

UBND TỈNH HẢI DƯƠNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

ĐINH THỊ PHƯƠNG DUNG

QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH
CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI THÀNH PHỐ HẢI
DƯƠNG, TỈNH HẢI DƯƠNG

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

TÓM TẮT ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

Hải Dương, năm 2025

UBND TỈNH HẢI DƯƠNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

ĐINH THỊ PHƯƠNG DUNG

QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH
CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI THÀNH PHỐ HẢI
DƯƠNG, TỈNH HẢI DƯƠNG

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 8310110

TÓM TẮT ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

Người hướng dẫn khoa học: TS. Phạm Đức Minh

TS. Lê Thị Nguyệt

Hải Dương, năm 2025

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài đề án

Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền phường, xã nói riêng và hệ thống chính trị nói chung, xét đến cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính chính quyền phường bởi đây là những người gần dân nhất, sát dân nhất.

Đến nay đội ngũ công chức hành chính cấp phường thuộc thành phố Hải Dương không ngừng được kiện toàn, củng cố, phần lớn được rèn luyện, thử thách trong quá trình công tác, được quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm, góp phần giúp hoạt động của hệ thống chính trị nói chung và chính quyền phường thuộc thành phố Hải Dương.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương vẫn còn nhiều yếu kém, bất cập về nhiều mặt, phần lớn chưa được đào tạo một cách bài bản, chính quy về chuyên môn nghiệp vụ hành chính, tỷ lệ đạt chuẩn về trình độ chuyên môn còn thấp so với yêu cầu. Nhận thức trong đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp phường không đồng đều, thiếu chủ động sáng tạo; việc vận dụng các

chủ trương, chính sách của UBND cấp thành phố Hải Dương vào điều kiện cụ thể của từng xã, phường chưa linh hoạt.

Với những hạn chế nêu trên và yêu cầu cải cách nền hành chính của thành phố Hải Dương nhằm góp phần xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp phường trong sạch, vững mạnh, đủ khả năng thực thi chức năng nhiệm vụ. Vì vậy, học viên đã lựa chọn đề tài: ***“Quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương”*** để làm đề án tốt nghiệp thạc sĩ của mình.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài

3. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

3.1. Mục tiêu chung

Hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường của thành phố Hải Dương tỉnh Hải Dương.

3.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường;
- Phân tích thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương giai đoạn 2022- 2024; Đánh giá kết quả, hạn chế và nguyên nhân thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường thành phố Hải Dương;

- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại Thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại Thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: UBND cấp phường, xã tại thành phố Hải Dương tỉnh Hải Dương

- Phạm vi thời gian: dữ liệu thứ cấp giai đoạn 2022-2024; dữ liệu sơ cấp khảo sát tháng 7/2024.

- Phạm vi nội dung: các biện pháp hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

- Chủ thể nghiên cứu: Lãnh đạo UBND xã, phường quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại Thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

5. Phương pháp nghiên cứu

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

Về lý luận: Đề án góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường.

Về thực tiễn: Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường ở thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương đề án rút ra kết quả đạt được cũng như hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế; từ đó đề xuất các giải pháp nâng hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường của thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

7. Cấu trúc đề án

Chương 1: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Chương 2: Thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP XÃ, PHƯỜNG

1.1. Lý luận về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường

1.1.1. Các khái niệm liên quan

Công chức là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước được quy định tại điểm b, điểm c, điểm e khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2003, làm việc trong cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội.

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

Quản lý công chức hành chính cấp xã, phường là hoạt động thực thi quyền hành pháp, trong đó các chủ thể quản lý có thẩm quyền sử dụng các phương tiện, công cụ và cách thức tác động vào công chức hành chính cấp xã phường và các mối quan hệ liên quan đến công chức hành chính cấp xã, phường nhằm đạt được các mục tiêu đã định trước.

1.1.2. Đặc điểm của công chức hành chính cấp xã, phường

Là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ.

Là đội ngũ chuyên nghiệp có tính chuyên môn hóa cao với các hoạt động diễn ra thường xuyên, liên tục trên phạm vi rộng và mang tính phức tạp tại địa phương cấp xã, phường.

Là nguồn nhân lực tương đối ổn định, mang tính kế thừa và không ngừng nâng cao về chất lượng.

Được Nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ.

1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của công chức hành chính cấp xã phường

Chức năng của công chức hành chính cấp xã, phường

Công chức hành chính cấp xã phường là những người làm công tác chuyên môn thuộc biên chế của UBND cấp xã, phường có trách nhiệm tham mưu, giúp UBND cấp xã, phường thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực công tác được phân công và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch UBND cấp xã, phường giao.

Nhiệm vụ công chức hành chính cấp xã, phường

Nhiệm vụ tham mưu, giúp UBND cấp xã, phường tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo từng lĩnh vực được phân công theo quy định của pháp luật và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã phường giao.

1.2. Nội dung quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

1.2.1 Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật về quản lý công chức hành chính cấp xã, phường

Thứ nhất, Hiến pháp. Hiến pháp không phải là một văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành, trực tiếp ghi nhận các vấn đề về công chức hành chính cấp xã, phường.

Thứ hai, các văn bản Luật, Bộ luật liên quan đến quản lý nhà nước về công chức hành chính cấp xã, phường.

Thứ ba, các Nghị quyết của cơ quan quyền lực nhà nước, bao gồm của Quốc hội, của Ủy ban thường vụ Quốc hội và của Hội đồng Nhân dân ba cấp quy định những vấn đề liên quan đến công chức cấp xã.

Thứ tư, các văn bản pháp quy của cơ quan hành chính trung ương.

Thứ năm, văn bản pháp quy của cơ quan hành chính địa phương. Văn bản pháp quy của cơ quan hành chính ở địa phương, mà cụ thể là Ủy ban nhân dân ba cấp là Quyết định.

1.2.2 Quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

Sau khi Nhà nước đã ban hành thống nhất các văn bản quy phạm pháp luật về công chức hành chính cấp xã, phường nội dung quan trọng tiếp theo là phải tiến hành xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường. Các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý công chức hành chính cấp xã, phường sẽ xây dựng các kế hoạch, quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo những lộ trình phù hợp. Theo đó, kế hoạch, quy hoạch thông thường được xây dựng thành kế hoạch ngắn hạn và dài hạn.

1.2.3 Tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

Tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường là một hoạt động công, do cơ quan, tổ chức và người có phẩm quyền thực hiện và chịu sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật. Thông qua tuyển dụng để tạo nguồn công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, tổ chức. Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế.

1.2.4. Sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

Sử dụng, sắp xếp công chức hành chính cấp xã, phường

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 của tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Đãi ngộ đối với công chức hành chính cấp xã, phường

Về vật chất, thông qua các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng, trả lương cho cán bộ, công chức phải tương xứng với nhiệm vụ, công vụ được giao, các loại phụ cấp và các khoản phúc lợi (BHYT, BHXH, nhà ở...).

Kích thích về tinh thần bằng các hình thức khen thưởng, tôn vinh đối với những cán bộ, công chức làm việc hiệu quả cao.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã, phường

Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước”.

1.2.5. Đánh giá đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

Đánh giá, xếp loại đội ngũ nhằm đảm bảo tạo lập một cơ chế công bằng trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức cấp xã. Theo đó, đánh giá là việc chấm điểm dựa trên những thang đo nhất định về các vấn đề liên quan đến quan điểm chính trị, năng lực thực thi và đạo đức công vụ của từng cán bộ, công chức cấp xã.

1.3. Các tiêu chí đánh giá công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

Tiêu chí ban hành các văn bản pháp luật về đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.

Tiêu chí về tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.

Tiêu chí về phẩm chất chính trị của đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.

Tiêu chí về phẩm chất đạo đức của đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.

Tiêu chí về trình độ, năng lực của đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.

Tiêu chí đánh giá kết quả hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

1.4.1. Các nhân tố khách quan

Luật pháp

Điều kiện tự nhiên

Điều kiện kinh tế, xã hội

1.4.2. Các nhân tố chủ quan

Chất lượng nhân lực công chức hành chính cấp xã, phường

Năng lực của nhà quản lý

Khả năng tài chính cho hoạt động Quản lý

1.5. Kinh nghiệm thực tiễn về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại một số địa phương và bài học rút ra cho Thành phố Hải Dương

1.5.1. Kinh nghiệm quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại một số địa phương

Kinh nghiệm của huyện Khoái Châu, tỉnh Hưng Yên

Kinh nghiệm của huyện Hải Châu, thành phố Đà Nẵng

1.5.2. Bài học rút ra về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường cho Thành phố Hải Dương

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Trong Chương 1 đã trình bày những vấn đề lý luận cơ bản của đề tài như: Khái niệm công chức, công chức hành chính, quản lý công chức hành chính; đặc điểm công chức hành chính, chức năng nhiệm vụ của công chức hành chính. Các nội dung quản lý công chức hành chính gồm: Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật về quản lý công chức hành chính cấp xã, phường; Quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp phường; tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp phường; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính cấp phường; đánh giá, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ công chức hành chính cấp phường.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI THÀNH PHỐ HẢI DUƠNG, TỈNH HẢI DƯƠNG

2.1. Khái quát về thành phố Hải Dương

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế xã hội của Thành phố Hải Dương

Thành phố Hải Dương là thành phố trực thuộc tỉnh nằm ở trung tâm của tỉnh Hải Dương, là trung tâm kinh tế, kỹ thuật, giáo dục, khoa học, y tế, dịch vụ của tỉnh Hải Dương. Thành phố Hải Dương cách Thủ đô Hà Nội 57 km, cách thành phố Hải Phòng 45 km, nằm trong vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh.

Thành phố Hải Dương hiện là đô thị loại I trực thuộc tỉnh Hải Dương, là đầu mối giao thông, giao lưu trong vùng tỉnh, vùng liên tỉnh; có vai trò thúc đẩy sự phát triển kinh tế, xã hội đối với tỉnh, khu vực, vùng đồng bằng sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ.

2.1.2. Đặc điểm, cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại Thành phố Hải Dương giai đoạn 2022- 2024

2.1.2.1. Số lượng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại Thành phố Hải Dương

Hiện nay thành phố Hải Dương gồm 25 đơn vị hành chính cấp xã gồm 19 phường và 06 xã. Các phường gồm Ái Quốc, Bình Hàn, Cẩm Thượng, Hải Tân, Lê Thanh Nghị, Nam

Đồng, Ngọc Châu, Nguyễn Trãi, Nhị Châu, Phạm Ngũ Lão, Quang Trung, Tân Bình, Tân Hưng, Thạch Khôi, Thanh Bình, Trần Hưng Đạo, Trần Phú, Tú Minh, Việt Hòa. Các xã gồm An Thượng, Gia Xuyên, Liên Hồng, Ngọc Sơn, Quyết Thắng, Tiền Tiến. Căn cứ theo Nghị quyết số 778/UBND về việc phê duyệt điều chỉnh quy hoạch chung thành phố Hải Dương.

Về việc bố trí số lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Kinh Môn tuân thủ theo Quyết định số 41/2020/QĐ-UBND của Ủy ban Nhân dân tỉnh Hải Dương ban hành ngày 21/7/2020.

Tổng số thống kê lực lượng công chức hành chính của 25 đơn vị cấp xã, phường tại thành phố Hải Dương trong những năm qua tương đối ổn định, tăng nhẹ qua các năm. Số lượng công chức hành chính cấp xã, phường năm 2022 là 209 người, năm 2023 là 213 người, tính đến 30/11/2024 là 220 người.

2.1.2.2. Trình độ chuyên môn đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương

Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường của thành phố Hải Dương có trình độ chuyên môn cao với tỷ lệ công chức hành chính có bằng đại học chiếm 87% qua các năm. Trình độ chuyên môn trên đại học có xu hướng tăng dần qua các năm, năm 2022 là 6 người chiếm tỷ trọng 2,87%, năm 2023 là 8 người chiếm 3,67%, đến 30/11/2024 là 12 người chiếm 5,45%.

2.1.2.3. Cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương

Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã, phường trên địa bàn thành phố Hải Dương có sự chênh lệch không nhiều về giới tính, tỷ lệ công chức giới tính nam nhiều hơn so với công chức nữ. Từ năm 2022 đến 30/11/2024, tỷ trọng công chức nam giới có xu hướng tăng và nữ giới có xu hướng giảm.

Độ tuổi công chức hành chính cấp xã phường thành phố Hải Dương được chia làm nhiều mức tuổi từ dưới 30 tuổi đến 60 tuổi. Trong đó công chức hành chính cấp xã phường của thành phố Hải Dương từ 51 tuổi đến 60 tuổi chiếm tỷ lệ thấp từ 10 đến 12%, độ tuổi dưới 30 tuổi

Số lượng cán bộ, công chức cấp xã phường những năm gần đây được nâng cao trình độ lý luận ngày càng tăng. Trình độ lý luận chính trị đào tạo sơ cấp từ 22-24%, trình độ lý luận chính trị trung cấp từ 54-55%, trình độ lý luận chính trị cao cấp 7%.

2.2. Thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

2.2.1. Thực trạng ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Nhóm văn bản Luật

Nhóm các văn bản dưới Luật

Nhóm văn bản của tỉnh Hải Dương

2.2.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Giai đoạn 2020-2024, chính quyền địa phương tỉnh Hải Dương đã xây dựng và ban hành các kế hoạch, quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và thường xuyên nghiên cứu, kiến nghị sửa đổi, bổ sung các kế hoạch, quy hoạch này nhằm đáp ứng với yêu cầu thực tiễn.

Việc 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. Qua nghiên cứu thực tế cho thấy, việc xây dựng, ban hành tiêu chuẩn đối với đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương thời gian qua cơ bản đạt yêu cầu đề ra.

2.2.3. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương

Từ năm 2022 đến năm 2024 thành phố Hải Dương đã tuyển dụng được 23 công chức cấp xã, phường trong đó tất cả 23 công chức mới được tuyển dụng đều có trình độ đại học đúng chuyên ngành, đáp ứng nhu cầu về chất lượng công chức cấp xã, phường cần tuyển dụng. Công chức được tuyển dụng đa số có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này đã góp phần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho công chức cấp xã trên địa bàn thành phố, dần thay thế đội ngũ công chức

có trình độ yếu kém, trì trệ. Kết quả đó đã góp phần nâng lên một bước về chất lượng công chức cấp xã.

2.2.4. Thực trạng sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại Thành phố Hải Dương

Công chức hành chính cấp xã, phường đã được sắp xếp, bố trí công việc theo đúng chuyên môn, chuyên ngành đào tạo, cơ bản đúng tiêu chuẩn, phù hợp với năng lực, sở trường, phẩm chất, nguyện vọng của công chức hành chính cấp xã, phường. Tỷ lệ được sắp xếp đúng chuyên môn đạt từ 96% đến 98%.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã, phường của thành phố Hải Dương 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.

2.2.5. Thực trạng đánh giá đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương

Hầu hết công chức cấp xã, phường đều hoàn thành tốt nhiệm vụ, số lượng công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt tỷ lệ cao. Trong giai đoạn 2022- 2024 tỷ lệ công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đạt từ 17,84% đến 20,57%; tỷ lệ công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm từ 67,46% đến 72,30%; tỷ lệ công chức hoàn thành nhiệm vụ chiếm từ 9,09% đến 1,96%; không có công chức nào không hoàn thành nhiệm vụ.

2.2.6. Thực trạng kiểm tra, giám sát việc thực thi nhiệm vụ của đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương

Trong thời gian qua, công tác kiểm tra, giám sát việc quản lý công chức theo các quy định hiện hành đã được Phòng Nội vụ (với tư cách là cơ quan quản lý nhà nước về công chức thuộc UBND thành phố Hải Dương) và các phòng, ban tiến hành đều đặn theo kế hoạch hàng năm đã được các cấp có thẩm quyền phê duyệt. Qua đó đã góp phần đôn đốc việc thực hiện các nội dung của Luật cán bộ, công chức.

2.3. Đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Ưu điểm

Hạn chế và nguyên nhân

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Qua phân tích thực tiễn có thể thấy, công tác quản lý nhà nước về công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương cũng triển khai đầy đủ các nội dung theo quy định của pháp luật. Do đó, công tác quản lý cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hải Dương đã đạt được nhiều thành tựu về giữ vững ổn định đội ngũ; công tác đào tạo, bồi dưỡng không ngừng được nâng cao; bước đầu ứng dụng công nghệ vào quản lý đã mang lại hiệu quả; hoạt động kiểm tra, giám sát được thực hiện thường xuyên; công tác đánh giá, xếp loại công khai, kịp thời.

Tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế, tồn tại như hệ thống thể chế còn nhiều mâu thuẫn, hạn chế; công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã thiếu hụt đội ngũ kế cận; việc chuẩn hoá trình độ còn thiếu khả thi... Tất cả những hạn chế đó đã trở thành cản lực khiến hoạt động quản lý nhà nước về công chức hành chính cấp xã phường trên địa bàn thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương chưa đạt được hiệu quả cao. Điều đó cũng đặt ra nhu cầu xây dựng các giải pháp khắc phục để từng bước nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương trong tương lai.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI THÀNH PHỐ HẢI DƯƠNG, TỈNH HẢI DƯƠNG

3.1. Phương hướng và mục tiêu hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

3.1.1. Phương hướng hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại Thành phố Hải Dương

3.1.2. Mục tiêu hoàn thiện quản lý về đội ngũ công chức hành chính cấp phường của thành phố Hải Dương

Đảm bảo tuân thủ quy định của Đảng, Nhà nước về quản lý cán bộ, công chức.

Xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường chính quy, hiện đại.

Đảm bảo sự hài hoà lợi ích giữa nhà nước, xã hội và công dân với lợi ích của đội ngũ công chức hành chính.

3.2. Giải pháp hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

3.2.1. Xây dựng chiến lược, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương đảm bảo khoa học, hợp lý

- Xây dựng nội dung quy hoạch: mục tiêu, quy mô công chức.
- Tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng.
- Thực hiện điều chỉnh, luân chuyển công chức.

- Đưa công chức dự nguồn vào các vị trí theo yêu cầu của quy hoạch.

- Kiểm tra, tổng kết nhằm đánh giá và có biện pháp kịp thời bổ sung, hoàn chỉnh và nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch.

3.2.2. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật;
- Đảm bảo tính cạnh tranh;
- Tuyển chọn đúng người đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ;
- Ưu tiên tuyển người có công.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Một là, quán triệt và thực hiện nghiêm túc yêu cầu quy định về tiêu chuẩn của từng chức danh công chức.

Hai là, chính sách bố trí sử dụng công chức phải tạo sự ổn định công việc một cách tương đối theo hướng chuyên môn hoá nhằm phát huy năng lực, sở trường của từng công chức.

Ba là, khi giao nhiệm vụ, công việc cho công chức phải gắn trách nhiệm với quyền hạn, thẩm quyền nhất định đảm bảo thực hiện tốt công việc được giao.

Bốn là, trong bố trí sử dụng cần tạo điều kiện và cơ hội phát triển bình đẳng cho mọi công chức.

Năm là, nên luân chuyển những công chức về xã có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt

Sáu là, phải có kế hoạch cụ thể, chặt chẽ về luân chuyển công chức.

3.2.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Thứ nhất, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã, phường phải theo quy hoạch, kế hoạch gắn với việc sử dụng.

Thứ hai, nội dung chương trình đào tạo phải phù hợp với yêu cầu của công việc, của vị trí công tác.

Thứ ba, bồi dưỡng, đào tạo muốn đạt được chất lượng cao thì cần phải có hệ thống tài liệu đầy đủ, đội ngũ giảng viên có kiến thức chuyên sâu, thực tế, cơ sở vật chất phải đáp ứng yêu cầu cho việc

Thứ tư, chế độ đối với người đi học.

Thứ năm, nâng cao chất lượng của công tác đào tạo từ việc tuyển sinh, quản lý giờ lên lớp đến thi cử, bằng cấp, chứng chỉ để tránh tình trạng xem nhẹ việc học.

Thứ sáu, cần có sự kiểm tra, đánh giá kết quả học tập thông qua việc kiểm tra, đánh giá công việc hoạt động thực tiễn của người được đi đào tạo.

3.2.5. Tăng cường đổi mới công tác đánh giá đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

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 công chức.

Thứ hai, cá nhân mỗi công chức của các xã, phường cần lập kế hoạch công tác cá nhân trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình.

Thứ ba, sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các vị trí việc làm khác nhau.

Thứ tư, đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra định kỳ công chức các xã, phường vào trong kết quả đánh giá 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.

3.2.6. Đổi mới công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương

Thứ nhất, cần có quy định cụ thể hơn về thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với công chức hành chính cấp xã phường.

Thứ hai, muốn thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát được, phải có công cụ. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền hiện nay, công cụ số một, quan trọng nhất là pháp luật.

Thứ ba, để bảo đảm hoạt động của công chức hành chính cấp xã phường được đúng đắn, thực sự hướng tới phục vụ nhân dân, rất cần thiết phải có những quy định cụ thể về thanh tra, kiểm tra, giám sát những hoạt động của công chức hành chính cấp xã phường.

3.3. Đề xuất kiến nghị đối với các tổ chức, cá nhân

Kiến nghị với Chính phủ

Kiến nghị với UBND tỉnh Hải Dương

Kiến nghị với UBND thành phố Hải Dương

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Để nâng cao chất lượng công tác quản lý công chức hành chính cấp xã phường ở thành phố Hải Dương, cần tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp khác nhau, trong đó, trước mắt cần tập trung thực hiện tốt các giải pháp: Xây dựng chiến lược, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã; Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường; Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường; Nâng cao hiệu quả công tác bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường; Tăng cường đổi mới công tác đánh giá đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường; Đổi mới công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

KẾT LUẬN

Trong thời gian qua, bên cạnh việc quan tâm phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng, thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương đã thường xuyên quan tâm chăm lo xây dựng đội ngũ công chức trong đó có đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường. Qua nghiên cứu, khảo sát, điều tra, tổng kết cho thấy, thời gian qua, thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương đã quan tâm chú trọng thực hiện công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường và đã đạt được nhiều kết quả to lớn.

Tuy nhiên, thực trạng đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường ở cả nước nói chung và thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương nói riêng hiện nay còn có mặt chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ: còn yếu về chất lượng; công tác bố trí, sắp xếp công chức vẫn còn chưa phù hợp; tình tạng nể nang trong đánh giá nhận xét, đánh giá... những hạn chế, yếu kém trên bắt nguồn từ những yếu kém trong công tác quản lý.

Tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản được rút ra từ quá trình nghiên cứu lý luận, thực tiễn phù hợp với đường lối, quan điểm của Đảng, thực tiễn phát triển của thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương và có tính khả thi nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường trong thời gian tới.