạt chuẩn theo quy định của thành phố Hà Nội, điều đó được thể hiện như sau:

Thứ nhất, về trình độ giáo dục phổ thông

Đây là trình độ căn bản, yêu cầu tối thiểu cần có của mỗi công chức để được tuyển dụng và tham gia các lớp đào tạo về chuyên ngành chuyên sâu. Hiện nay, 194/194 công chức cấp xã của huyện Thạch thất (đạt tỷ lệ 100%) có trình độ giáo dục phổ thông theo quy định.

Thứ hai, về trình độ chuyên môn được đào tạo

Trình độ chuyên môn có thể được hình thành khi tuyển dụng hoặc có thể thay đổi trong quá trình công chức công tác thông qua tham gia học các lớp đào tạo chuyên môn để nâng cao trình độ do các trường Đại học trên cả

nước tổ chức mở tại huyện Thạch Thất hoặc Hà Nội theo các hình thức như: liên thông, vừa làm vừa học, từ xa. Trình độ chuyên môn được đào tạo theo các chuyên ngành của công chức cấp xã thuộc huyện Thạch Thất có sự chuyển biến rõ rệt qua từng năm theo hướng ngày càng được nâng lên, thể hiện thông qua bảng sau:

Bảng 2.2: Thống kê số lượng, cơ cấu trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018-2022

Đơn vị tính: người;%

Năm	Số công chức	Sau đại học		Đại học		Cao đẳng		Trung cấp	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2018	221	9	4,07	165	74,66	11	4,98	36	16,29
2019	218	13	5,96	177	81,19	10	4,59	18	8,26
2020	203	19	9,36	165	81,28	9	4,43	10	4,93
2021	192	22	11,46	160	83,33	7	3,65	3	1,56
2022	194	25	12,89	159	81,96	7	3,61	3	1,55

(Nguồn: Báo cáo công tác Nội vụ huyện Thạch Thất hàng năm)

Từ bảng trên cho thấy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã của huyện Thạch thất có thay đổi đáng kể, theo hướng tích cực. Ngày càng có nhiều công chức có trình độ đào tạo sau đại học (chiếm tỷ lệ 12,89% năm 2022); Tổng số lượng công chức cấp xã có trình độ đào tạo đại học trở lên ngày càng được tăng lên, đến nay năm 2022 đã đạt tỷ lệ 94,85%; Số lượng công chức có trình độ cao đẳng và trung cấp giảm theo hàng năm và chỉ còn chiếm tỷ lệ ít trong tổng số (5,16%).

Có sự thay đổi trên là từ năm 2018 đến nay, chuẩn đầu vào tuyển dụng của công chức cấp xã huyện Thạch Thất phải có trình độ Đại học; cùng với đó, là có sự thay đổi về tư tưởng, quan niệm đối với vị trí, tầm quan trọng của

đội ngũ công chức cấp xã và ảnh hưởng của việc thiếu ổn định của vị trí việc làm trong các doanh nghiệp trước các biến động của nền kinh tế nên đã tác động tới nguồn nhân lực mong muốn được làm việc, đảm nhận các chức danh công chức cấp xã; tạo điều kiện để UBND huyện Thạch Thất tuyển dụng được số lượng công chức có trình độ chuyên môn đào tạo sau đại học. Cùng với yêu cầu của các quy định về chuẩn hóa và ý thức tự nâng cao trình độ, đảm bảo các chế độ, chính sách cho bản thân, các công chức trẻ đã tích cực tham gia các lớp đào tạo để hoàn thiện, nâng cao trình độ chuyên môn (nhất là công chức Tài chính - Kế toán và Địa chính - Xây dựng ở Xã Đại Đồng và Thụy Lai). Cùng với đó là những công chức của giai đoạn trước chủ yếu có trình độ Trung cấp đã nghỉ hưu. Những yếu tố đó đã góp phần dẫn tới thay đổi đáng kể trong cơ cấu trình độ công chức cấp xã trên địa bàn được thể hiện như trên.

Tuy nhiên, so với tiêu chuẩn về trình độ đào tạo quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV và Nghị định 33/2023/NĐ-CP mới ra ngày 10/6, yêu cầu công chức cấp xã phải "*Tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã*", thì đang còn 5,21 % công chức cấp xã trên địa bàn huyện có trình độ cao đẳng, trung cấp chưa đảm bảo chuẩn. Theo Nghị định 33/2023/NĐ-CP, trường hợp đang là cán bộ, công chức cấp xã mà chưa đáp ứng đủ tiêu chuẩn thì quy định ở điều khoản chuyển tiếp theo hướng trong thời hạn 05 năm kể từ ngày Nghị định có hiệu lực thi hành phải đáp ứng đủ tiêu chuẩn theo quy định. Khi xem xét chi tiết theo từng xã, chất lượng CCCX theo trình độ chuyên môn vẫn còn một số hạn chế: Một số xã có số CCCX có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tốt nghiệp trung cấp, cao đẳng chiếm tỷ lệ còn lớn, ví dụ như: Xã Yên Trung (15,1%); Yên Bình (14,2%); Tiến Xuân Yên Bình (13,6%).

Thứ ba, về trình độ lý luận chính trị

Với ảnh hưởng mặt trái của nền kinh tế thị trường, tư tưởng chính trị của công chức cấp xã có những giao động trước các lợi ích vật chất, tiền bạc. Do đó, cần thiết phải củng cố quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng; kiên định lập trường; không dao động trước mọi khó khăn, thách thức và trang bị các lý luận khoa học, thực tiễn để công chức cấp xã vận dụng trong công tác tuyên truyền, phổ biến các chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước tới nhân dân trên địa bàn. Cùng với trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã trên địa bàn đã được Huyện ủy Thạch Thất quan tâm thực hiện thông qua việc phối hợp với Trường chính trị, tổ chức các lớp tại địa bàn theo hình thức vừa làm vừa học. Qua đó, công chức có thể vừa tham gia học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị vừa thực hiện các nhiệm vụ tại địa phương.

Bảng 2.3: Thống kê số lượng, cơ cấu trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018-2022

Đơn vị tính: người;%

Năm	Tổng số công chức	Cao cấp, cử nhân		Trung cấp		Sơ cấp		Chưa qua đào tạo	
		Số lượng	Chiếm tỷ lệ (%)	Số lượng	Chiếm tỷ lệ (%)	Số lượng	Chiếm tỷ lệ (%)	Số lượng	Chiếm tỷ lệ (%)
2018	221	0	0	164	74,21	46	20,81	11	4,98
2019	218	0	0	182	83,49	27	12,39	9	4,13
2020	203	0	0	169	83,25	25	12,32	9	4,43
2021	192	0	0	160	83,33	24	12,50	8	4,17
2022	194	0	0	165	85,05	23	11,86	6	3,09

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch Thất)

Như vậy, công chức cấp xã huyện ngày càng được đào tạo, nâng cao về trình độ lý luận chính trị. Số lượng công chức cấp xã được đào tạo Trung cấp chính trị được tăng lên qua các năm; năm 2022 số lượng công chức cấp xã đã đạt trình độ sơ cấp lý luận chính trị 11,86% và trung cấp lý luận chính trị 85,05; tỷ lệ chưa qua đào tạo của công chức cấp xã còn 3,09%. Mặc dù cấp ủy, chính quyền huyện Thạch Thất luôn quan tâm phối hợp mở các lớp đào tạo nhưng số lượng các lớp đào tạo trung cấp chính trị được tổ chức còn ít, phụ thuộc vào kế hoạch đào tạo hàng năm và chỉ tiêu số lượng cán bộ, công chức được giao. Hơn nữa, để phục vụ công tác quy hoạch, giới thiệu các chức danh cán bộ, cấp ủy, chính quyền huyện và xã trên địa bàn huyện Thạch Thất đang tập trung cử đi đào tạo các đối tượng thuộc nguồn giữ các chức danh cán bộ hoặc quy hoạch giữ các chức danh cán bộ, còn đối tượng là công chức chuyên môn thì đang ngày quan tâm. Vì vậy, yêu cầu đặt ra cần phải tiếp tục mở các lớp đào tạo về trung cấp chính trị để đảm bảo tăng tỷ lệ số công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và đạt chuẩn theo quy định.

Thứ tư, về trình độ quản lý nhà nước

Thực hiện kế hoạch của UBND thành phố Hà Nội và Sở Nội vụ; UBND huyện Thạch Thất đã cử các công chức cấp xã tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo từng chức danh công chức theo đề án của Bộ Nội vụ. Việc cử công chức tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chưa được quan tâm, chú trọng bởi số lượng lớp mở còn hạn chế, chỉ tiêu được giao ít.

Bảng 2.4: Thống kê trình độ quản lý nhà nước công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018 – 2022

Đơn vị tính: người

Năm	Tổng số công chức	Kết quả thực hiện		
		Bồi dưỡng kiến thức chung	Chiếm tỷ lệ %	Bồi dưỡng các kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu
2018	221	154	69,68	0
2019	218	153	70,18	0
2020	203	144	70,94	0
2021	192	139	72,40	0
2022	194	142	73,20	0

(Nguồn: Báo cáo công tác Nội vụ huyện Thạch Thất hàng năm)

Như vậy, về cơ bản công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thạch Thất mới chỉ được bồi dưỡng những kiến thức chung về quản lý nhà nước, gắn với từng chức danh, vị trí đảm nhiệm. Đối với việc đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu kiến thức quản lý nhà nước theo ngạch công chức chưa được thực hiện.

Thứ năm, về kỹ năng tin học, khả năng ngoại ngữ

Thực trạng về kỹ năng tin học, ngoại ngữ của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.5: Thống kê kỹ năng tin học, ngoại ngữ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất, giai đoạn 2018-2022

Năm	Tổng số công chức	Tin học			Ngoại ngữ			
		Chuẩn cơ bản	Chuẩn nâng cao	Trung cấp trở lên	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3-6	Trung cấp trở lên
2018	221	167	45	9	71	125	25	0
2019	218	154	54	10	53	131	34	0
2020	203	127	65	11	30	136	35	2
2021	192	104	76	12	9	137	41	5
2022	194	102	78	14	2	139	46	7

(Nguồn: Báo cáo công tác Nội vụ Thạch thất hàng năm)

Đối với kỹ năng tin học, hầu hết CCCX trên địa bàn mới đạt ở chuẩn cơ bản, tức là mới chỉ sử dụng, soạn thảo thông thường qua Word, Excel. Số lượng công chức đạt chuẩn kỹ năng công nghệ thông tin nâng cao; được đào tạo trình độ tin học từ trung cấp trở lên chuyên ngành tin học năm 2022 mới chỉ có 14/194 cán bộ công chức cấp xã, nên phần nào ảnh hưởng tới việc sử dụng các ứng dụng phần mềm, đặc biệt là phần mềm chuyên ngành còn gặp khó khăn,...

Về kỹ năng ngoại ngữ: Số CCCX có kỹ năng ở bậc 3 trở lên ngày càng tăng. Tuy nhiên, về mặt chất lượng, mức độ sử dụng trong công việc và giao tiếp công vụ vẫn còn hạn chế. Nguyên nhân xuất phát từ quan điểm, công chức cấp xã ít khi sử dụng đến ngoại ngữ trong việc thực hiện công vụ, nên bản thân mỗi công chức chưa quan tâm, chú trọng để đầu tư, nâng cao kỹ năng.

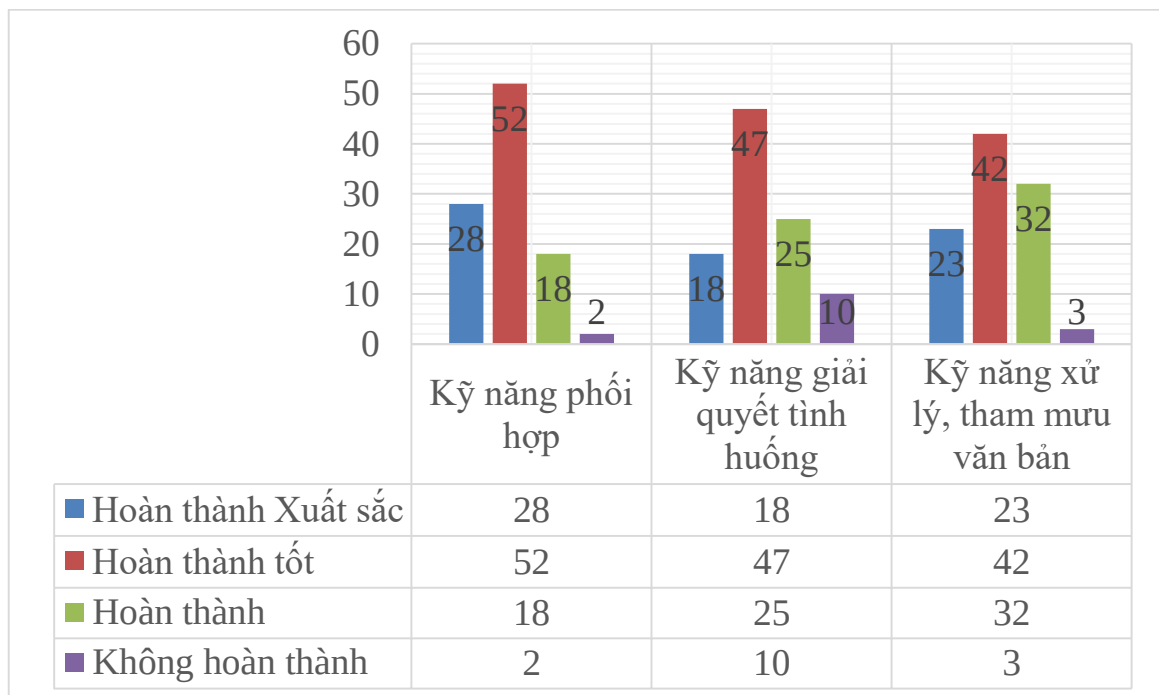
Một số công chức cấp xã trên 50 tuổi có nhiều kinh nghiệm trong công tác, tuy nhiên lại có một sức ỳ khá lớn, chậm tiếp thu những kiến thức chuyên

môn mới, thiếu sáng tạo, thao tác chậm, chưa biết khai thác các phần mềm công nghệ thông tin, chưa biết ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc nên chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính hiện nay. Để đáp ứng được yêu cầu "*chính quyền điện tử*" và thực hiện tốt giải quyết thủ tục hành chính qua phần mềm dịch vụ công trực tuyến, yêu cầu cần tiếp tục bồi dưỡng, đào tạo kỹ năng tin học, nhất là kỹ năng sử dụng và xử lý các phần mềm chuyên dùng cho công chức cấp xã.

Thứ sáu, về các kỹ năng giải quyết công việc

Các kỹ năng này được CCCX sử dụng thường xuyên để giải quyết nhiệm vụ hàng ngày. Kỹ năng nghiệp vụ của CCCX không đánh giá bằng các văn bằng, chứng chỉ mà được xem xét qua tiến độ, chất lượng hoàn thành công vụ.

Để đánh giá đúng thực trạng kỹ năng giải quyết công việc của CCCX, tác giả đã tiến hành khảo sát thông qua bảng hỏi đối với cán bộ lãnh đạo quản lý đối với một số kỹ năng giải quyết công việc của công chức. Kết quả khảo sát cán bộ quản lý trên địa bàn cho thấy, mặc dù số lượng công chức có trình độ đại học, sau đại học tăng nhưng các kỹ năng nghiệp vụ để thực hiện nhiệm vụ tại địa phương chưa được đánh giá cao. Điều này được thể hiện qua hình 2.1 sau:



Hình 2.1: Đánh giá của cán bộ quản lý về kỹ năng của công chức cấp xã huyện Thạch Thất hiện nay

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên)

Các kỹ năng nghiệp vụ của công chức cấp xã của huyện Thạch Thất cơ bản được đánh giá đạt ở hai mức "*Hoàn thành tốt*" và "*Hoàn thành xuất sắc*" nhiệm vụ; tỷ lệ đánh giá đạt ở mức "*Hoàn thành xuất sắc*" cao nhất là kỹ năng phối hợp 28%. Trong ba kỹ năng học viên lấy ý kiến, kỹ năng được đánh giá cao nhất là kỹ năng phối hợp và kỹ năng đánh giá thấp nhất là kỹ năng giải quyết tình huống (10% ở mức không hoàn thành nhiệm vụ).

Hộp 2.1: Nguyên nhân hạn chế về kỹ năng nghiệp vụ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất

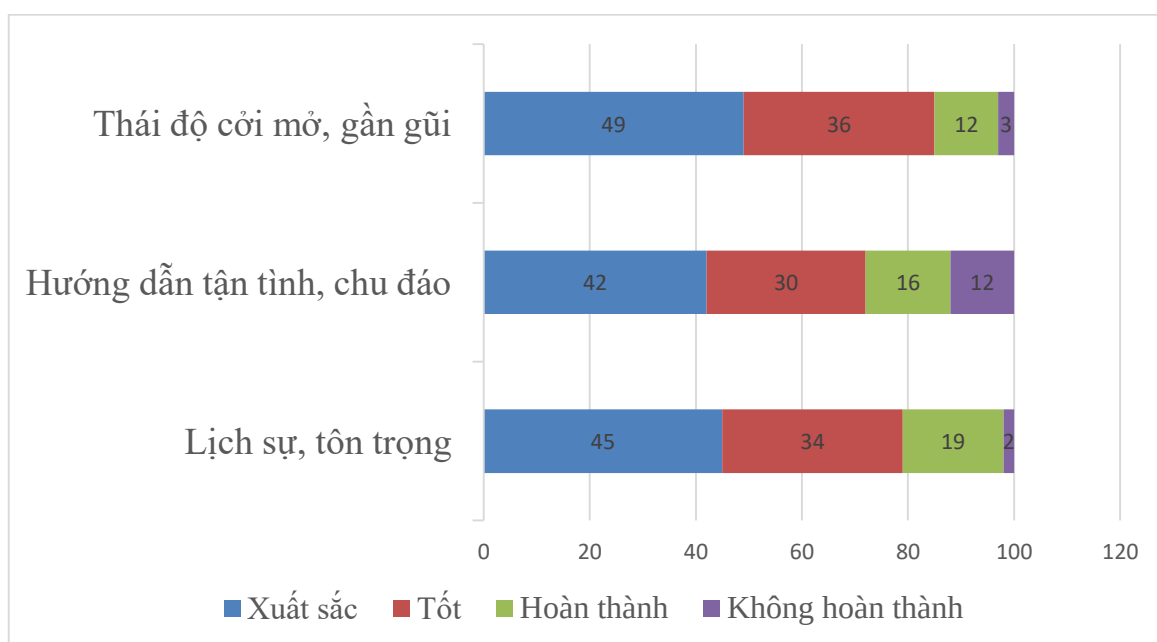
Theo Phó Trưởng phòng Nội vụ huyện Thạch Thất thì kỹ năng giải quyết công việc của công chức cấp xã của huyện còn hạn chế bởi: Trong nhiều năm trở lại đây, CCCX được tuyển dụng mới và thay thế chủ yếu tuổi đời còn trẻ, chưa va chạm xử lý các tình huống thực tiễn, nên kinh nghiệm xử lý còn hạn chế. Cần có thời gian để hình thành các kỹ năng giải quyết công việc. Trong khi đó, có một số công chức có thâm niên công tác ở xã, thường xử lý nhiệm vụ trên cơ sở thói quen, quan điểm và cách tiếp cận còn bảo thủ, xử lý còn có những hạn chế.

(Nguồn: Phỏng vấn sâu của học viên)

Chính vì điều đó, để thực hiện tốt các nhiệm vụ chính trị, huyện Thạch Thất cần tiếp tục quan tâm bồi dưỡng, nâng cao các kỹ năng nghiệp vụ cho công chức cấp xã, đặc biệt là kỹ năng giải quyết tình huống thực tế và kỹ năng đối thoại để công tác tham mưu, xử lý các nội dung vụ việc cụ thể hợp tình, hợp lý, đảm bảo tiến độ thời gian quy định.

2.2.2. Thái độ trong thi hành công vụ của công chức cấp xã

Thái độ trong thi hành công vụ của công chức được đánh giá xem xét dưới 03 góc độ là: thái độ đối với bản thân, thái độ đối với người dân, thái độ chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính. Với vai trò là người trực tiếp giải quyết các thủ tục hành chính nên biểu hiện thái độ của các chức danh công chức xã, thị trấn có ý nghĩa quan trọng trong việc tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, tăng cường đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của nhân dân.



Hình 2.2: Đánh giá của người dân về thái độ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên)

Theo hình 2.2, mức độ hài lòng của người dân về thái độ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất đang ở mức tốt và xuất sắc chiếm tỷ lệ tương đối cao. Trong đó, được đánh giá cao nhất là thái độ cởi mở, gần gũi (tỷ lệ 85% đánh giá đạt mức độ "xuất sắc và tốt"); nội dung hướng dẫn tận tình, chu đáo có mức đánh giá "xuất sắc và tốt" chiếm tỷ lệ thấp nhất (72%). Tuy nhiên, trong 03 nội dung được lấy ý kiến không có nội dung nào có mức độ đánh giá "xuất sắc" chiếm tỷ lệ trên 50%. Và vẫn còn có một số ý kiến chưa hài lòng đối với thái độ của công chức cấp xã, thể hiện ở phiếu đánh giá theo mức độ "Không hoàn thành" của từng tiêu chí và nội dung "Hướng dẫn tận tình, chu đáo" có tỷ lệ đánh giá không hoàn thành ở mức 12%. Trong quá trình thực hiện công vụ, có thể công chức cấp xã huyện Thạch Thất đã hướng dẫn; nhưng mức độ chu đáo để người dân làm được thì vẫn còn nhiều ý kiến đánh giá ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.

Hộp 2.2: Thái độ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất đối với nhân dân trong thi hành công vụ

Theo Trưởng phòng Nội vụ huyện Thạch Thất về cơ bản, công chức cấp xã của huyện có hành vi, thái độ chuẩn mực trong thi hành công vụ. Trong tiếp xúc, chia sẻ và trao đổi tiếp, xử lý công việc thường lịch sự, tôn trọng, cởi mở với tổ chức, cá nhân đến giao dịch, thực hiện các thủ tục hành chính. Tuy nhiên, vẫn còn một số công chức có thái độ chưa tốt, chưa thực hiện tốt trách nhiệm hướng dẫn tận tình người dân trong quá trình làm việc. Người dân phải đi lại nhiều lần, mỗi lần hướng dẫn một kiểu và gây phiền hà đối với người dân. Đặc biệt là trong lĩnh vực giao dịch về đất đai, hộ tịch. Nguyên nhân là do một số công chức cấp xã có tư duy cũ, chưa chịu cập nhật các quy định, dẫn tới hướng dẫn chưa được thống nhất, thậm chí có một số xuất phát từ động cơ vụ lợi, cản trở, cố tình gây khó khăn.

(Nguồn phỏng vấn sâu của học viên)

Để công chức cấp xã thực sự là “*công bộc*” của dân, hướng tới “*chính quyền phục vụ*”, thời gian tới, cấp ủy, chính quyền huyện Thạch Thất phải có những giải pháp để tiếp tục tăng cường nâng cao thái độ của công chức trong khi tiếp xúc với nhân dân. Nhất là phải có những chế tài, biện pháp xử lý nghiêm những trường hợp công chức có thái độ gây khó khăn, phiền hà cho người dân, có động cơ và hành vi vụ lợi cho cá nhân.

2.2.3. Thể lực của công chức cấp xã huyện Thạch Thất

2.2.3.1. Thể lực của công chức cấp xã

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

xã của huyện. Đây là cơ sở cho việc thực thi công việc của CCCX được hiệu quả, đạt chất lượng cao.

Theo số liệu thống kê của phòng Nội vụ, năm 2022 tỷ lệ nam công chức cấp xã chiếm 58%; thông thường nam giới có thể đảm đương công việc có cường độ làm việc cao, đây là điều kiện đảm bảo chất lượng hoạt động công vụ của cấp xã. Xét về độ tuổi công chức, tỷ lệ công chức dưới 45 tuổi qua các năm luôn chiếm tỷ lệ cao (năm 2018 là 206/221 người; năm 2022 là 191/194 người). Ở độ tuổi này, công chức có sức khỏe và thể lực tương đối tốt để có thể đáp ứng nhiệm vụ được giao. Số liệu về chiều cao của công chức cấp xã, chiếm tỷ lệ cao nhất là công chức có chiều cao từ 1,61m đến 1,69m (chủ yếu là nam giới), mức chiều cao từ 1,56m đến 1,60m chủ yếu là nữ giới. Mức chiều cao này so với chiều cao trung bình của nam và nữ trưởng thành của Việt Nam đều đạt mức trung bình. Ngày 28/04/2011, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 641/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 đặt ra mục tiêu phát triển nguồn nhân lực để đạt chiều cao trung bình là 1,67m.

Ngoài độ tuổi và chiều cao, cân nặng cũng là một tiêu chí thể hiện mối quan hệ với sức khỏe. Nếu mức độ cân nặng quá thấp so với chiều cao là không cân đối và ảnh hưởng đến hoạt động của con người. Tỷ lệ công chức có cân nặng năm 2022 dưới 50kg là 31/194 người (chiếm 15,98%). Theo số liệu khám sức khỏe định kỳ của công chức cấp xã tại trung tâm y tế huyện, với mức cân nặng và chiều cao hiện tại, đa số công chức có thể trạng ở mức trung bình so với chỉ số BMI (Body Mass Index) đã công bố trên toàn thế giới (Chỉ số $18,5 \leq \text{BMI} < 23$ là bình thường). Như vậy, thể lực của công chức cấp xã huyện Thạch Thất đạt tiêu chuẩn “khỏe mạnh” theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế, đảm bảo điều kiện cần và đủ cho mọi hoạt động và thực thi chức trách, nhiệm vụ.

Đánh giá về sức khỏe của công chức có thể thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Theo số liệu thống kê tại Bệnh viện đa khoa Thạch Thất sau đợt khám sức khỏe năm 2022, kết quả phân loại sức khỏe đối với công chức cấp xã như sau:

Bảng 2.6: Phân loại sức khỏe công chức cấp xã huyện Thạch Thất năm 2022

(Đơn vị tính: Người, %)

Phân loại sức khỏe	Nam		Nữ	
	Người	Tỷ lệ (%)	Người	Tỷ lệ (%)
Loại 1 (Rất khỏe)	28	25,0	25	30,5
Loại 2 (Khỏe)	70	62,5	40	48,8
Loại 3 (Bình thường)	14	12,5	17	20,7
Loại 4 (Yếu)	0	00,00	0	00,00
Loại 5 (Rất yếu)	0	00,00	0	00,00
Tổng: 194 người	112	100	82	100

(Nguồn: Kết quả khám sức khỏe công chức toàn huyện Thạch Thất)

2.2.4. Thực trạng kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã

Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức cấp xã được thể hiện qua nhiều kênh đánh giá khác nhau. Đó có thể là từ trên xuống (cấp huyện đánh giá); đơn vị đánh giá (UBND cấp xã thực hiện) và người dân đánh giá. Để nhìn nhận đúng kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức cấp xã, cần xem xét tới các kênh đánh giá:

Một là, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao thể hiện thông qua đánh hàng năm

Đánh giá hàng năm công chức cấp xã được Chính phủ quy định tại các Nghị định tương ứng với từng giai đoạn, cụ thể: Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015; Nghị định 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017; Nghị định 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 8 năm 2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định 48/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2023, sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/ NĐ-CP. Thực hiện quy định trên và hướng dẫn của UBND thành phố Hà Nội, Sở Nội vụ; hàng năm vào tháng 12, UBND huyện Thạch thất tổ chức triển khai thực hiện đánh giá xếp loại công chức cấp xã. Sau khi thực hiện các quy trình, thủ tục, Chủ tịch UBND các xã, thị trấn quyết định việc đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng công chức theo các loại: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (HTXSNV), hoàn thành tốt nhiệm vụ (HTTNV), Hoàn thành nhiệm vụ (HTNV) và không hoàn thành nhiệm vụ (KHTNV).

Bảng 2.7: Tổng hợp kết quả xếp loại công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018-2022

Đơn vị tính: người;%

Năm	Tổng số CC	HTXSNV		HTTNV		HTNV		KHTNV	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2018	221	35	15,84	175	79,19	6	2,71	5	2,26
2019	218	30	13,76	177	81,19	6	2,75	5	2,29
2020	203	29	14,29	165	81,28	5	2,46	4	1,97
2021	192	24	12,50	162	84,38	3	1,56	3	1,56
2022	194	25	12,89	165	85,05	3	1,55	1	0,52

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch thất)

Qua kết quả đánh giá xếp loại hàng năm, có thể thấy số công chức được đánh giá, xếp loại "*Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*" năm 2022 đã giảm 2,95% so với năm 2018. Tỷ lệ này đảm bảo công chức cấp xã xếp loại "*Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*" trong tổng số công chức cấp xã của huyện Thạch Thất không quá tỷ lệ đảng viên được xếp loại "*Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*" theo quy định của Đảng, số lượng đảng viên được xếp loại "*Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*" không vượt quá 20% số đảng viên được xếp loại "*Hoàn thành tốt nhiệm vụ*". (theo Hướng dẫn 21-HD/BTCTW). Từ năm 2019 - 2021, số lượng công chức được xếp loại "*hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*" đều dưới 15%. Số lượng công chức được đánh giá "*hoàn thành Tốt nhiệm vụ*" có tăng lên và duy trì ở mức hơn 80%. Đối với mức hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ, hàng năm chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ. Năm 2022 chỉ 2,07% công chức cấp xã xếp ở mức hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

Sự thay đổi tỷ lệ công chức cấp xã của huyện Thạch Thất "*hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*" vừa đảm bảo đúng quy định của Đảng, vừa được đánh giá đảm bảo đúng đối tượng trong thời gian gần đây. Một phần do UBND huyện Thạch thất đã áp dụng các tiêu chí phụ trong công tác đánh giá, để việc đánh giá, xếp loại cho đội ngũ công chức cấp xã đúng hơn, tránh tình trạng cào bằng, không phản ánh đúng kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Các giải pháp được UBND huyện Thạch thất đưa ra, từ việc giới hạn tỷ lệ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đến việc đưa ra các tiêu chí phụ.

Tuy nhiên, nếu nhìn nhận vào kết quả đánh giá xếp loại hàng năm của UBND các xã, thị trấn và khảo sát của học viên về thái độ, kỹ năng giải quyết công việc của công chức thì kết quả đánh giá nêu trên chưa thực sự phù hợp khi mà số lượng không hoàn thành nhiệm vụ và hoàn thành hầu như ở mức thấp. Nguyên nhân là do việc thực hiện xếp loại hàng năm đối với các chức danh công chức xã, thị trấn tại cơ sở có nơi, có lúc còn nặng về cảm tính, tình

cảm; người đứng đầu còn ngại va chạm, thiếu cương quyết; chưa gắn với chất lượng, tiến độ thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức trong năm. Vì vậy, cần phải có những giải pháp đổi mới việc xếp loại hàng năm đối với công chức cấp xã để kết quả đúng thực chất hơn.

Hai là, kết quả tiến độ thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao qua đánh giá của các đoàn kiểm tra việc thực thi công vụ.

Hàng năm, UBND huyện Thạch thất thành lập các đoàn kiểm tra để kiểm tra tiến độ giải quyết nhiệm vụ của công chức cấp xã để kịp thời chấn chỉnh các hạn chế của công chức các xã, thị trấn.

Bảng 2.8: Tổng hợp tiến độ hoàn thành nhiệm vụ cấp trên giao của công chức cấp xã được kiểm tra ở giai đoạn 2018-2022

Đơn vị tính: Người, %

TT	Chức danh	Số lượng công chức được kiểm tra	Nhiệm vụ của cấp trên giao						
			Số lượng nhiệm vụ được giao	Nhiệm vụ thực hiện đúng thời gian		Nhiệm vụ thực hiện chậm thời gian		Nhiệm vụ không thực hiện	
				Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Tài chính - Kế toán	42	714	653	91,46	61	8,54	0	0
2	Văn hóa - Xã hội	53	4452	4014	90,16	438	9,84	0	0
3	Chỉ huy trưởng Quân sự	23	506	471	93,08	35	6,92	0	0
4	Tư pháp - Hộ tịch	48	1440	1360	94,44	80	5,56	0	0
5	ĐC-NN-XD-MT	54	702	637	90,74	65	9,26	0	0
6	Văn phòng - Thống kê	55	1155	1089	94,29	66	5,71	0	0
Tổng cộng		275	8969	8224	91,69	745	8,31	0	0

(Nguồn: Báo cáo kết quả kiểm tra công vụ - UBND huyện)

Từ năm 2018 trở lại đây, UBND huyện Thạch thất đã thành lập 04 đoàn kiểm tra việc thực hiện công vụ đối với công chức của 17/23 đơn vị cấp xã trên địa bàn. Nội dung của đoàn tập trung vào kiểm tra tiến độ thực hiện các nhiệm vụ được giao của công chức, đặc biệt là các nhiệm vụ do cấp trên giao

trên cơ sở so sánh đối chiếu thời gian giao việc và thời gian hoàn thành nhiệm vụ của các công chức theo từng đầu việc.

Giai đoạn 2018-2022 đã có 275 công chức được kiểm tra về tiến độ thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao; thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã chưa đảm bảo 100% tiến độ theo yêu cầu, cao nhất mới đạt 94,44% là công chức Tư pháp - Hộ tịch. Tình trạng công chức thực hiện chậm thời gian theo quy định, ảnh hưởng tới việc tham mưu công tác quản lý nhà nước tại địa phương. Trong đó, công chức Văn hóa - Xã hội và Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường có tỷ lệ thực hiện chậm thời gian cao nhất. Có thể nói hai lĩnh vực này luôn nhạy cảm, tác động tới quyền lợi của người dân tại địa phương.

Hộp 2.3: Đánh giá về tiến độ thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng – Môi trường

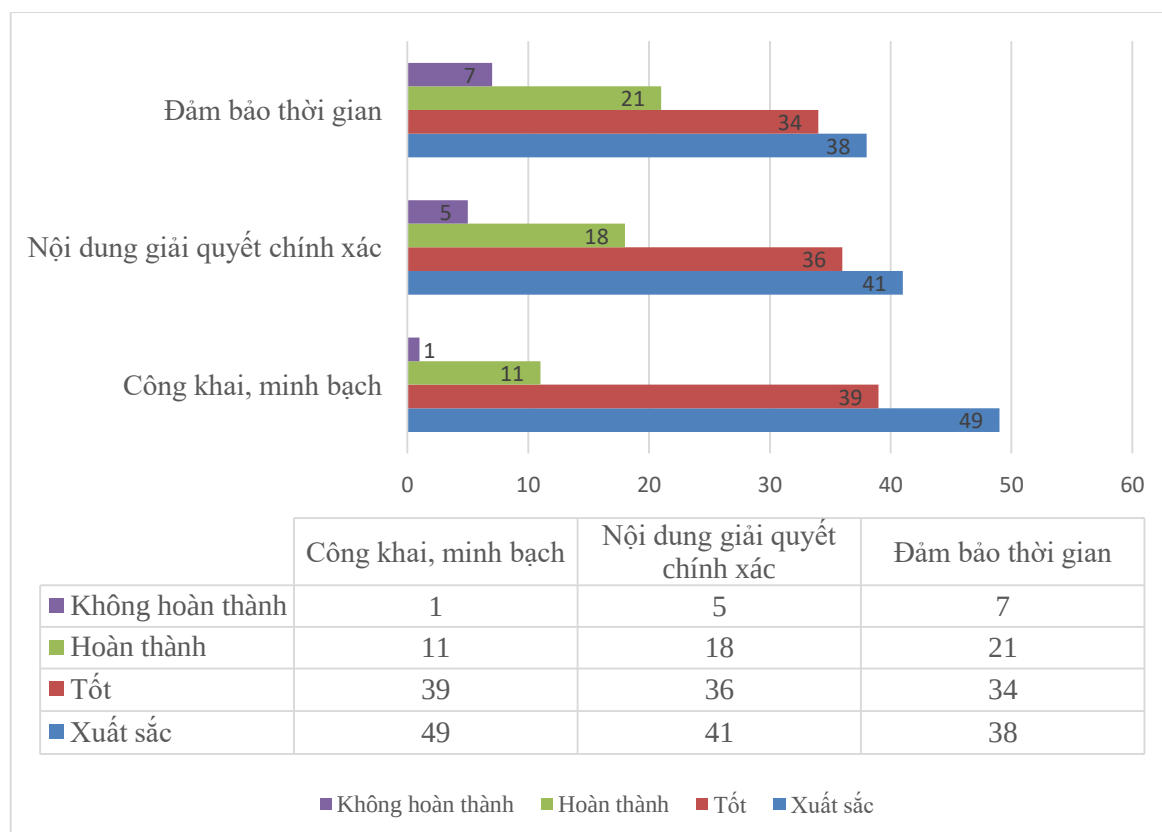
Theo Phó Trưởng phòng Tài nguyên – Môi trường huyện thì công chức Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng – Môi trường có khối lượng công việc nhiều; có nhiều văn bản cập nhật mới đòi hỏi công chức cấp xã phải hiểu rõ. Hơn nữa, những công việc liên quan đến đất đai cũng khá nhạy cảm, có những trường hợp, nội dung cần phải có thời gian xác minh, làm rõ. Trong khi không phải công chức nào cũng là người tại địa phương để nắm bắt được nguồn gốc sử dụng đất, hiện trạng,... Do đó, tiến độ giải quyết nhiệm vụ của công chức Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường thường không đảm bảo thời gian theo quy định. Hơn nữa, khi xử lý công việc vẫn còn tâm lý sợ trách nhiệm khi chưa hiểu hết nội dung văn bản mới.

(Nguồn: Phỏng vấn sâu)

Ba là, xem xét kết quả thực hiện nhiệm vụ qua ý kiến của người dân

Là công bộc của người dân nên ý kiến đánh giá của người dân về tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã có ý nghĩa quan

trọng. Học viên đã tiến hành lấy ý kiến của người dân thông qua bảng hỏi về tiến độ, chất lượng giải quyết nhiệm vụ của công chức cấp xã. Kết quả được thể hiện như sau:



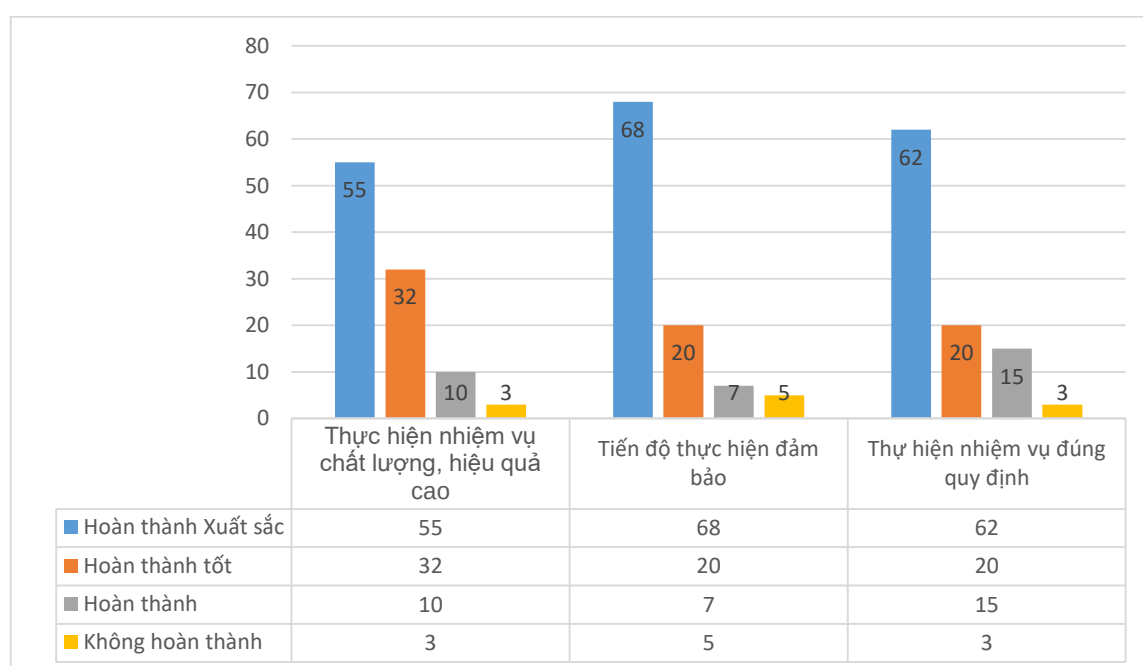
Hình 2.3: Đánh giá của người dân về tiến độ giải quyết công việc của công chức cấp xã huyện Thạch Thất

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên)

Theo kết quả khảo sát, nội dung được người dân đánh giá cao nhất là việc thực hiện nhiệm vụ công khai, minh bạch với tỷ lệ mức “xuất sắc và tốt” đạt tổng 88%; nội dung đánh giá thấp nhất là tiến độ về thời gian, tỷ lệ “không hoàn thành và hoàn thành” thời gian quy định còn tương đối cao (28%). Việc này đòi hỏi CCCX cần phải kịp thời chấn chỉnh, khắc phục để tránh gây phiền hà, lãng phí thời gian của người dân.

Bốn là, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ qua ý kiến lãnh đạo quản lý

Cùng với ý kiến nhận xét của người dân, học viên đã tiến hành khảo sát và phỏng vấn đối với cán bộ lãnh đạo quản lý về kết quả thực hiện nhiệm vụ của các chức danh công chức các xã, thị trấn trên địa bàn. Theo đó, nội dung được đánh giá cao nhất là "tiến độ thực hiện" với mức độ xuất sắc chiếm 68% và nội dung đánh giá thấp nhất là thực hiện nhiệm vụ chất lượng, hiệu quả cao với mức độ xuất sắc chỉ chiếm 54%.



Hình 2.4: Đánh giá của cán bộ lãnh đạo quản lý đối với kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã

(Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên)

Cùng với khảo sát bằng bảng hỏi, học viên đã tiến hành phỏng vấn sâu đối với Trưởng, phó các phòng chuyên môn phụ trách lĩnh vực nhạy cảm, thường xuyên tiếp xúc với người dân về kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của các chức danh công chức cấp xã.

Hộp 2.4: Ý kiến của cán bộ lãnh đạo quản lý về chất lượng thực hiện nhiệm vụ của công chức đảm nhận chức danh thuộc lĩnh vực phòng tham mưu quản lý

Trưởng phòng Tài chính - Kế hoạch huyện đánh giá công chức công chức Kế toán các xã, thị trấn trên địa bàn chưa đáp ứng yêu cầu; thiếu cập nhật các quy định mới; việc xử lý các nhiệm vụ còn chịu ảnh hưởng ý chí chủ quan của lãnh đạo địa phương, thiếu cương quyết trong tham mưu.

Trưởng phòng Tư pháp và Chánh Văn phòng HĐND - UBND huyện đánh giá khá cao chất lượng tham mưu các nhiệm vụ của đội ngũ công chức Tư pháp và công chức Văn phòng - Thống kê, đặc biệt là các công chức trẻ, được tuyển dụng giai đoạn 2018 trở lại đây là những người có kiến thức vững về chuyên môn, nhanh nhạy trong việc ứng dụng công nghệ thông tin. Vấn đề đặt ra là cần phải bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ đối với các công chức Tư pháp và Văn phòng được tuyển dụng trước đây hiện đã nhiều tuổi, khả năng nắm bắt, sử dụng được các phần mềm chuyên ngành, khó khăn trong việc xử lý công việc trên môi trường mạng, làm chậm tiến độ giải quyết các thủ tục hành chính và thực hiện nhiệm vụ khác. Một số CCCX có tâm lý ngại học hỏi do nghĩ mình đã có tuổi

Theo Trưởng phòng Nội vụ huyện thì CCCX có trình độ đại học, sau đại học ngày càng tăng. Nhưng chất lượng giải quyết công việc tại địa phương còn có những hạn chế, đặc biệt là công chức Địa chính phụ trách lĩnh vực đất đai, Tư pháp. Một số các xã, có dư luận chưa tốt trong nhân dân. Thời gian tới, huyện thường xuyên thực hiện kiểm tra, giám sát thông qua các hình thức đột xuất, không báo trước, có hình thức xử lý nghiêm đối với những trường hợp có vi phạm.

(Nguồn: Phỏng vấn sâu)

Như vậy, qua kênh khảo sát và phỏng vấn sâu có thể thấy rằng, chất lượng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn thường xuyên của công chức cấp xã còn những hạn chế nhất định, chưa đáp ứng được yêu cầu, mục tiêu của công tác quản lý nhà nước tại địa phương. Để thực hiện tốt các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, cần tiếp tục có giải pháp để nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ thường xuyên công chức cấp xã, đặc biệt là đối với các chức danh thường xuyên làm việc với nhân dân, tham mưu phụ trách những lĩnh vực nóng, nhạy cảm.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

Để tổ chức triển khai các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã, hàng năm UBND huyện Thạch Thất đã tổ chức triển khai xây dựng kế hoạch cụ thể, xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, phân công trách nhiệm cho các tổ chức, cá nhân để tổ chức thực hiện.

Giai đoạn 2018 đến nay, mặc dù UBND huyện chưa xây dựng được kế hoạch tổng thể về nâng cao chất lượng công chức cấp xã bao trùm tất cả các nội dung, nhưng đối với từng hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã được UBND huyện xây dựng kế hoạch.

Bảng 2.9: Nội dung các kế hoạch nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất

Tiêu chí	Nội dung kế hoạch			
	Kế hoạch tuyển dụng	Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng	Kế hoạch quy hoạch và sử dụng	Kế hoạch đánh giá, xếp loại
Mục tiêu	Bổ sung công chức còn thiếu tại các xã, thị trấn	Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ	Đảm bảo đúng số lượng, vị trí theo từng chức danh	Đảm bảo đánh giá, xếp loại, đúng
Các hoạt động thực hiện	Thông qua các hình thức: Thi tuyển, xét tuyển	Quyết định mở lớp; Quyết định cử đào tạo	Quyết định điều động, bố trí	Quyết định xếp loại
Cách thức	Thường xuyên			
Phương pháp	Trực tiếp			
Trách nhiệm	Phòng Nội vụ chủ trì, các phòng khác phối hợp thực hiện			
Thời gian	Hàng năm			
Địa điểm	Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện	Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện	Các xã, thị trấn	Các xã, thị trấn

Nguồn: Phòng Nội vụ Huyện Thạch Thất

Kế hoạch nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất đang tập trung từng hoạt động nâng cao theo từng năm, chưa xây dựng được kế hoạch tổng thể, chưa rà soát, đánh giá kỹ lưỡng, dự báo theo từng giai đoạn. Dẫn đến trong quá trình tổ chức thực hiện có lúc chưa được thống nhất, chất lượng chưa cao.

2.3.1. Tuyển dụng công chức cấp xã

Đây là hoạt động nhằm bổ sung, củng cố đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn đảm bảo đúng số lượng theo từng chức danh quy định. Tuyển dụng CCCX là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của công chức hiện tại cũng như tương lai. Việc tuyển dụng công chức cấp xã huyện Thạch Thất thường thông qua hình thức thi tuyển và hình thức đào tạo công chức xã nguồn để lựa chọn những công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Huyện Thạch Thất rất chủ động nghiên cứu các văn bản quy phạm pháp luật trong tuyển dụng như Luật cán bộ, công chức năm 2008; Luật số 52/2019/QH14, Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Nghị định 34/2019/NĐ-CP và Nghị định 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố để phân tích công việc, xác định vị trí việc làm, tiêu chí tuyển dụng công chức cấp xã cụ thể hơn, chọn đúng người phù hợp với vị trí công việc cần tuyển dụng. Huyện Thạch Thất thực hiện Quyết định số 1059/2019/QĐ-UBND ngày 06/3/2019 về việc “*phê duyệt chỉ tiêu và ban hành kế hoạch tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn thuộc TP. Hà Nội năm 2019*” và Quyết định số 17/2022/QĐ-UBND ngày 08/4/2022 về việc “*Ban hành quy chế tuyển dụng công chức, xã, phường, thị trấn; quy định áp dụng nội quy kì thi tuyển công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hà Nội*” của UBND thành phố Hà Nội trong việc thi tuyển công chức cấp xã, thực hiện một quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Các tiêu chuẩn tuyển dụng xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, bám sát yêu cầu của tổ chức và bám

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

Sau khi kế hoạch tuyển dụng được Sở Nội vụ Hà Nội thẩm định, thống nhất, UBND huyện Thạch Thất tổ chức thực hiện các quy trình, thủ tục để tuyển dụng công chức cấp xã theo số lượng, cơ cấu được phê duyệt. Trong công tác tuyển dụng, phòng Nội vụ được phân công là cơ quan chịu trách nhiệm chủ trì, tham mưu. Các phòng, ban, ngành có trách nhiệm phối hợp như Văn phòng HĐND - UBND chuẩn bị về phương tiện kỹ thuật, bố trí hội trường, đảm bảo cơ sở vật chất phòng thi; phòng Tài chính - Kế hoạch chịu trách nhiệm về nguồn kinh phí; Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện chịu trách nhiệm về cơ sở vật chất phục vụ trong trường hợp thi tuyển; các phòng, ban, ngành cử đại diện tham gia các Ban đề thi, coi thi, giám sát, phục vụ.

Giai đoạn 2018-2022, UBND huyện Thạch Thất đã thực hiện quy trình, thủ tục để tuyển dụng được 65 công chức cấp xã, thể hiện chi tiết như sau:

Bảng 2.10: Tổng hợp kết quả tuyển dụng các chức danh công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022

TT	Năm	Xét tuyển	Tiếp nhận không qua thi tuyển	Thi tuyển	Tổng số
1	2018	3	6	10	19
2	2019	0	1	3	4
3	2020	2	2	0	4
4	2021	1	1	9	11
5	2022	3	5	19	27
Tổng số		9	15	41	65

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch Thất)

Tuyển dụng công chức cần chú ý đến cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng để thu hút được ứng viên vừa hồng, vừa chuyên. Trong những năm gần đây, số lượng công chức tuyển dụng về các xã, thị trấn của huyện đều có trình độ đại học và trẻ tuổi, có tính năng động, ham học hỏi điều này giúp nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện, dần thay thế đội ngũ công chức có trình độ yếu kém, trì trệ và CCCX về hưu. Tuyển dụng công chức cấp xã được UBND huyện Thạch Thất thực hiện qua các hình thức sau:

Thứ nhất, xét tuyển: áp dụng đối với những người dự tuyển vào chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự các xã, thị trấn. Nội dung xét tuyển là các điều kiện, tiêu chuẩn về: “Hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, có năng lực tổ chức vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; Có trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm, có đủ năng lực và sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao; Am hiểu và tôn trọng phong tục, tập quán của cộng đồng dân cư trên địa bàn công tác,...”. Xét tuyển chỉ huy trưởng Quân sự thực hiện dựa trên các văn bản, chứng chỉ, tài liệu được thể hiện trong hồ sơ ứng tuyển.

Thứ hai, hình thức tiếp nhận không qua thi tuyển: Đây là trường hợp xét tuyển hồ sơ của những ứng viên có kinh nghiệm từ 05 năm công tác trở lên trong ngành hoặc tốt nghiệp đại học loại giỏi hệ chính quy hoặc có trình độ thạc sỹ với chuyên ngành phù hợp với vị trí đăng ký dự tuyển. Nội dung tiếp nhận không qua thi tuyển đối với người có kinh nghiệm là dựa trên hồ sơ minh chứng đủ điều kiện của từng ứng viên. Nội dung tiếp nhận của ứng viên có trình độ đại học loại giỏi chính quy và thạc sỹ là trên cơ sở số điểm đạt được, cụ thể: Điểm thi đại học (hệ số 1) + điểm học tập (hệ số 2) + điểm tốt nghiệp (hệ số 1) + điểm ưu tiên (nếu có). Người trúng tuyển là người có số điểm cao từ trên xuống dưới đến hết chỉ tiêu tuyển dụng.

Thứ ba, thi tuyển: Sau khi thực hiện việc tiếp nhận không qua thi tuyển mà còn chỉ tiêu tuyển dụng thì UBND huyện tổ chức thi tuyển. Thi tuyển công chức cấp xã được thực hiện theo 2 vòng thi: Thi trắc nghiệm và thi môn nghiệp vụ chuyên ngành.

Vòng 1 thi trắc nghiệm được thực hiện bằng hình thức thi trên máy tính. Nội dung thi trắc nghiệm gồm 2 phần: *Thứ nhất*, kiến thức chung 60 câu hỏi về hệ thống chính trị, tổ chức bộ máy của Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội; quản lý hành chính nhà nước; chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thời gian thi 60 phút. *Phần thứ hai*, thi tin học 30 câu hỏi về kiến thức cơ bản, kỹ năng ứng dụng tin học văn phòng vào nhiệm vụ chuyên môn; thời gian thi 30 phút (Vì công chức cấp xã huyện Thạch Thất thi trên máy, nên nội dung thi trắc nghiệm không có phần thi tin học). Kết quả thi vòng 1 được xác định theo số câu trả lời đúng, nếu trả lời đúng từ 50% số câu hỏi trở lên phần thi kiến thức chung thì người dự tuyển thi tiếp vòng 2.

Vòng 2 thi môn nghiệp vụ chuyên ngành với nội dung thi: Kiến thức, năng lực, kỹ năng thực thi công vụ của người dự tuyển theo yêu cầu của chức danh công chức cấp xã cần tuyển dụng. Các vị trí chức danh công chức yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ khác nhau được UBND huyện Thạch Thất tổ chức xây dựng các đề thi môn nghiệp vụ khác nhau, bảo đảm phù hợp với chức danh công chức cấp xã. Hình thức thi môn nghiệp vụ chuyên ngành tại huyện Thạch Thất là thi viết; thời gian thi viết 180 phút; thang điểm thi viết là 100 điểm.

Người trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức cấp xã phải có đủ các điều kiện: Có kết quả điểm thi tại vòng 2 đạt từ 50 điểm trở lên; có số điểm vòng 2 cộng với điểm ưu tiên (nếu có) cao hơn lấy theo thứ tự từ cao xuống thấp trong phạm vi chỉ tiêu được tuyển dụng của từng chức danh công chức.

Thời gian gần đây, UBND huyện Thạch Thất cơ bản thực hiện tuyển dụng thông qua hình thức tiếp nhận không qua thi tuyển. Cơ chế tuyển dụng này đã hình thành một số lượng công chức có tuổi đời trẻ, tốt nghiệp chuyên môn cao, một số đã có kinh nghiệm thực tế để nhanh chóng thay thế những công chức đến tuổi nghỉ hưu.

Tuy nhiên, đối với thi tuyển, hình thức thi viết, chưa có các hình thức thi phỏng vấn; nội dung thi tuyển chủ yếu những kiến thức về quy định pháp luật, văn bản quy phạm pháp luật mang tính chất lý thuyết, chủ yếu học thuộc bài, chưa mô tả cụ thể nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã, chưa phản ánh được khả năng của thí sinh ứng tuyển, thí sinh chỉ cần chuẩn bị tốt nội dung ôn tập, học thuộc đáp án thì sẽ hoàn thành bài thi. Trong khi đó, có nhiều hình thức khác như thi phỏng vấn, giải quyết tình huống, phân tích vấn đề (về giao tiếp, ứng xử, phản xạ với các tình huống thực tiễn trong giao tiếp, diễn đạt ý tưởng bằng ngôn ngữ ...) lại chưa được quan tâm chú trọng.

2.3.2. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã

Có thể nói công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Qua đó nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lập kế hoạch, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm, về kỹ năng giao tiếp trong thực thi công việc.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện thông qua từng nội dung như về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ quản lý nhà nước, khả năng ngoại ngữ, kỹ năng tin học....

Giai đoạn 2018-2022, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được UBND huyện tổ chức triển khai thực hiện với các nội dung được thể hiện:

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

- Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ: Trang bị kiến thức, kỹ năng giao tiếp khi tiếp xúc, trả lời và hỗ trợ người dân.

- Đào tạo trung cấp lý luận chính trị - hành chính theo tiêu chuẩn cho công chức cấp xã theo nhu cầu của Huyện và Thành phố, trên cơ sở sắp xếp, tổ chức.

*** Về đào tạo trình độ lý luận chính trị**

Nhiệm vụ này được giao cho Ban Tổ chức phối hợp với trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong tổ chức tại trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện hoặc tại trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong. Đào tạo theo hình thức tập trung và không tập trung, thời gian mỗi khóa đào tạo thường kéo dài từ 6 tháng đến 18 tháng. Trong giai đoạn 2018-2022 UBND huyện đã giao Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện mở 4 lớp trung cấp chính trị cho 64 công chức cấp xã tham gia. Kinh phí đào tạo mở lớp được lấy từ nguồn ngân sách nhà nước.

**Bảng 2.11: Thống kê hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện
Thạch Thất giai đoạn 2018 – 2022**

Tiêu chí	Nội dung thực hiện				
Nội dung	Đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị	Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng	Đào tạo trình độ chuyên môn	Quản lý nhà nước	Ngoại ngữ, tin học
Đối tượng	Công chức và người hoạt động không chuyên trách	Cán bộ, công chức cấp xã	Cán bộ, công chức cấp xã	Cán bộ, công chức cấp xã	Cán bộ, công chức cấp xã
Hình thức đào tạo	Chính quy, bồi dưỡng	Bồi dưỡng	Liên thông; Vừa làm vừa học	Bồi dưỡng	Bồi dưỡng
Thời gian đào tạo	6 tháng/18 tháng	Theo buổi, ngày	Theo chương trình	Theo buổi, ngày	Theo chương trình

Chi phí	Ngân sách nhà nước	Ngân sách nhà nước	Cá nhân tự túc; cơ quan hỗ trợ	Ngân sách nhà nước	Cá nhân tự túc
Đơn vị đào tạo	Trường đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong	Các phòng, ngành cấp huyện	Các cơ sở đào tạo	Trường đào tạo CB Lê Hồng Phong	Các tổ chức được cấp phép
Địa điểm	Trường ĐT Lê Hồng Phong; Tại huyện	Trung tâm Chính trị huyện	Các tổ chức đào tạo liên kết	Trung tâm Chính trị huyện	Tại các cơ sở đào tạo

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch Thất)

*** Về đào tạo trình độ chuyên môn**

Căn cứ trình độ đã được đào tạo, các công chức chuyên môn chủ động tham gia các lớp đào tạo do các trường đại học mở tại thành phố Hà Nội,.... Thời gian qua, UBND huyện không phối hợp, liên kết để mở các các lớp đào tạo trình độ đại học theo hình thức liên thông, vừa làm vừa học tại địa phương. Về kinh phí đào tạo, tùy theo tình hình ngân sách của địa phương, các xã, thị trấn có thể hỗ trợ một phần kinh phí các lớp đào tạo cho công chức cấp xã.

*** Về bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng và quản lý nhà nước**

Căn cứ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đã được phê duyệt, trong đó giao trách nhiệm cho các phòng ban chuyên môn chủ trì phối hợp với Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện tổ chức bồi dưỡng. Về cơ bản, tập trung vào việc bồi dưỡng lý thuyết chuyên môn cho từng chức danh công chức như nghiệp vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo do Thanh tra huyện chủ trì cho đội ngũ công chức Văn phòng – Thống kê; Tư pháp – Hộ tịch; nghiệp vụ về tài chính ngân sách, đầu tư công cho công chức kế toán do phòng Tài chính - Kế hoạch thực

hiện; nghiệp vụ giải quyết tranh chấp đất đai cho công chức địa chính do phòng Tài nguyên - Môi trường thực hiện...

UBND huyện Thạch Thất không tổ chức mở các lớp đào tạo về trình độ quản lý nhà nước. Các công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở thực hiện theo kế hoạch của Sở Nội vụ và UBND thành phố Hà Nội.

**** Về bồi dưỡng ngoại ngữ và tin học***

Khả năng tin học, ngoại ngữ được các công chức tự học tập, rèn luyện; giai đoạn 2018 - 2022 UBND huyện Thạch Thất chưa phối hợp với các cơ sở đào tạo để tổ chức bồi dưỡng. Một phần là do, cơ sở vật chất chưa đáp ứng được, phần khác nội dung này công chức chủ động tự học. Thời gian tới, với mục tiêu tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và cung cấp dịch vụ công trực tuyến, UBND huyện cần phối hợp với Sở Thông tin và truyền thông mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về tin học theo chuẩn nâng cao của Bộ Thông tin và truyền thông.

Nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện Thạch Thất được huy động từ nhiều nguồn, ngân sách nhà nước chi trả chủ yếu là từ nguồn ngân sách của địa phương và ngân sách Trung ương cấp theo chương trình mục tiêu quốc gia; các dự án tài trợ và bản thân người học.

**Bảng 2.12: Tổng hợp kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện
Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022**

Năm	Đào tạo, bồi dưỡng Lý luận chính trị		Nội dung tập huấn, bồi dưỡng về chuyên môn, quản lý nhà nước và kỹ năng	
	Số lớp	Số công chức cấp xã (lượt người)	Số lớp	Số công chức cấp xã (lượt người)
2018	0	0	2	152
2019	1	12	3	161
2020	1	14	2	156
2021	1	17	3	160
2022	1	21	4	250
Tổng	5	64	13	879

Nguồn: Trung tâm Chính trị huyện

Nhìn chung, công tác bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện đã được thực hiện trên cơ sở các quy định của Đảng, Nhà nước, đúng nội dung được UBND huyện xây dựng, phê duyệt. Phương pháp bồi dưỡng phù hợp với điều kiện, khả năng tham gia học tập của học viên.

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

- Đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với sử dụng, ít công chức cấp xã được đào tạo chuyên môn ở trình độ cao. Số lượt công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tuy nhiều nhưng số nợ tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn.

- Công tác bồi dưỡng chủ yếu theo chỉ tiêu của các cơ sở bồi dưỡng gửi cho cơ quan, đơn vị dẫn đến tính khả thi của kế hoạch bồi dưỡng công chức cấp xã chưa cao. Chính sách bồi dưỡng chưa tính tới đặc thù của đội ngũ công

chức cấp xã, do đó chưa tạo động lực khuyến khích công chức tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

- Nhiều nơi còn mang tính hình thức, phiến diện, chưa gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sắp xếp dẫn đến tình trạng một số người được đào tạo nhưng không được bố trí sử dụng. Việc lựa chọn công chức đi bồi dưỡng của một số cơ quan, đơn vị chưa xuất phát từ nhu cầu bồi dưỡng, từ sự cần thiết của các kỹ năng thực hiện công việc.

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

Tóm lại, việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã tại các xã huyện Thạch Thất hiện nay đã đạt được những kết quả nhất định song còn có những hạn chế, bất cập; nhất là trong việc xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách, trong phân công phối hợp giữa các cơ quan chủ trì và phối hợp trong thực hiện chính sách; chất lượng đội ngũ giáo viên; nội dung đào tạo bồi dưỡng gắn với thực tiễn hoạt động công vụ ở cơ sở.v.v. Mặc dù Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện Thạch Thất đã có những chủ trương, quyết định cụ thể hóa các giải pháp thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã, tuy nhiên vẫn còn không ít cấp ủy, chính quyền cấp cấp xã, chưa nhận thức hết vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã nhằm vận dụng các giải pháp phù hợp với thực tiễn địa phương để thực hiện tốt chính sách.

2.3.3. Công tác Quy hoạch công chức cấp xã

Thời gian qua, cấp ủy và chính quyền các xã đã nâng cao nhận thức về công tác quy hoạch cán bộ và coi đó là nhiệm vụ trọng yếu của công tác cán

bộ. Ban đầu, một số ý kiến cho rằng, nếu công khai quy hoạch sẽ gây ra tình trạng đơn thư nặc danh làm mất đoàn kết nội bộ hoặc quy hoạch cũng chỉ là hình thức; một số ý kiến khác cho rằng, quy hoạch cán bộ sẽ làm giảm sự phấn đấu của số đông cán bộ ngoài quy hoạch. Song, thời gian qua, công tác quy hoạch công chức cấp xã đã được cấp ủy và chính quyền các xã thực hiện và bước đầu mang lại nhiều hiệu quả tích cực, từng bước khắc phục tình trạng bị động, hẫng hụt trong công tác cán bộ. Hàng năm, cấp ủy đảng và chính quyền các cấp đưa công tác quy hoạch thành nhiệm vụ thường xuyên, có tổng kết, đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân và đưa ra giải pháp thích hợp.

- Hầu hết các chức danh được quy hoạch nằm trong công chức cấp xã chuyên trách đang hưởng lương hoặc phụ cấp từ ngân sách Nhà nước.

- Công chức được đưa vào quy hoạch có trình độ học vấn từ bậc đại học và sau đại học trở lên, phẩm chất đạo đức tốt, 100% công chức thuộc diện được quy hoạch đều là đảng viên.

- Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện tương đối tốt, là nguồn phục vụ công tác bổ nhiệm và các khâu khác trong công tác cán bộ.

Bên cạnh kết quả đạt được, công tác quy hoạch CCCX của huyện Thạch Thất trong thời gian qua còn tồn tại một số hạn chế.

- Việc nhận xét, đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch trong một số trường hợp chưa chặt chẽ; việc phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch còn hạn chế.

- Công tác quản lý và thực hiện quy hoạch có nơi chưa được đề cao, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng CCCX.

- Việc xây dựng quy hoạch của một số xã chưa có tính khả thi, đối tượng được quy hoạch còn thiếu kinh nghiệm, chưa đủ điều kiện vẫn đưa vào quy hoạch nên khi tiến hành bổ nhiệm gặp khó khăn; quy trình, cách làm quy

hoạch chưa thực sự đồng bộ. Do vậy, khi có công chức về hưu hoặc công chức bị kỷ luật cách chức không có đội ngũ kế cận ngay vào vị trí thiếu, dẫn đến hiệu quả triển khai công việc chậm.

2.3.4. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã

Kết quả cuối cùng của công tác cán bộ là sử dụng hợp lý và hiệu quả công chức cấp xã, nhằm phát huy nội lực của họ trong việc thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của từng ngành, từng địa phương.

Căn cứ các quy định về số lượng công chức tại đơn vị hành chính cấp xã và kết quả phân loại đơn vị hành chính của từng xã, giai đoạn 2018-2022, thực hiện Nghị định của Chính phủ, huyện Thạch Thất được UBND thành phố Hà Nội bố trí theo từng chức danh công chức cấp xã huyện Thạch Thất như sau:

Bảng 2.13: Số lượng, chuyên ngành được bố trí theo từng chức danh công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022

TT	Chức danh	Số lượng được bố trí theo xã			Chuyên ngành được bố trí
		Loại 1	Loại 2	Loại 3	
1	Chỉ huy trưởng Quân sự	1	1	1	Quân sự cơ sở
2	Văn phòng - Thống kê	2	2	2	Luật, Quản lý nhân lực, kinh tế, Văn thư - Lưu trữ, Hành chính, Quản trị văn phòng, Thống kê, Pháp lý, Quản lý xã hội
3	Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường	3	3	2	Quản lý đất đai, Trắc địa, Bản đồ, Kiến trúc, Quản lý đô thị, Nông nghiệp, Địa chính, Xây dựng, Môi trường, Giao thông, Thủy lợi
4	Tư pháp - Hộ tịch	2	2	1	Hành chính; Luật, Chính trị - Luật.

5	Tài chính - Kế toán	3	2	2	Tài chính, Kế toán.
6	Văn hóa - Xã hội	2	2	2	Thể dục - thể thao ; Văn hóa, Quản lý Văn hóa - Thông tin,. Riêng công chức Văn hóa – Xã hội phụ trách công tác Lao động thương binh & xã hội có chuyên ngành đào tạo về: Lao động - Thương binh và xã hội; công tác Lao động - xã hội; Kế toán, quản lý nhân lực; Quản lý xã hội; Tài chính
Tổng		13	11	9	

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch Thất)

Căn cứ quy định số lượng được bố trí đối với từng chức danh theo quy định của thành phố Hà Nội; căn cứ kết quả tuyển dụng công chức cấp xã, UBND huyện đã thực hiện bố trí số lượng công chức theo đúng với vị trí dự tuyển, phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Nghị định 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 chính phủ quy định “Về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố”, trên cơ sở khoán tổng số lượng cán bộ, công chức cấp xã theo quy định hiện hành.

Bảng 2.14: Tổng hợp kết quả bố trí công chức tại các xã, thị trấn huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022

TT	Chức danh công chức	Năm				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Chỉ huy trưởng Quân sự	21	21	21	23	23
2	Văn phòng - Thống kê	47	46	43	41	42
3	Địa chính - Nông nghiệp (đô thị) - Xây dựng - Môi trường	52	52	45	43	45

4	Tư pháp - Hộ tịch	37	36	38	28	27
5	Tài chính - Kế toán	21	21	21	23	23
6	Văn hóa - Xã hội	43	42	35	34	34
	Tổng	221	218	203	192	194

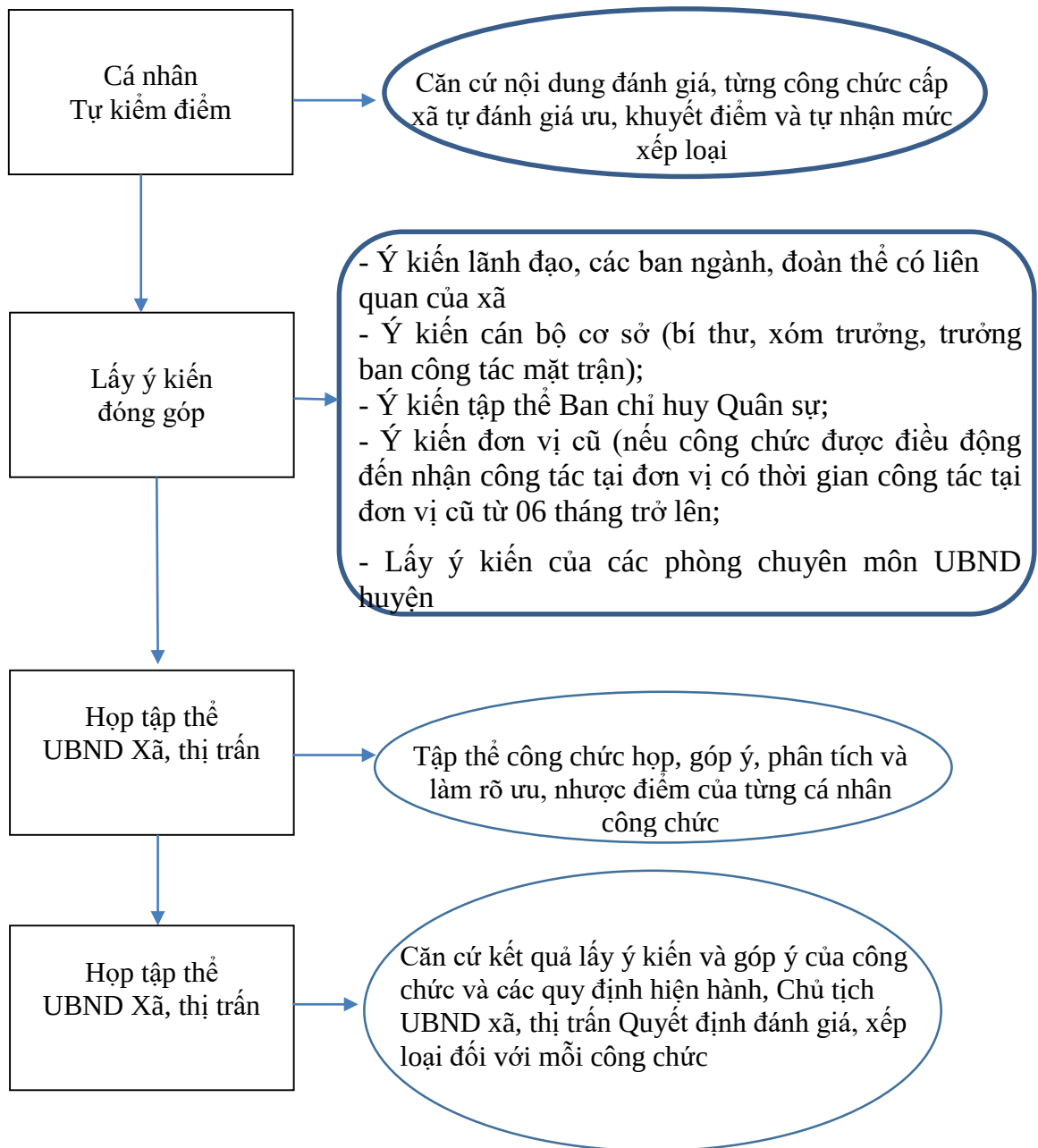
(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch Thất)

Hạn chế trong công tác sử dụng CCCX huyện Thạch Thất trong nhiều năm qua là: sử dụng chưa khoa học và chưa tạo điều kiện cho CCCX có trình độ năng lực thực sự phát triển. Trong công tác cán bộ ở các xã hiện nay, các khâu then chốt chưa có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, chưa tạo thành một quy trình thống nhất. Ở nhiều xã, có trường hợp công chức có chuyên môn giỏi, có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt nhưng chưa được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác tương xứng hoặc lại được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác trái chuyên môn, không thể phát huy được năng lực, sở trường công tác. Chưa có chính sách thu hút CCCX có trình độ cao về làm việc tại địa phương. Công tác quản lý công chức cấp xã chưa khoa học, chưa thống nhất tiêu chí, phương thức quản lý giữa các địa phương, các xã với nhau.

2.3.5. Đánh giá công chức cấp xã huyện Thạch Thất

*** Về nội dung:** Đánh giá về tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

*** Về quy trình đánh giá:**



Hình 2.5: Quy trình đánh giá, xếp loại công chức cấp xã huyện Thạch Thất

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch Thất)

Bên cạnh quy trình chung theo quy định của pháp luật, UBND huyện Thạch Thất đã bổ sung thêm bước lấy ý kiến của các tổ chức, cá nhân có liên quan để lấy các thông tin đa chiều, phục vụ cho công tác đánh giá, xếp loại

chính xác hơn. Để công tác đánh giá tại cơ sở đảm bảo chất lượng, UBND huyện đã giao phòng Nội vụ trực tiếp cử cán bộ tham dự các cuộc họp kiểm điểm của UBND các xã, thị trấn cuối năm. Tại cuộc họp, đại diện phòng Nội vụ sẽ có gợi ý nội dung kiểm điểm, yêu cầu các công chức có liên quan giải trình, làm rõ. Đồng thời trên cơ sở ý kiến đánh giá của các phòng chuyên môn huyện, phòng Nội vụ tập trung kiểm điểm đối với các trường hợp có phản ánh về năng lực chuyên môn còn yếu, kém, chưa đáp ứng nhiệm vụ được giao.

Thời gian qua, việc thực hiện công tác đánh giá, xếp loại bài bản, đa chiều; kết quả đánh giá công chức cấp xã trên địa bàn đã thực chất hơn, hạn chế phần nào tư duy cảm tính của người lãnh đạo trong quá trình đánh giá, xếp loại. Qua đó, kịp thời động viên, ghi nhận những công chức làm tốt; có phương hướng, biện pháp chấn chỉnh những công chức còn những tồn tại, hạn chế.

Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế trong quá trình thực hiện đánh giá, xếp loại. Nội dung đánh giá chưa cụ thể hóa theo từng CCCX, danh mục vị trí việc làm cho từng chức danh CCCX còn sơ sài. Quy trình đánh giá công chức tại một số xã, thị trấn nhiều khi còn mang tính hình thức, dường như chỉ làm cho có lệ theo hình thức tổng kết cuối năm. Quy trình đánh giá đảm bảo tính công khai, dân chủ nhưng khi thực hiện lại không đạt được kết quả thật sự khách quan. Phương pháp đánh giá công chức chưa có sự đổi mới, linh hoạt, chủ yếu vẫn theo tư duy cũ với các phương pháp truyền thống là chủ yếu (bình bầu, đánh giá qua báo cáo); việc cho điểm vào phiếu đánh giá chỉ là hình thức, không đảm bảo tính khách quan, chính xác.

Giai đoạn 2018-2022, công tác kiểm tra, giám sát nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn được thực hiện thông qua:

Bảng 2.15: Nội dung kiểm tra, đánh giá nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất giai đoạn 2018 - 2022

TT	Tiêu chí	Hoạt động được kiểm tra, giám sát			
		Tuyển dụng	Đào tạo, bồi dưỡng	Bố trí, sử dụng	Đánh giá, xếp loại
1	Mục tiêu	Việc thực hiện tuyển dụng đảm bảo quy định của pháp luật	Đánh giá chất lượng, hiệu quả tổ chức đào tạo, bồi dưỡng	Đánh giá tính phù hợp trong phân công, bố trí và hiệu quả trong sử dụng	Kết quả đánh giá, xếp loại đúng quy định
2	Nội dung	Kiểm soát tiêu chuẩn thí sinh Kiểm soát thu nhận và xử lý hồ sơ Kiểm soát thi tuyển (quy trình, thủ tục)	Đánh giá về nội dung, phương pháp, hình thức, quy trình đào tạo, bồi dưỡng; kinh phí tổ chức thực hiện	Đánh giá số lượng được bố trí, số lượng đã bố trí, chuyên ngành bố trí	Đánh giá quy trình, thủ tục thực hiện Đánh giá kết quả xếp loại
3	Tần suất	Theo giai đoạn			
4	Chủ thể	Sở Nội vụ Thanh tra Thành phố	UBND huyện Huyện ủy	Sở Nội vụ Thanh tra Thành phố	UBND huyện Huyện ủy

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thạch Thất)

Phần lớn, công chức sau khi được bình xét, đánh giá đều hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng nhiệm vụ chung của cơ quan lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa thực hiện hết chức năng, nhiệm vụ được giao. Việc đánh giá công chức chưa gắn với đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Tại các xã của huyện Thạch Thất, vẫn còn một bộ phận công chức năng lực yếu, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhưng vẫn được đánh giá ở mức cao. Thẩm quyền đánh giá thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị; tuy nhiên, qua khảo sát, tại nhiều xã, việc đánh giá vẫn thực hiện theo kiểu “*bỏ phiếu kín*” và người đứng đầu vẫn còn tình trạng e ngại, nể nang, thiếu bản lĩnh hoặc thiếu khách quan khi thực hiện đánh giá, phân loại. Thậm chí, có một số đơn vị muốn chạy theo thành tích, dẫn đến kết quả đánh giá, phân loại cuối năm, tỷ lệ CCCX hoàn thành tốt nhiệm vụ hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ chưa phản ánh đúng chất lượng công tác trên thực tế.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

2.4.1. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của huyện Thạch Thất

Thời gian qua, huyện Thạch Thất phát triển kinh tế toàn diện trên các lĩnh vực, tốc độ tăng trưởng cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng, từng bước trở thành vùng phát triển kinh tế năng động, trọng điểm của thành phố. Tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2018 - 2022 ước đạt 15,0%. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tăng nhanh tỷ trọng công nghiệp - xây dựng, giảm tỷ trọng nông - lâm nghiệp - thủy sản. Năm 2020, huyện Thạch Thất đã được Thủ tướng Chính phủ công nhận huyện nông thôn mới. Thu nhập bình quân đầu người của huyện đạt 91 triệu đồng/người/năm. Huyện Thạch Thất phấn đấu thu nhập bình quân đầu người năm 2023 tăng lên 100 triệu đồng (mục tiêu đến năm 2025 phấn đấu 120 triệu đồng). Trên địa bàn huyện Thạch Thất

có 59 làng với 50 làng có nghề, trong đó, có 10 làng nghề được công nhận làng nghề truyền thống, với những làng nghề nổi tiếng như làng nghề cơ kim khí Phùng Xá, Mộc - may Hữu Bằng; Mây tre giang đan Bình Phú, Bánh chè lam Thạch Xá, Chè kho Đại Đồng; Mộc Chàng Sơn, Canh Nậu; Dị Nậu; Làm nhà gỗ cổ truyền xã Hương Ngải... Các loại hình dịch vụ - thương mại phát triển đa dạng; đã gắn kết được phát triển dịch vụ - thương mại với phát triển các loại hình du lịch sinh thái và du lịch lễ hội, là cơ sở để phát triển các tiềm năng sẵn có của địa phương.

Bảng 2.16: Thông kê một số chỉ tiêu đạt được phát triển kinh tế huyện Thạch Thất giai đoạn 2020-2022

Đơn vị tính: %

TT	Nội dung	Năm		
		2020	2021	2022
1	Tốc độ tăng trưởng giá trị sản xuất (giá 2010)	15,3	9,9	13,6
1.1	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	4,6	4,1	2,2
1.2	Công nghiệp và xây dựng	15,4	9,3	13,6
1.3	Dịch vụ	18,3	13,4	16,8
2	Cơ cấu kinh tế			
2.1	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	6,75	6,05	5,77
2.2	Công nghiệp và xây dựng	69,48	69,27	69,40
2.3	Dịch vụ	23,77	24,68	24,83

(Nguồn: Báo cáo thực hiện phát triển KT-XH hàng năm)

Trên địa bàn huyện, đã có khu công nghiệp tập trung nhưng các doanh nghiệp đầu tư chủ yếu là vừa và nhỏ, thu hút chưa nhiều lao động, các doanh nghiệp lớn đang đầu tư cơ sở hạ tầng. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch vẫn còn chậm, nhất là dịch vụ, thương mại. Cơ cấu nguồn thu chưa hợp lý (thu tiền sử

dụng đất chiếm trên 40% tổng thu), nợ đọng thuế vẫn còn; tình trạng vi phạm về quản lý đất đai, xây dựng tại một số địa phương xảy ra còn nhiều, chưa được xử lý dứt điểm. Điều đó đã ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế trên địa bàn và đặt ra yêu cầu phải nâng cao chất lượng tham mưu của công chức địa chính, tài chính UBND các xã, thị trấn để đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước về kinh tế tại các xã.

Công tác quản lý đất đai, trật tự xây dựng ở một số địa phương có chuyển biến tích cực, số vụ vi phạm đất đai đã giảm nhiều so với năm 2021. Các vụ vi phạm xảy ra đều được chỉ đạo xử lý, trả lại nguyên trạng, do đó vi phạm từng bước giảm dần. Trong năm 2022, đã phát hiện 71 trường hợp vi phạm đất đai (giảm 17 vụ vi phạm so với năm 2021), đến nay, đã xử lý dứt điểm 66/71; còn 5 trường hợp chưa xử lý. Tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn năm 2022 ước đạt 1.189.189 triệu đồng, bằng 122% dự toán thành phố giao, bằng 102% dự toán huyện giao. Huyện hoàn thành vượt mức 19/20 chỉ tiêu đề ra với cơ cấu kinh tế bảo đảm chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội đề ra, trong đó, công nghiệp, xây dựng chiếm 69,2%; thương mại, dịch vụ chiếm 25%; nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 5,8%. Trong năm 2022 đã có 290 doanh nghiệp, 1.208 hộ kinh doanh được thành lập mới và đăng ký hoạt động

Bên cạnh những kết quả đạt được, kinh tế huyện chưa tăng trưởng tương xứng với tiềm năng, lợi thế; chưa tạo đột phá trong phát triển tiêu thủ công nghiệp làng nghề. Công tác bảo vệ môi trường ở làng nghề, cụm công nghiệp làng nghề còn nhiều bất cập. Các sản phẩm OCOP đã có nhiều cải tiến về chất lượng, đa dạng về mẫu mã; bảo đảm điều kiện, quy định về tem, nhãn mác, truy xuất nguồn gốc... nhưng việc tiêu thụ vẫn hết sức khó khăn.

2.4.2. Các quy định của pháp luật về nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Nghị quyết Trung ương 5 khoá IX về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở ở xã, phường, thị trấn đã đặt ra nhiệm vụ “*chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở*”; Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 Khóa XI về “*Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở*” cũng đã xác định nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng công chức.

Trên cơ sở chủ trương, chính sách của Đảng đã được Nhà nước cụ thể hóa thông qua các văn bản quy phạm pháp luật tạo hành lang pháp lý để cơ quan có thẩm quyền thực hiện công tác quản lý, sử dụng công chức cấp xã thực hiện chức trách, nhiệm vụ. Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu khóa XII “*Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*”, tiếp đến Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản về tổ chức bộ máy, trong đó có Nghị định số 34/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố và Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 quy định khá toàn diện các nội dung quản lý công chức các xã, thị trấn, góp phần tạo động lực, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tích cực làm việc, yên tâm công tác. Gần đây Nghị định 33/2023/NĐ-CP mới ra ngày 10/6/2023 quy định về “*Quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*”. Nghị định có nhiều điểm mới, phù hợp với nhu cầu thực tiễn, được ví như cơn mưa rào “*giải nhiệt*” cho “*con khát*” công chức cấp xã đã gây rất nhiều khó khăn cho các địa phương thời gian qua; trên cơ sở khoán tổng số lượng cán bộ, công chức cấp xã theo quy định hiện hành, Nghị định

bổ sung quy định tăng thêm (không khống chế tối đa) số lượng công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở đơn vị hành chính cấp xã có quy mô dân số, diện tích tự nhiên cao hơn so với tiêu chuẩn.

Có thể thấy rằng, hệ thống các văn bản pháp luật của nhà nước đã quy định chi tiết từ công tác tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, chế độ, chính sách tạo cơ sở pháp lý để các cấp chính quyền tổ chức thực hiện. Nhưng, tại một số văn bản việc xác định nhiệm vụ, quyền hạn của công chức cấp xã còn chung chung, chưa rõ ràng dẫn tới việc triển khai thực hiện trên thực tế còn nhiều bất cập.

2.4.3. Môi trường Văn hóa - Xã hội

Những năm gần đây, huyện đã tập trung nhiều giải pháp đẩy mạnh công tác giáo dục đào tạo, y tế, văn hóa, thể thao và thực hiện các chính sách xã hội; đặc biệt là đã tập trung quân tâm, dành nhiều nguồn lực để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, thiết chế văn hoá để các trường học đạt chuẩn quốc gia, các xã đạt chuẩn quốc gia về y tế, và xây dựng các đơn vị văn hóa. Hiện nay, toàn huyện có 6 trường Trung học phổ thông, 01 Trung tâm giáo dục thường xuyên, 01 Trường Đại học Việt Hưng; Công tác thông tin tuyên truyền, văn hóa - thể dục thể thao tiếp tục được đẩy mạnh; đời sống tinh thần của Nhân dân không ngừng được cải thiện và nâng cao; Công tác y tế, dân số và chăm sóc sức khỏe cho Nhân dân đạt kết quả tốt; Chính sách người có công, an sinh xã hội, công tác giảm nghèo bền vững và giải quyết việc làm được triển khai thực hiện có hiệu quả.

Bảng 2.17: Thống kê kết quả đạt được của một số chỉ tiêu trên lĩnh vực Văn hóa - Xã hội huyện Thạch Thất năm 2020-2022

Đơn vị tính: %

TT	Nội dung	Năm		
		2020	2021	2022
1	Tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia	81,82	83,63	87,53
2	Tỷ lệ các xã đạt bộ tiêu chí quốc gia về y tế	100	100	100
3	Xây dựng làng, đơn vị văn hóa	80,2	82,6	85,4
4	Gia đình đạt chuẩn văn hóa	87,5	88,1	91,2
5	Tỷ lệ hộ nghèo	0,58	0,21	0,12

Nguồn: Báo cáo chính trị đại hội đảng bộ huyện Thạch Thất

Lĩnh vực văn hóa - xã hội của huyện có một số tồn tại, hạn chế như: Chưa duy trì tốt chất lượng làng văn hóa, đơn vị văn hóa, gia đình văn hóa ở một số đơn vị, địa phương; cơ sở vật chất văn hóa còn thiếu đồng bộ. Giải quyết chế độ chính sách tại một số xã, thị trấn còn chậm; đặc biệt là các xã mới sát nhập vào huyện khi mở rộng địa giới hành chính. Công tác xây dựng các lớp đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp cho lao động nông thôn hiệu quả chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu của người lao động.

2.4.4. Quan điểm của các cấp quản lý huyện Thạch Thất về vị trí, vai trò công chức cấp xã

Công tác cán bộ tại cơ sở luôn được lãnh đạo Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện Thạch Thất quan tâm, được coi là một trong những nội dung quan trọng trong tiến trình xây dựng nền kinh tế công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Thời gian qua, quan điểm về vị trí, vai trò công chức cấp xã được cấp ủy, chính quyền các cấp trên địa bàn quan tâm. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ

huyện nhiệm kỳ 2020-2025 đã xác định nhiệm vụ: "Chú trọng rèn luyện phong cách làm việc, đạo đức, lối sống, xây dựng đội ngũ cán bộ từ huyện đến cơ sở đủ tiêu chuẩn, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ. Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ, coi trọng phát hiện những nhân tố mới có triển vọng, ...".

Thực hiện chủ trương đó, Huyện ủy, UBND huyện Thạch Thất đã ban hành các cơ chế như: Trích ngân sách để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, chính trị cho công chức xã; hỗ trợ từ 50% đến 75% tiền học phí cho công chức được quy hoạch đảm nhận chức danh cán bộ, trong đó đối tượng nữ được ưu tiên từ 60% đến 100% tùy theo tính chất từng lớp học; cơ chế hỗ trợ, trợ cấp một lần đối với công chức tham gia đảm nhận nhiệm vụ tại địa bàn khó khăn, vùng dân tộc thiểu số....Từ đó, khuyến khích công chức cấp xã tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng và yên tâm công tác tại các địa bàn khó khăn.

2.4.5. Nhận thức của công chức cấp xã

Nhìn chung, công chức cấp xã huyện Thạch Thất nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của công chức và có ý thức trong việc tự rèn luyện, luôn cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ; có tinh thần, kỷ luật trong quá trình thực hiện công việc; phấn đấu tự học tập nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân. Đây là một yếu tố đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng CCCX.

Hầu hết công chức cấp xã huyện Thạch Thất được trưởng thành từ quê hương, do vậy còn mang nhiều tác phong làm việc của các vùng quê đang trong quá trình đổi mới, giải quyết công việc còn mang tính tình cảm, thiếu sự công bằng; trình độ chuyên môn, trình độ tiếng Anh, tin học còn thấp. Do ảnh hưởng của văn hóa cộng đồng, vai trò cá nhân chưa được đề cao, công chức cấp xã chưa chủ động, thiếu ý thức trách nhiệm trong công việc.

2.5. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

2.5.1. Ưu điểm

Từ thực trạng đội ngũ công chức cấp xã được thể hiện, phản ánh qua các số liệu báo cáo, và qua kênh thu thập thông tin của học viên, có thể đánh giá chung về chất lượng công chức cấp xã thời gian qua như sau:

Công chức cấp xã của huyện Thạch Thất được bổ sung, thay thế và tăng cường theo hàng năm trong định mức biên chế được UBND thành phố giao, phù hợp với vị trí chức danh và chuyên ngành được đào tạo.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã ngày càng được nâng lên, đáp ứng với yêu cầu vị trí chức danh đảm nhận.

Về chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã huyện Thạch Thất có sự nâng cao chất lượng trên các mặt phẩm chất lý luận chính trị, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng công tác....phù hợp với sự phát triển của xã hội, bước đầu đáp ứng với yêu cầu của cơ chế quản lý mới.

Về cơ bản công chức cấp xã huyện Thạch Thất đang dần nâng cao năng lực và rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc được giao, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ.

Xác định được vị trí, vai trò của công chức cấp xã, thời gian qua Huyện ủy – UBND huyện Thạch Thất đã quan tâm thực hiện tốt công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã thông qua nhiều hoạt động với các phương pháp khác nhau, đạt được những kết quả nhất định

Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã được tổ chức thực hiện công khai, minh bạch, đúng quy định. Trong đó, công tác tuyển dụng đã thu hút được một lượng lớn công chức có trình độ đại học bổ sung cho các xã, góp phần nâng cao chất lượng về trình độ chuyên môn, giúp chuẩn hóa công

chức công tác tại các xã, thị trấn. Công tác đào tạo bồi dưỡng được đẩy mạnh. Việc thực hiện đánh giá, xếp loại đối với công chức đúng trình tự quy định; ngày càng chặt chẽ và có nét riêng của huyện.

2.5.2. Tồn tại và nguyên nhân

** Những hạn chế và tồn tại*

Một số công chức cấp xã thiếu trách nhiệm trong việc thực thi công vụ và giải quyết kiến nghị, phản ánh của công dân. Họ còn vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, chưa chấp hành tốt các quy định và hương ước của nơi cư trú, một bộ phận không nhỏ công chức còn sa sút về phẩm chất, đạo đức, tham gia vào các tệ nạn xã hội, quan liêu, hách dịch, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ.

Số lượng và cơ cấu đối với một số chức danh công chức (Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường; Tư pháp - Hộ tịch; Văn hóa - Xã hội) tại một số xã chưa hợp lý, chưa phù hợp từng điều kiện cụ thể của địa phương và trong mối tương quan với các chức danh công chức khác.

UBND huyện chưa xây dựng được kế hoạch nâng cao chất lượng công chức các xã, thị trấn một cách tổng thể, có tầm nhìn dài hạn để làm cơ sở, bộ khung thực hiện qua từng năm nên dẫn tới một số nội dung xây dựng thiếu thống nhất.

Việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ nhằm nâng cao chất lượng công chức các xã, thị trấn tại một số địa phương chưa thực sự được chú trọng. Một số CCCX được tuyển dụng mới tuy có trình độ nhưng thiếu năng lực, kỹ năng hành chính (thể hiện qua việc ban hành, tham mưu ban hành văn bản, xử lý tình huống hành chính, thực thi công vụ...); đôi khi còn giải quyết công việc theo ý muốn chủ quan, nặng về tập quán, thói quen, tình cảm.

Kiến thức về pháp luật, quản lý nhà nước của CCCX còn thiếu và yếu, ít được qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu. Số lượng công chức có

bằng cấp về ngoại ngữ và trình độ công nghệ thông tin ngày càng tăng cao và tăng cả về chủng loại bằng, chứng chỉ nhưng thực tế việc sử dụng vào công việc thực tế còn hạn chế.

Do trình độ các mặt còn thiếu, kiến thức chuyên môn yếu, thiếu kinh nghiệm công tác nên khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin chậm; khả năng nắm và truyền đạt đúng chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước vào quần chúng nhân dân còn bị hạn chế.

Nội dung bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, chưa hấp dẫn; chưa chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng để giải quyết tình huống thực tế; công tác tập huấn, bồi dưỡng còn trùng lặp. Chưa quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng về tin học.

Kết quả đánh giá công CCCX hàng năm chưa thể hiện đúng, khách quan, toàn diện về chất lượng công chức. Vẫn còn tình trạng nặng về cảm tính, tình cảm trong đánh giá, xếp loại ở một số UBND các xã.

** Nguyên nhân hạn chế*

Hệ thống văn bản quy định chưa phù hợp với thực tiễn, chưa tính hết yếu tố lịch sử, điều kiện phát triển kinh tế - xã hội mỗi địa phương. Một số quy định của Nhà nước phù hợp với cơ sở lý luận nhưng trong quá trình áp dụng thực tế có nhiều khó khăn.

Các chế độ, chính sách về sử dụng nhân lực chưa sát với thực tiễn, chưa tạo điều kiện để triển khai thực hiện có hiệu quả.

Người đứng đầu chưa phát huy hết trách nhiệm, quyền hạn của cá nhân; còn có biểu hiện ngại va chạm, nể nang, thiếu nhất quán trong công tác đánh giá, xếp loại, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức tại địa phương.

Vẫn còn tình trạng khép kín trong công tác sử dụng CCCX nên việc bố trí, trọng dụng đội ngũ công chức được thu hút, tuyển dụng mới là người

ngoài địa phương ít được quan tâm, do đó những công chức này chưa phát huy được trình độ, năng lực và giảm ý chí phấn đấu.

Quan điểm chỉ đạo của các cấp quản lý ở một số nội dung chưa rõ ràng, trùng lặp. Phòng Nội vụ là cơ quan được giao trách nhiệm quản lý công chức cấp xã, tuy nhiên thực tế hiện nay cơ bản mới chỉ tập trung vào làm tốt công tác tuyển dụng; còn công tác đào tạo, bồi dưỡng và kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn cần tiếp tục sát sao hơn.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN THẠCH THẮT THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Định hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất

3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội của huyện Thạch Thất

Trong những năm tới, Thạch thất tiếp tục là địa bàn trọng điểm thu hút đầu tư và phát triển kinh tế của thành phố Hà Nội. Nhiều công trình, dự án lớn trên địa bàn đi vào hoạt động sẽ phát huy hiệu quả. Vượt qua khó khăn thách thức do dịch bệnh mang lại, huyện Thạch Thất đã đạt được những kết quả khả quan. Kinh tế tiếp tục duy trì mức tăng trưởng khá, số doanh nghiệp và cơ sở kinh doanh đăng ký mới, doanh nghiệp quay trở lại hoạt động tiếp tục tăng. Tại đại hội Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2020-2025 đã xác định phương hướng mục tiêu phát triển huyện Thạch Thất đến năm 2025: "Phát huy nội lực, thu hút và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, phát triển kinh tế nhanh và bền vững gắn với tăng năng suất lao động và giải quyết tốt các vấn đề xã hội, môi trường".

Huyện Thạch Thất tranh thủ nắm bắt tốt các cơ hội, phát huy tối đa lợi thế, tiềm năng, khắc phục khó khăn, đoàn kết, nỗ lực phấn đấu để phát triển với các định hướng, mục tiêu cụ thể:

Về định hướng chung: Đẩy mạnh xây dựng và chỉnh đốn Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức Đảng; tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; phát huy sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân. Phát huy nội lực, thu hút và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, phát triển kinh tế nhanh và bền vững gắn với tăng năng suất lao động và giải quyết tốt

các vấn đề xã hội, môi trường. Xây dựng Thạch Thất trở thành địa phương có hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, từng bước hiện đại; đời sống vật chất, tinh thần của người dân được nâng lên; hệ thống chính trị vững mạnh.

Về phát triển kinh tế: Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, thu hút vốn đầu tư ngoài ngân sách đầu tư kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, phát triển các cụm công nghiệp làng nghề; Đồng thời tư vấn, định hướng các tổ chức, hộ gia đình, cá nhân có sản phẩm tham gia Chương trình OCOP đầu tư cải tạo, nâng cấp hệ thống máy móc, trang thiết bị tiên tiến hiện đại phục vụ sản xuất trồng trọt, chăn nuôi, bảo quản, chế biến sản phẩm; thiết kế nhãn hiệu, mẫu, bao gói sản phẩm và đăng ký nhãn hiệu sản phẩm; xây dựng phương án sản xuất kinh doanh, tiếp cận nguồn vốn.

Với mục tiêu đặt ra phân đầu giai đoạn 2023-2025 tốc độ tăng trưởng tổng giá trị sản xuất trên địa bàn đạt 13,9%; huy động tối đa nguồn lực để đầu tư, nâng cao chất lượng các tiêu chí các xã nông thôn mới và huyện nông thôn mới, xây dựng xã nông thôn mới nâng cao, nông thôn mới kiểu mẫu, phân đầu năm 2025, có thêm 4 xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao, 5 xã đạt chuẩn nông thôn mới kiểu mẫu; ... Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực trong giai đoạn 2023-2025, giá trị sản xuất công nghiệp xây dựng đạt mức: 70,2%; Thương mại - Dịch vụ: 26%; Nông - Lâm - Thủy sản: 3,8%.

Về văn hóa - xã hội: Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực; Tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo nhằm tạo chuyển biến mạnh mẽ chất lượng giáo dục, đào tạo. Tập trung nâng cao chất lượng toàn diện ở các cấp học, bậc học, tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng các hoạt động văn hóa, thông tin, thể thao. Xây

dựng môi trường văn hóa lành mạnh, gắn kết giữa gia đình, cộng đồng dân cư và xã hội.

Tạo điều kiện hơn nữa thu hút và đầu tư vốn vào phát triển làng nghề truyền thống; Khuyến khích các tổ chức tín dụng, các quỹ hỗ trợ của các tổ chức xã hội tạo điều kiện cho vay ưu đãi đối với các tổ chức, cá nhân đầu tư, mở rộng phát triển nghề truyền thống tại địa phương; Hỗ trợ cho các cơ sở nghề và làng nghề tham gia hội chợ triển lãm, tiếp cận thị trường; Thường xuyên giới thiệu thông tin về thị trường, các chủ trương chính sách của Nhà nước về phát triển làng nghề cho các tổ chức, cá nhân tham gia sản xuất và kinh doanh ngành nghề truyền thống... Mặt khác, huyện cần lồng ghép các chính sách hỗ trợ đầu tư, đưa công nghệ bảo quản, chế biến nông sản sau thu hoạch vào phục vụ sản xuất; xây dựng một số nhà máy sơ chế, kho lạnh, hệ thống sấy khô hạt, nhà lưới để sản xuất rau, hoa, cây ăn quả theo hướng an toàn.

3.1.2. Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện khóa 29, nhiệm kỳ 2020-2025 đã xác định nhiệm vụ trong công tác cán bộ: "Xây dựng và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ từ huyện đến cơ sở theo tiêu chuẩn chức danh vị trí việc làm".

Bảng 3.1: Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất đến năm 2025

(Đơn vị tính: %)

TT	Nội dung	2023	2024	2025
1	Trình độ chuyên môn			
-	Sau đại học	5	6	7
-	Đại học	87	90	93
-	Cao đẳng	5	3	0
-	Trung cấp	3	1	0
2	Lý luận chính trị			

-	Cao cấp, cử nhân	00	00	00
-	Trung cấp	75	85	95
-	Sơ cấp	25	15	05
-	Chưa qua đào tạo	00	00	00
3	Trình độ quản lý nhà nước			
-	Chuyên viên và tương đương	30	40	50
-	Bồi dưỡng	100	100	100
4	Kỹ năng tin học			
-	Chuẩn cơ bản	100	100	100
-	Chuẩn nâng cao	70	80	85
5	Kỹ năng tiếng Anh			
-	Bậc 1	80	90	100
-	Bậc 2	40	50	60
-	Bậc 3-6	8	9	10

Xây dựng công chức cấp xã của huyện có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới kiến thức chuyên môn và năng lực thực tiễn, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, có tính kế thừa và phát triển, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ.

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

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

Trước khi thực hiện việc tuyển dụng công chức cấp xã, cần rà soát lại công chức hiện có của các xã, tiến hành sắp xếp lại công chức theo yêu cầu về số lượng và chức danh theo quy định. Xác định những chức danh công chức còn thiếu ở các xã và lấy đó làm căn cứ để tuyển dụng. Tránh tình trạng số lượng công chức đông mà hiệu quả công việc không cao. Lựa chọn thi tuyển

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

- Đối với các chức danh: Văn phòng- Thống kê, Địa chính- Nông nghiệp- Xây dựng và môi trường, Tài chính- Kế toán, Tư pháp- Hộ tịch, Văn hóa- Xã hội, thực hiện việc tuyển dụng thông qua thi tuyển. Đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã: thực hiện xét tuyển và bổ nhiệm theo quy định của Luật Dân quân tự vệ và quy định của pháp luật có liên quan.

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

- Ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức cấp xã. Tiếp tục hình thức thi trên máy tính đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, chống được tiêu cực trong thi tuyển. Bên cạnh đó, có thể bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau các vòng thi viết, thi trên máy tính. Vì hoạt động của công chức cấp xã bao gồm các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa công chức cùng và khác cấp hành chính, giữa công chức với nhân dân và các tổ chức, doanh nghiệp. Do vậy, thông qua phỏng vấn có thể nhận biết, lựa chọn những ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng giao tiếp, ứng xử phù hợp cho vị trí việc làm cụ thể cần tuyển dụng và cũng để phát hiện những lỗ hổng trong kỹ năng giao tiếp, ứng xử để có phương án bồi dưỡng tiền công vụ.

- Việc đánh giá kết quả thi tuyển được thực hiện bằng một hội đồng hoàn toàn độc lập với cơ quan, tổ chức tuyển dụng. Hội đồng này gồm những người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, phẩm chất đạo đức tốt, nếu có thể, nên mời những chuyên gia có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành tuyển dụng tham gia hội đồng đánh giá kết quả thi tuyển.

Nội dung thi tuyển cần theo hướng vừa kiểm tra trình độ chuyên môn, nhận thức, kiến thức về quản lý nhà nước, vừa kiểm tra được kỹ năng thực tế của người cần tuyển. Thông báo tuyển dụng cần công khai, mở rộng về đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã trên các phương tiện thông tin đại chúng, như: Đài phát thanh, trang thông tin điện tử, niêm yết công khai tại trụ sở làm việc, thông báo tại các cuộc họp, hội nghị của địa phương....

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

Để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, huyện Thạch Thất đã ưu tiên tập trung đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng được đổi mới cải tiến phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Rà soát, đánh giá những nội dung, chương trình cũ, chọn lọc và kế thừa những nội dung phù hợp với yêu cầu thực tiễn; chú trọng đổi mới bổ sung những kiến thức kỹ năng mà CCCX còn thiếu và yếu. Tăng cường các nội dung bồi dưỡng gắn với các công việc cụ thể của CCCX mang tính ứng dụng cao nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ của công chức cấp xã. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CCCX cần thực hiện đồng bộ các giải pháp để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ:

- Xác định chu kỳ sát hạch công chức để đánh giá năng lực công chức (chu kỳ có thể từ 3 đến 5 năm).

- Xây dựng các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và đặc biệt là các kỹ năng thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thực hóa tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc.

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

Trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể, các xã, thị trấn xây dựng quy hoạch cán bộ để đưa đi đào tạo chứ không chỉ hạn chế công tác đào tạo, bồi dưỡng theo chỉ tiêu từ trên xuống như hiện nay. Phải tạo môi trường thuận lợi để công chức cấp xã nâng cao trình độ. Cần có sự hỗ trợ về mặt vật chất và sự yên tâm về mặt tinh thần. Trên cơ sở đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội, phải từng bước nâng cao mặt bằng dân trí.

Chú trọng đến việc bồi dưỡng kỹ năng cho công chức cấp xã. Ngoài những kỹ năng mang tính bổ trợ cho cá nhân, năng lực quản lý hiện đại, cơ bản, công chức cấp xã cần được đào tạo những kỹ năng gắn với thực tiễn, bám sát nhu cầu và đòi hỏi của thực tiễn. Đặc biệt quan tâm bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ, kỹ năng xử lý tình huống ở cơ sở, bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới... Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức kỹ năng thiết thực nhất đối với cơ sở, đào tạo lý thuyết gắn với thực hành, lấy thực hành làm thước đo kết quả đào tạo và trình độ tiếp thu của người học.

3.2.3. Tăng cường công tác Quy hoạch công chức cấp xã

Quy hoạch cán bộ phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ như đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng công chức. Trong đó, nhận xét, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng nhất, là cơ sở cho việc tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng công chức cấp xã đáp ứng nhu cầu trước mắt và lâu dài. Coi việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển CCCX là công việc thường xuyên của bộ máy nhà nước và là một nội dung đặc biệt quan trọng của cải cách hành chính. Đối với việc phát triển CCCX Thạch Thát điều này lại càng có tầm ảnh hưởng lớn đến sự phát triển kinh tế xã hội của huyện. Việc xây dựng quy hoạch tạo nguồn và kế hoạch là cơ sở quan trọng để thực hiện tốt các hoạt động có liên quan công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện như tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi

dưỡng, đánh giá hiệu quả thực thi công vụ,... Để phát triển đội ngũ CCCX huyện cần nâng cao chất lượng công tác quy hoạch tạo nguồn. Cụ thể:

-Thực hiện mục tiêu cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ; xây dựng chỉ tiêu cơ cấu phù hợp; nếu chưa bảo đảm chỉ tiêu cơ cấu thì phải để trống, bổ sung sau; cấp ủy và người đứng đầu chịu trách nhiệm chính về thực hiện chỉ tiêu này.

- Xây dựng kế hoạch phát triển công chức ở từng cấp trên cơ sở gắn quy hoạch với đào tạo bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh; hoàn thiện cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, bố trí cán bộ công chức có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là công chức cấp xã trẻ.

- Cần chủ động tạo nguồn công chức cấp xã trên cơ sở xây dựng quy hoạch tạo nguồn, kế hoạch tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm. Lựa chọn công chức cấp xã có năng lực để đưa vào quy hoạch vị trí lãnh đạo, quản lý hoặc quy hoạch vào các vị trí khác với yêu cầu chuyên môn cao hơn.

- Chủ động nắm bắt, thu hút tạo nguồn CCCX cấp xã từ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong nước và nước ngoài, viên chức khoa học trẻ có triển vọng. Đây sẽ là lượng lực quan trọng để phát triển đội ngũ CCCX cấp xã kế cận.

- Tạo nguồn để tuyển dụng được CCCX có trình độ, bổ sung thay thế số công chức cấp xã đủ tuổi sẽ nghỉ chế độ hưu trí, nghỉ việc, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CCCX tại địa phương. Việc tạo nguồn CCCX sẽ tạo nền tảng vững chắc trong xây dựng cơ sở vừa hồng vừa chuyên phục vụ đắc lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương, đồng thời đảm bảo công tác dân tộc của Đảng và Nhà nước.

Tiếp tục xây dựng công tác tạo nguồn quy hoạch đối với công chức cấp xã phù hợp với yêu cầu tình hình mới, trong đó chú trọng đến các chính sách hỗ trợ đối với các đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã của huyện. Đẩy mạnh việc quy hoạch công chức cấp xã gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn hóa công chức cấp xã làm căn cứ để thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức sát với tình hình thực tế.

3.2.4. Đổi mới công tác đánh giá công chức cấp xã

Các quy định về đánh giá công chức thời gian qua đã có những cải tiến quan trọng trong Luật Cán bộ, công chức và các Nghị định hướng dẫn. Tuy nhiên, việc đánh giá công chức hiện nay chưa phản ánh thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Các tiêu chí còn chung chung, chưa cụ thể hóa cho từng loại hoạt động công vụ, khi đánh giá khó phân định được ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức.

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

Thứ nhất, cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị với kết quả đánh giá của từng CCCX, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân công chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân công chức trong tổ chức. Người đứng đầu cơ quan được giao trọng trách xem xét đánh giá cần thực hiện nhất quán các chính sách đánh giá trước sau như một và công bằng với tất cả CCCX.

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

Thứ ba, sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các vị trí việc làm khác nhau. Đặc thù của công chức cấp xã là thường xuyên phải tiếp xúc và làm việc trực tiếp với người dân và các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Do vậy, cần phải kết hợp phương pháp đánh giá thực hiện công việc để kết quả đánh giá được khách quan, đánh giá toàn diện hơn.

Thứ tư, đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra định kỳ công chức các xã, thị trấn vào thành một bộ phận cấu thành quan trọng trong kết quả đánh giá công chức nhằm đánh giá mức độ phát triển về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của công chức, mức độ cập nhật, nắm chắc các quy định mới trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Có thể ứng dụng công nghệ tin học vào công tác sát hạch, trắc nghiệm, đảm bảo sự kiểm soát lẫn nhau, khách quan, minh bạch trong quá trình sát hạch, từ đó mới có kết quả chính xác, khách quan để làm cơ sở cho việc giải quyết thôi việc cho công chức.

Thứ năm, kết quả đánh giá công chức hàng năm cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển công chức cấp xã. Việc đánh giá công chức theo kết quả công việc là một giải pháp rất cần thiết. Để áp dụng những nội dung trên vào việc đánh giá công chức, cần phải xây dựng hệ thống tiêu chí và chỉ số cụ thể như: số

lượng sản phẩm hành chính, chất lượng sản phẩm hành chính, thời gian, thời điểm, tính kịp thời, chi phí, sự tuân thủ các quyết định hành chính, mức độ hoàn thành công việc,... Đồng thời, phải kết hợp đồng bộ giữa việc đánh giá công chức với việc trả lương theo kết quả thực thi công việc.

3.2.5. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã

Công tác sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã hiệu quả không chỉ ở khâu tuyển dụng, mà trong tất cả các khâu: đề bạt, đánh giá, luân chuyển và thực hiện chính sách đối với công chức đều phải đảm bảo công khai, công bằng và chính xác. Trong công tác cán bộ ở các xã hiện nay, các khâu then chốt chưa có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, chưa tạo thành một quy trình thống nhất, công tác bố trí, sử dụng công chức còn nhiều hạn chế. Ở nhiều xã, có nhiều trường hợp công chức có chuyên môn giỏi, có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt nhưng chưa được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác tương xứng hoặc lại được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác trái chuyên môn, không thể phát huy được năng lực, sở trường công tác.

Vận dụng hiệu quả các chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố Hà Nội trong việc thu hút và đào tạo CCCX, tạo điều kiện cho công chức cấp xã phát huy năng lực trong thực thi công việc. Cần sự kết hợp giữa khen thưởng và kỷ luật chặt chẽ, công bằng, vô tư sẽ tạo ra động lực to lớn cho CCCX của huyện. Quy trình đánh giá hiệu quả công việc thực hiện nghiêm túc và có tiêu chuẩn rõ ràng. Quá trình kỷ luật gắn liền với thực thi công vụ do Luật CBCC và các văn bản liên quan quy định. Đối với những sai phạm về vi phạm pháp luật phải xử lý công bằng, nghiêm minh.

3.2.6. Một số giải pháp khác

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

Trước hết, cần nhận thức rằng, công tác sức khỏe - môi trường làm việc - bệnh nghề nghiệp và tai nạn lao động luôn là các vấn đề có liên quan chặt chẽ,

có quan hệ tương hỗ và đòi hỏi các giải pháp đồng bộ trong đó việc xây dựng hệ thống quản lý và chỉ đạo thống nhất từ trên xuống dưới cần được ưu tiên hàng đầu.

- Tổ chức khám chữa bệnh cho công chức cấp xã theo định kỳ hàng năm. Việc tổ chức khám chữa bệnh định kỳ giúp công chức nắm được tình hình sức khỏe của bản thân, sớm phát hiện được tình trạng bệnh lý của bản thân, từ đó cũng giúp nhà quản lý có các chính sách và phương án sử dụng nhân lực hợp lý. Khám sức khỏe định kỳ sẽ tạo cho công chức có tinh thần phấn chấn, quan tâm hơn tới sức khỏe của bản thân, từ đó yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đây cũng được coi là một trong những yếu tố góp phần nâng cao hiệu quả công việc của công chức cấp xã.

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

- Bố trí nơi làm việc hợp lý và có khoa học: Nơi làm việc là một không gian mà mỗi công chức tiếp xúc hàng ngày. Nơi làm việc không chỉ là nơi mỗi người thực hiện các thao tác, các công việc mà còn được coi như môi trường sống thứ hai đối với công chức. Do vậy, việc bố trí, sắp xếp nơi làm việc khoa học là một trong những điều kiện ảnh hưởng rất lớn tới sức khỏe và thể lực của người lao động. Cần đảm bảo các điều kiện về bàn làm việc, ánh sáng, nhiệt độ, độ cách âm, bố trí các cửa sổ, cửa ra vào hợp lý.

3.2.6.2. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với công chức cấp xã

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với công chức cấp xã được

xác định là công cụ quan trọng trong việc đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị và đạo đức, lối sống của công chức, góp phần tích cực vào việc đánh giá và sử dụng công chức cấp xã nói riêng và công chức nói chung.

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

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

Xử lý nghiêm khắc những công chức có biểu hiện vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật, những công chức không làm đúng chức trách, nhiệm vụ, tham ô, những nhiều, gây khó dễ cho nhân dân dẫn đến tình trạng khiếu kiện kéo dài, khiếu kiện vượt cấp. Tuyệt đối tránh cả nể, xử lý hời hợt trong quá trình thanh tra, kiểm tra, giám sát, phát hiện sai phạm. Việc xử lý nghiêm công chức vi phạm giúp công chức có ý thức, trách nhiệm hơn với công việc của mình, tạo dựng được lòng tin của nhân dân, xây dựng nề nếp làm việc

ng nghiêm túc, công khai, minh bạch tại các địa phương. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng công chức và chất lượng các hoạt động tại các xã, thị trấn.

Định kỳ hoặc đột xuất phải tổ chức đối thoại trực tiếp với nhân dân, đặc biệt trong việc giải quyết các khiếu nại liên quan đến các lĩnh vực như: y tế, giáo dục, đất đai, xây dựng....

KẾT LUẬN

Nâng cao chất lượng công chức cấp xã có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo vai trò điều hành, quản lý của bộ máy Nhà nước, ngày càng thực hiện tốt hơn công tác quản lý nhà nước tại địa phương trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Mặc dù thời gian qua, công chức cấp xã ở nước ta đã được tăng cường cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng tốt hơn các yêu cầu lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới. Tuy nhiên, các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã còn nhiều tồn tại, hạn chế.

Trên cơ sở các cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng công chức cấp xã và kết quả phân tích, đánh giá về thực trạng chất lượng công chức xã, tác giả đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức xã, đáp ứng yêu cầu thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội huyện Thạch thất. Về cơ bản, luận văn đã hoàn thành mục tiêu hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Về ý nghĩa thực tiễn, luận văn góp phần làm rõ nội dung còn tồn tại, hạn chế của công chức cấp xã trên địa bàn. Từ đó, giúp cho công chức cấp xã tự hoàn thiện mình, đồng thời là cơ sở cho các cơ quan quản lý xây dựng quy hoạch, kế hoạch nâng cao chất lượng công chức xã.

Tuy nhiên, nâng cao chất lượng công chức cấp xã là một vấn đề có nhiều nội dung rộng lớn và phức tạp, phụ thuộc nhiều yếu tố. Vì vậy khó có thể giải quyết một cách đầy đủ và toàn diện vấn đề, từ đó nội dung luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót, tác giả mong muốn được các thầy, cô giáo và các bạn cho ý kiến đóng góp để hoàn thiện luận văn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chi cục thống kê huyện Thạch Thất (2018-2022), *Niên giám thống kê*.
2. Nguyễn Kim Diện (2012), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*”, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Phạm Thị Hồng Loan (2019), *Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước điện tử, đăng ngày 15/8/2019.
4. Lê Đình Lý (2012), *Chính sách tạo động lực cho cán bộ công chức cấp xã (Nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Nghệ An)*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
5. Tạ Quang Ngọc (2013), “*Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay*”, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.
6. Trần Văn Ngợi (2017), “*Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và một số vấn đề đặt ra*”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.
7. Hồ Tấn Sáng (2015), *Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp xã ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 12/2015.
8. Lương Mạnh Sơn (2020), “*Đánh giá chính sách cán bộ, công chức cấp xã ở Việt Nam hiện nay*”, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học Xã hội.
9. Đỗ Thị Ngọc Oanh (2011), “*Quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã trong bối cảnh hiện nay*”, Luận án Tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
10. Nguyễn Mạnh Quân (2021), “*Thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở thành phố Hà Nội*”, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học Xã hội.

11. Quyết định số: 17/2022/QĐ-UBND ngày 08 tháng 4 năm 2022 của UBND thành phố Hà Nội. Về việc ban hành quy chế tuyển dụng công chức xã, thị trấn; quy định áp dụng nội quy kỳ thi tuyển công chức xã, thị trấn trên địa bàn thành phố Hà Nội.

12. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ, công chức*, Luật số: 22/2008/QH12.

13. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức*, Luật số: 52/2019/QH14.

14. Nguyễn Thế Tài (2022), *Tiếp tục hoàn thiện tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức cấp xã*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, Số 8; trang 33-36.

15. Nguyễn Tiệp (2007), *Giáo trình Tổ chức lao động*, NXB Lao động- Xã

hội, Hà Nội.

16. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Trang 144.

PHỤ LỤC 1: PHIẾU ĐIỀU TRA - KHẢO SÁT
PHỤ LỤC 1.1: PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CÁN BỘ QUẢN
LÝ

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN
(Đối tượng: Cán bộ quản lý đánh giá)

Mã số phiếu:

.....

GIỚI THIỆU:

Để phục vụ đề tài nghiên cứu "Nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội", trong khuôn khổ nghiên cứu luận văn thạc sĩ của tôi, để tìm ra giải pháp nâng cao hơn nữa chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã. Rất mong sự hợp tác của ông (bà).

Kính mong Ông/Bà hỗ trợ trả lời khảo sát qua một số câu hỏi dưới đây. Chúng tôi cam kết bảo mật thông tin cá nhân của Ông/Bà, kết quả khảo sát được tổng hợp và chỉ được sử dụng cho mục đích viết luận văn, ngoài ra không phục vụ cho bất kỳ mục đích gì khác.

TRÂN TRỌNG CẢM ƠN SỰ HỖ TRỢ CỦA ÔNG (BÀ)!

A. THÔNG TIN CƠ BẢN

- 1. Họ tên ông/bà:** **Điện thoại:**.....
- 2. Giới tính:** ☐ (1) Nữ ☐ (2) Nam
- 3. Độ tuổi:** ☐ (1) Dưới 30 ☐ (2) Từ 30 - 45 ☐ (3) Từ 46 - 60
- 4. Trình độ chuyên môn:**
- ☐ (1) Chưa qua đào tạo ☐ (2) Sơ cấp nghề ☐ (3) Trung cấp ☐ (4) Cao đẳng
- ☐ (5) Đại học ☐ (6) Sau Đại học
- 5. Chức vụ:** ☐ (1) Cấp trưởng phòng ☐ (2) Cấp phó phòng
- ☐ (3) Lãnh đạo Ủy ban nhân dân xã

B. KHẢO SÁT Ý KIẾN

Xin ông (bà) tích ✓ vào một mức đáp ứng mà ông (bà) lựa chọn, trong đó:

① Xuất sắc; ② Tốt; ③ Hoàn thành; ④ Không hoàn thành

1. Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về kỹ năng nghiệp vụ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất (Tích vào ô phù hợp)

STT	Mức độ đồng thuận của Ông/Bà về các nhận định sau	Cán bộ quản lý đánh giá CCCX đạt ở mức			
1	Kỹ năng xử lý, tham mưu ban hành văn bản	①	②	③	④
2	Kỹ năng giải quyết tình huống	①	②	③	④
3	Kỹ năng phối hợp	①	②	③	④

2. Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về chất lượng thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất (Tích vào ô phù hợp)

STT	Mức độ đồng thuận của Ông/Bà về các nhận định sau	Cán bộ quản lý đánh giá CCCX đạt ở mức			
1	Thực hiện nhiệm vụ chất lượng, hiệu quả cao	①	②	③	④
2	Tiến độ thực hiện đảm bảo thời gian	①	②	③	④
3	Thực hiện nhiệm vụ đúng quy định	①	②	③	④

C. CÁC ĐỀ XUẤT, KHUYẾN NGHỊ

Ông/Bà có đề xuất, khuyến nghị gì để nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất:

.....

.....

.....

PHỤ LỤC 1.2: PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN NGƯỜI DÂN

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN

(Đối tượng: Người dân thực hiện các thủ tục hành chính)

Mã số phiếu:

.....

GIỚI THIỆU:

Để phục vụ đề tài nghiên cứu "Nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội", trong khuôn khổ nghiên cứu luận văn thạc sĩ của tôi, để tìm ra giải pháp nâng cao hơn nữa chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã. Rất mong sự hợp tác của ông (bà).

Kính mong Ông/Bà hỗ trợ trả lời khảo sát qua một số câu hỏi dưới đây. Chúng tôi cam kết bảo mật thông tin cá nhân của Ông/Bà, kết quả khảo sát được tổng hợp và chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu luận văn, ngoài ra không phục vụ cho bất kỳ mục đích gì khác.

TRÂN TRỌNG CẢM ƠN SỰ HỖ TRỢ CỦA ÔNG (BÀ)!

A. THÔNG TIN CƠ BẢN

1. Họ tên ông/bà: **Điện thoại:**

2. Giới tính: ☐ (1) Nữ ☐ (2) Nam

3. Độ tuổi: ☐ (1) Dưới 30 ☐ (2) Từ 30 - 45 ☐ (3) Từ 46 - 60

4. Trình độ chuyên môn:

☐ (1) Chưa qua đào tạo ☐ (2) Sơ cấp nghề ☐ (3) Trung cấp ☐ (4) Cao đẳng

☐ (5) Đại học ☐ (6) Sau Đại học

5. Nghề nghiệp: ☐ (1) Cán bộ công chức, viên chức ☐ (2) Doanh nghiệp

☐ (3) Sản xuất, kinh doanh tự do ☐ (2) Khác

B. KHẢO SÁT Ý KIẾN

Xin ông (bà) tích ✓ vào một mức đáp ứng mà ông (bà) lựa chọn, trong đó:

① Xuất sắc; ② Tốt; ③ Hoàn thành; ④ Không hoàn thành

1. Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về thái độ của công chức cấp xã huyện Thạch Thất (Tích vào ô phù hợp)

STT	Mức độ đồng thuận của Ông/Bà về các nhận định sau	Mức đánh giá			
1	Lịch sự, tôn trọng người dân	①	②	③	④
2	Tinh thần trách nhiệm, giải thích rõ ràng	①	②	③	④
3	Thái độ cởi mở, gần gũi	①	②	③	④

2. Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về chất lượng giải quyết công việc của công chức cấp xã huyện Thạch Thất (Tích vào ô phù hợp)

STT	Mức độ đồng thuận của Ông/Bà về các nhận định sau	Mức đánh giá			
1	Công khai, minh bạch	①	②	③	④
2	Nội dung giải quyết chính xác	①	②	③	④
3	Đảm bảo thời gian quy định	①	②	③	④

C. CÁC ĐỀ XUẤT, KHUYẾN NGHỊ

Ông/Bà có đề xuất, khuyến nghị gì để nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thạch Thất:

.....

.....

PHỤ LỤC 2: CÂU HỎI PHÒNG VẤN NHANH

TT	Nội dung câu hỏi	Đối tượng được hỏi
1	Quan điểm của ông bà về nguyên nhân dẫn tới kỹ năng nghiệp vụ của công chức cấp xã của huyện chưa được đánh giá cao	Phó Trưởng phòng Nội vụ
2	Thái độ của công chức cấp xã đối với nhân dân trong thi hành công vụ hiện nay như thế nào	Trưởng phòng Nội vụ
3	Ông (bà) đánh giá như thế nào về tiến độ thực hiện nhiệm vụ của công chức Địa chính	Phó Trưởng phòng Tài nguyên – Môi trường
4	Ông (bà) đánh giá như thế nào về chất lượng thực hiện nhiệm vụ của công chức đảm nhận chức danh thuộc lĩnh vực phòng tham mưu quản lý	Trưởng các phòng: Tài chính – kế hoạch; Trưởng phòng Tư pháp; Chánh văn phòng UBND huyện

PHỤ LỤC 3. MẪU VÍ DỤ VỀ KẾ HOẠCH TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN THẠCH THẤT

ỦY BAN NHÂN DÂN
NAM

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT

HUYỆN THẠCH THẤT

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

KẾ HOẠCH

Về việc tuyển dụng công chức cấp xã năm

Căn cứ

Xét nhu cầu bổ sung công chức của các xã, thị trấn trên địa bàn, UBND huyện xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã năm như sau:

I. Thực trạng cán bộ, công chức cấp xã

1. Đối với cán bộ:

- Biên chế được giao:....

- Số lượng hiện có:

2. Đối với công chức

- Biên chế được giao:

- Biên chế hiện có: được bố trí theo từng chức danh cụ thể như sau:

+ Chỉ huy trưởng Quân sự: ... người

+ Văn phòng - Thống kê: ... người

+ Tài chính - Kế toán: .. người

+ Tư pháp - Hộ tịch: .. người

+ Văn hóa - Xã hội: .. người

+ Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường: người

II. Chỉ tiêu tuyển dụng và tiêu chuẩn dự tuyển

1. Chỉ tiêu tuyển dụng:

2. Tiêu chuẩn dự tuyển:

3. Hội đồng tuyển dụng:

III. Các bước thời gian tổ chức xét tuyển

1. Thực hiện thông báo tuyển dụng và nhận hồ sơ:
2. Thành lập Hội đồng tuyển dụng: Chậm nhất ngày
3. Thời gian tổ chức tuyển dụng: Dự kiến từ ngày
4. Lập hồ sơ trình Sở Nội vụ phê duyệt:
5. Quyết định tuyển dụng, phân công cho công chức đủ điều kiện tuyển dụng: Chậm nhất là ngày.....

IV. Nội dung, hình thức thi tuyển: Thực hiện theo quy định tại Quyết định số 17/2022/QĐ-UBND ngày 08/4/2022 về việc “Ban hành quy chế tuyển dụng công chức, xã, phường, thị trấn; quy định áp dụng nội quy kì thi tuyển công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hà Nội”

IV. Tổ chức thực hiện:

Giao phòng Nội vụ chuẩn bị các văn bản hướng dẫn xét tuyển; tham mưu thành lập hội đồng xét tuyển (nếu có) hoặc trực tiếp tham mưu cho Chủ tịch UBND huyện theo đúng quy định; chuẩn bị đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất cho kỳ xét tuyển; dự toán kinh phí trình UBND huyện quyết định. Hoàn chỉnh hồ sơ trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định./.

PHỤ LỤC 4. TỔNG HỢP ĐIỂM VÀ ĐỐI TƯỢNG ĐIỀU TRA

STT	Địa điểm điều tra, khảo sát	Số phiếu 01 thu về	Số phiếu 02 thu về
1	UBND huyện Thạch An	15	0
2	Thị trấn Liên Quan	2	12
3	Xã Chàng Sơn	1	11
4	Xã Thạch Hoà	1	10
5	Xã Cấn Kiệm	1	10
6	Xã Hữu Bằng	1	12
7	Xã Phùng Xá	1	9
8	Xã Tân Xã	1	10
9	Xã Thạch Xá	1	10
10	Xã Bình Phú	1	9
11	Xã Hạ Bằng	1	9
12	Xã Đồng Trúc	1	10
13	Xã Yên Trung	1	10
14	Xã Yên Bình	1	9
15	Xã Tiến Xuân	1	10
16	Xã Đại Đồng	1	10
17	Xã Cẩm Yên	1	10
18	Xã Lại Thượng	1	9
19	Xã Phú Kim	1	10
20	Xã Hương Ngải	1	10
21	Xã Canh Nậu	1	10
22	Xã Kim Quan	2	11
23	Xã Dị Nậu	1	9
24	Xã Bình Yên	1	10
	Tổng	40	230

STT	Phiếu điều tra	Số phiếu phát ra	Số phiếu thu về
1	Phiếu 01	45	40
2	Phiếu 02	235	230
	Tổng số	280	270

PHỤ LỤC 5: TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU 01

STT	Nhận định	Số người đánh giá							
		Hoàn thành xuất sắc		Hoàn thành tốt		Hoàn thành		Không hoàn thành	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
1	Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về kỹ năng nghiệp vụ của CCCX								
1.1	Kỹ năng xử lý, tham mưu ban hành văn bản	9	23	17	42	13	32	1	3
1.2	Kỹ năng giải quyết tình huống	7	18	19	47	10	25	4	10
1.3	Kỹ năng phối hợp	11	28	21	52	7	18	1	2
2	Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về chất lượng thực hiện nhiệm vụ của CCCX								
2.1	Thực hiện nhiệm vụ chất lượng, hiệu quả cao	22	55	13	32	4	10	1	3
2.2	Tiến độ thực hiện đảm bảo thời gian	27	68	8	20	3	7	2	5
2.3	Thực hiện nhiệm vụ đúng quy định	25	62	8	20	6	15	1	3

PHỤ LỤC 6: TỔNG HỢP KẾT QUẢ PHIẾU 02

STT	Nhận định	Số người đánh giá							
		Hoàn thành xuất sắc		Hoàn thành tốt		Hoàn thành		Không hoàn thành	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
1	Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về thái độ của công chức cấp xã								
1.1	Lịch sự, tôn trọng người dân	103	45	78	34	44	19	5	2
1.2	Tinh thần trách nhiệm, giải thích rõ ràng	97	42	69	30	37	16	27	12
1.3	Thái độ cởi mở, gần gũi	113	49	83	36	27	12	7	3
2	Ông (bà) cho biết đánh giá của bản thân về chất lượng giải quyết công việc của công chức cấp xã								
2.1	Công khai, minh bạch	113	49	90	39	25	11	2	1
2.2	Nội dung giải quyết chính xác	94	41	83	36	41	18	12	5
2.3	Đảm bảo thời gian quy định	87	38	78	34	48	21	17	7

**PHỤ LỤC 7. THỐNG KÊ, CẬP NHẬT MỘT SỐ VĂN BẢN
PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH CÓ NỘI DUNG LIÊN QUAN ĐẾN
CÔNG CHỨC CẤP XÃ**

TT	Tên văn bản	Trích yếu nội dung văn bản
1	Luật số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 của Quốc hội khóa 12	Cán bộ, công chức
2	Luật số 52/2019/QH14 ngày 11/06/2019 của Quốc hội	Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức,
3	Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ	Quy định 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
4	Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ	Quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang
5	Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 ngày 25/5/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội	Về tiêu chuẩn của đơn vị hành chính và phân loại đơn vị hành chính.
6	Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ	Về việc sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố
7	Nghị định 33/2019/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ	Quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố

8	Nghị định 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ	Về công chức xã, phường, thị trấn
	Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ	Về Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;
9	Nghị định 48/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2023	Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 8 năm 2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức
10	Quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Chính phủ	Phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”
11	Thông tư 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ	Về hướng dẫn về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố
12	Thông tư liên tịch 03/2010/TTLT- BNV-BTC-BLĐTB&XH ngày 27/5/2010 của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Về hướng dẫn thực hiện 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
	Quyết định số 1059/2019/QĐ-UBND ngày 06/3/2019	Về việc “Phê duyệt chỉ tiêu và ban hành kế hoạch tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn thuộc TP. Hà Nội năm 2019”
13	Quyết định số: 19/2020/QĐ-UBND ngày 7/9/2020 của UBND Thành phố Hà Nội	Về việc quy định số lượng và một số nội dung về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

14	Quyết định số: 17/2022/QĐ-UBND ngày 08 tháng 4 năm 2022 của UBND Thành phố Hà Nội	Về việc ban hành quy chế tuyển dụng công chức xã, thị trấn; quy định áp dụng nội quy kỳ thi tuyển công chức xã, thị trấn trên địa bàn thành phố Hà Nội
	Quyết định số: 43/2022/QĐ-UBND ngày 02 tháng 12 năm 2022	Về việc ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố Hà Nội
15	Hướng dẫn 21-HD/BTCTW, ngày 18 tháng 10 năm 2019 của Ban tổ chức, Ban Chấp hành Trung Ương	Hướng dẫn kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp
16	Nghị định Số: 33/2023/NĐ-CP. Hà Nội, ngày 10 tháng 6 năm 2023	Nghị định “ <i>Quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố</i> ”

(Nguồn: Tổng hợp của học viên)