

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**

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

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**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 8310110

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. Phạm Đức Minh

2. TS. Lê Thị Nguyệt

Hải Dương, năm 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi. Các số liệu, kết quả trình bày trong Đề án là trung thực và chưa được công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào khác.

Tôi xin cam đoan rằng mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện Đề án này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong Đề án đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Học viên

Đinh Thị Phương Dung

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC.....	ii
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	v
DANH MỤC BẢNG, BIỂU	vi
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do lựa chọn đề tài đề án	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu	2
3. Mục tiêu của đề án	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của đề án	5
5. Phương pháp thu thập, xử lý thông tin thực hiện đề án	6
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án	7
7. Cấu trúc đề án.....	7
CHƯƠNG 1_CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP XÃ, PHƯỜNG	9
1.1. Lý luận về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường.....	9
1.1.1. Các khái niệm liên quan.....	9
1.1.2. Đặc điểm của công chức hành chính cấp xã, phường.....	11
1.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của công chức hành chính cấp xã phường.....	12
1.2. Nội dung quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.....	14
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	14
1.2.2 Quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường	16
1.2.3 Tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường	16
1.2.4. Sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.....	17
1.2.5. Đánh giá đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường	19
1.3. Các tiêu chí đánh giá công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.....	20
1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường.....	23
1.4.1. Các nhân tố khách quan	24

1.4.2. Các nhân tố chủ quan	24
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	25
1.5.1. Kinh nghiệm quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại một số địa phương	25
1.5.2. Bài học rút ra về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường cho Thành phố Hải Dương.....	27
TIÊU KẾT CHƯƠNG 1.....	28
CHƯƠNG 2_ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI THÀNH PHỐ HẢI DƯƠNG, TỈNH HẢI DƯƠNG	29
2.1. Khái quát về thành phố Hải Dương	29
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế xã hội của Thành phố Hải Dương	29
2.1.2. Đặc điểm, cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại Thành phố Hải Dương giai đoạn 2022- 2024.....	31
2.2. Thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.....	38
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.....	38
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	41
2.2.3. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương.....	44
2.2.4. Thực trạng sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại Thành phố Hải Dương.....	46
2.2.5. Thực trạng đánh giá đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường tại thành phố Hải Dương.....	50
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	52
2.3. Đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.....	54
2.3.1. Ưu điểm.....	54
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân	56

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	62
CHƯƠNG 3_GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI THÀNH PHỐ HẢI DƯƠNG, TỈNH HẢI DƯƠNG	63
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.....	63
3.1.1. Phương hướng hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại Thành phố Hải Dương.....	63
3.1.2. Mục tiêu hoàn thiện quản lý về đội ngũ công chức hành chính cấp phường của thành phố Hải Dương	64
3.2. Giải pháp hoàn thiện quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.....	66
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.....	66
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.....	68
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	70
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	72
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	74
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	75
3.3. Đề xuất kiến nghị đối với các tổ chức, cá nhân	77
3.3.1. Kiến nghị với Chính phủ.....	77
3.3.2. Kiến nghị với UBND tỉnh Hải Dương	77
3.3.3. Kiến nghị với UBND thành phố Hải Dương	78
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	79
KẾT LUẬN.....	80
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	81
PHỤ LỤC.....	83

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nguyên nghĩa
BHXXH	Bảo hiểm xã hội
HBYT	Bảo hiểm y tế
CBCC	Cán bộ công chức
CNH	Công nghiệp hóa
HĐND	Hội đồng nhân dân
HCNN	Hành chính Nhà nước
HĐH	Hiện đại hóa
NNL	Nguồn nhân lực
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG, BIỂU

Bảng 2.1. Số lượng công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo địa bàn từ năm 2022 – 30/11/2024.....	32
Bảng 2.2. Số lượng công chức hành chính xã, phường thành phố Hải Dương theo vị trí chức danh từ năm 2022 – 30/11/2024	33
Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương giai đoạn 2022- 30/11/2024	34
Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo giới tính từ năm 2022 – 30/11/2024.....	35
Bảng 2.5. Cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo tuổi từ năm 2022 – 30/11/2024.....	36
Bảng 2.6. Trình độ lý luận chính trị đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo tuổi từ năm 2022 – 30/11/2024	37
Bảng 2.7. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã về quản lý ban hành và tổ chức các văn bản quy định pháp luật	41
Bảng 2.8. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã về việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính.....	43
Bảng 2.9. Kết quả tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã, phường của Thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024.....	45
Bảng 2.10. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã, phường về công tác tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường tại Thành phố Hải Dương.....	45
Bảng 2.11. Kết quả sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024.....	46
Bảng 2.12. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã, phường về chính sách đãi ngộ, thăng tiến.....	48
Bảng 2.13. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024.....	49
Bảng 2.14. Kết quả đánh giá đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024.....	51
Bảng 2.15. Đánh giá của công chức hành chính xã, phường về chính sách đánh giá, khen thưởng, kỷ luật.....	52

Bảng 2.16. Thống kê hoạt động kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024.....	53
Bảng 2.17. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã, phường về hoạt động kiểm tra, giám sát đối với công chức hành chính.....	53

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài đề án

Mỗi quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người. Trong tất cả các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, quyết định sự phát triển của quốc gia. Một quốc gia có tài nguyên thiên nhiên phong phú, nền khoa học kỹ thuật tiên tiến, nhưng yếu tố nguồn nhân lực chất lượng cao không đáp ứng thì khó có khả năng đạt được sự phát triển như mong muốn. Để đạt được mục tiêu đó, một trong những ưu tiên là phải phát triển nguồn nhân lực, trang bị và không ngừng nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động, xem đó là điểm tựa của hệ thống đòn bẩy để thực hiện các chương trình phát triển kinh tế - xã hội.

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ công chức nhà nước có một vai trò rất quan trọng, bởi đội ngũ cán bộ công chức nhà nước là lực lượng nòng cốt, điều hành hoạt động của bộ máy tổ chức chính quyền. Vì vậy, đội ngũ cán bộ công chức nhà nước của hệ thống chính trị là một trong những nhân tố có ý nghĩa chiến lược, quyết định sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

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. Chủ trương, chính sách, pháp luật dù có đúng đắn nhưng sẽ khó có hiệu lực, hiệu quả cao nếu như không được triển khai thực hiện bởi một đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền phường có năng lực pháp luật tốt. Chính vì đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp phường có vai trò quan trọng như vậy nên việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính phường vững vàng về chính trị, có đạo đức trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và trình độ năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao luôn là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta.

Thành phố Hải Dương là trung tâm của tỉnh Hải Dương, là trung tâm kinh tế, kỹ thuật, giáo dục, khoa học, y tế, dịch vụ của tỉnh, nằm trong khu vực tam giác kinh tế Hà Nội- Hải Phòng – Quảng Ninh.

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 nói riêng có chuyển biến và hiệu quả hơn.

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. Không ít cán bộ, công chức hành chính cấp phường chưa nắm vững chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao, không nắm vững các quy định của pháp luật, vì vậy quá trình giải quyết công việc còn mang tính chủ quan, tùy tiện theo cảm tính cá nhân, không căn cứ vào quy định của pháp luật dẫn đến vi phạm đã làm giảm lòng tin của cán bộ và nhân dân.

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 theo đúng pháp luật, bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ chuyển đổi số của Thành phố Hải Dương cần phải nâng cao hơn nữa công tác quản lý đội ngũ công chức cấp phường tại thành phố Hải Dương. 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

Quản lý đội ngũ công chức nhà nước là vấn đề được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu, là đề tài được hội thảo tại nhiều hội nghị trong nước và quốc tế. Đã có nhiều tác giả nghiên cứu về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức với các cấp độ khác nhau. Có thể kể đến một số công trình cụ thể nghiên cứu liên quan như sau:

Nguyễn Văn Năm (2022) *Quản lý đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp cơ sở tỉnh Hưng Yên hiện nay*. Luận văn Thạc sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia. Trên cơ sở phân tích thực trạng cán bộ chính quyền cấp cơ sở tỉnh Hưng Yên về

trình độ, điều kiện công tác, chế độ đãi ngộ, đi sâu xem xét nguyên nhân của thực trạng quản lý cán bộ công chức cấp cơ sở tại tỉnh Hưng Yên từ đó nâng cao năng lực cán bộ, công chức. Luận văn đưa ra các giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ công chức chính quyền cấp cơ sở tại tỉnh Hưng Yên.

Luận văn Thạc sỹ kinh tế *Quản lý chất lượng nguồn nhân lực tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội* của Nguyễn Thanh Hương (2022) đã nêu lên những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực nói chung và khu vực hành chính cấp phường nói riêng; phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hoàng Mai; từ đó đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

Luận văn Thạc sỹ kinh tế *Quản lý nguồn nhân lực hành chính trên địa bàn huyện Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh* của Nguyễn Minh Hải (2022), đã hệ thống về cơ sở lý luận liên quan đến công tác quản lý nguồn nhân lực gồm công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực hành chính nói riêng; đánh giá thực trạng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực quản lý huyện Quảng Yên. Từ đó đề xuất giải pháp quản lý nguồn nhân lực nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý cấp xã trong thời gian tới trên địa bàn huyện Quảng Yên.

Mai Thanh Dung (2021) *Quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay*. Luận văn Thạc sỹ chuyên ngành Lý luận và lịch sử Nhà nước và pháp luật. Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận về khái niệm, đặc trưng, vị trí, vai trò của chính quyền cơ sở, của đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Bắc Giang. Từ đó nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tại Văn phòng ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Giang trong thời gian tới.

Trần Thị Mai (2021) *Quản lý đội ngũ cán bộ công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Lam Sơn, Thanh Hóa*. Luận văn Thạc sỹ chuyên ngành Quản lý công. Trên cơ sở các quan điểm lý luận và tổng kết thực tiễn tác giả đưa ra các giải pháp nâng cao công tác quản lý đội ngũ công chức tại huyện Lam Sơn, Thanh Hóa như: nâng cao công tác đào tạo, bố trí, luân chuyển, sử dụng đánh giá và các chế độ ngộ đãi với cán bộ, công chức tại huyện Lam Sơn, tỉnh Thanh Hóa.

Cao Thanh Hằng (2020), *Quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tại huyện Hữu Lũng tỉnh Lạng Sơn*, Luận văn Thạc sỹ Quản trị nhân lực, trường Đại học Lao động - Xã hội. Qua nghiên cứu lý luận, thống kê, phân tích số liệu thực trạng quản lý đội ngũ CBCC hành chính cấp xã huyện Hữu Lũng tỉnh Lạng Sơn, tác giả đã rút ra những ưu

điểm, những tồn tại, hạn chế, chỉ ra nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế đó; làm rõ các nguyên nhân và đề xuất hệ thống các giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác quản lý đội ngũ CBCC hành chính cấp xã huyện Hữu Lũng, tỉnh Lạng Sơn.

Phạm Thị Thúy Hà (2020), *Nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tại Ủy ban nhân dân huyện Mỹ Đức, TP. Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, trường Đại học Đà Nẵng. Luận văn đã hệ thống hóa và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận cơ bản về công tác quản lý đội ngũ nói chung và đội ngũ cán bộ công chức hành chính nói riêng. Phân tích, đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tại UBND Mỹ Đức - Thành phố Hà Nội; chỉ ra những mặt mạnh, hạn chế của đội ngũ đó so với yêu cầu công tác và những tiêu chuẩn cơ bản cần phải có của người cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND huyện Mỹ Đức, Thành phố Hà Nội.

Nguyễn Thúy Hồng (2020), *Quản lý đội ngũ cán bộ công chức hành chính tại UBND huyện Tĩnh Gia, tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế. Luận văn nghiên cứu thực trạng quản lý đội ngũ cán bộ công chức hành chính tại UBND huyện Tĩnh Gia, tỉnh Thanh Hóa, chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý đội ngũ CBCC hành chính tại UBND huyện. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ CBCC hành chính tại UBND huyện trong thời gian tới.

Đặng Thế Anh (2019), *Quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình*, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Đại học Huế, trường Đại học Kinh tế Huế. Luận văn nghiên cứu và chỉ ra những bất cập, hạn chế về trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình dẫn đến kết quả giải quyết công việc chưa cao. Từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Vân Đồn trong giai đoạn tiếp theo.

Một số vấn đề còn tồn tại của các công trình nghiên cứu: Các đề tài nghiên cứu đã đưa ra được các ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong công tác quản lý cán bộ, công chức tại các địa phương tuy nhiên chưa đưa ra được các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng của công chức xã phường nên các giải pháp đưa ra còn chưa sát với thực tế của địa phương. Một số đề tài nghiên cứu chỉ mới phân tích đánh giá thực trạng, đặc điểm về công tác quản lý cán bộ, công chức chưa đưa ra những đánh

giá, khảo sát thực tế thực trạng chất lượng công chức dưới ý kiến của cán bộ quản lý, người dân địa phương.

Như vậy thông qua các công trình nghiên cứu trên cho thấy trong những năm gần đây đã có rất nhiều các đề tài nghiên cứu về công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường, xã tại các địa phương. Tuy nhiên chưa có công trình nghiên cứu nào về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương. Vì vậy đây là đề tài mới và cần thiết có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

“Quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương”.

3. Mục tiêu của đề án

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, phạm vi nghiên cứu của đề án

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 thu thập, xử lý thông tin thực hiện đề án

5.1. Phương pháp thu thập thông tin

5.1.1. Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả tham khảo và kế thừa các vấn đề lý luận đã được nghiên cứu trong các giáo trình, tài liệu, luận văn, đề án, báo cáo nghiên cứu khoa học, tạp chí liên quan,... Thông tin qua các nguồn tài liệu sẵn có như báo, internet và những thông tin có liên quan đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp phường, Báo cáo tổng kết về đội ngũ công chức các năm 2022- 2024 của Sở Nội vụ.

5.1.2. Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp

Phương pháp phỏng vấn: Tác giả tiến hành phỏng vấn trực tiếp cán bộ công chức hành chính cấp phường ở thành phố Hải Dương khi đến giao dịch công việc để có đánh giá khách quan về đội ngũ công chức hành chính cấp phường trong quá trình thực thi công vụ.

- Đối tượng khảo sát: phỏng vấn người dân đến giao dịch công việc

- Mẫu khảo sát: 50 phiếu khảo sát tại 25 đơn vị xã, phường Thành phố Hải Dương

- Thời gian khảo sát: tháng 7/2024

5.2. Phương pháp phân tích và xử lý dữ liệu

Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tích các công trình nghiên cứu liên quan. Phân tích nội dung tài liệu để thu thập, học hỏi, kế thừa và phát triển phù hợp với đề tài. Nhìn chung, các tài liệu về quản lý đội ngũ công chức hành chính đều được viết một cách khái quát, có nhiều nguồn số liệu khác nhau... Do đó, cần phải có sự chọn lọc tư liệu để tổng hợp thành các dữ liệu mang tính khái quát hóa. Đồng thời, khi sử dụng phương pháp so sánh, bản chất của sự việc sẽ được làm rõ và người nghiên cứu có cơ sở để phân tích thực trạng, nhận xét và đánh giá, định hướng xây dựng giải pháp nâng cao chất lượng công chức

Cùng với đó đề tài sử dụng một số phương pháp khác như: tổng hợp dữ liệu, thống kê, so sánh, quy nạp... kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nhằm làm rõ nội dung cơ bản của đề tài đề án, bảo đảm tính khoa học và logic giữa

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

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

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 trong việc quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường ở thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương; 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.

Đề án sẽ là tài liệu tham khảo có giá trị trong tổng kết thực tiễn về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

7. Cấu trúc đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục liên quan đề án được trình bày trong 03 chương chính:

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

a) Công chức

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành và ngày càng hoàn thiện theo thời gian: ban đầu là Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 do Chủ tịch Hồ Chí Minh ban hành về quy chế công chức- trong đó quy định công chức gồm những người được tuyển dụng giữ một chức vụ thường xuyên trong hệ thống cơ quan Chính Phủ.

Ngày 25/5/1991 hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 169/HĐBT trong đó quy định: “Công dân Việt Nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của Nhà nước ở trung ương hay địa phương, ở trong nước hay nước ngoài đã được xếp vào một ngạch, hưởng lương do ngân sách nhà nước gọi là công chức”.

Pháp lệnh Cán bộ, công chức ra đời năm 1998 và Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý công chức đã chỉ ra các dấu hiệu đặc trưng của công chức nhà nước: Là công dân Việt Nam; được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên; được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành nghề chuyên môn; được xếp vào ngạch hành chính, sự nghiệp; trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh cán bộ, công chức năm 2003 và Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước đã đưa ra quan niệm về công chức như sau: “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”.

b) Công chức xã, phường

Công chức cấp xã phường gồm những người được tuyển dụng, giao giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, với các chức danh: Trưởng Công an (nơi chưa bố trí lực lượng công an chính quy); Chỉ huy

trường quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính – xây dựng; Tài chính – kế toán; Tư pháp – hộ tịch; Văn hóa – xã hội.

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội ban hành tháng 11 năm 2008 đã đưa ra khái niệm cụ thể về công chức cấp xã. Theo đó, “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”.

c) Công chức hành chính cấp xã, phường

Nguồn nhân lực hành chính bao gồm những lao động tham gia trực tiếp vào các hoạt động hành chính công ở các cơ quan hành chính nhà nước và có thu nhập từ hoạt động đó.

Nguồn nhân lực chính trong cơ quan hành chính nhà nước là đội ngũ CBCC được hình thành từ tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc bầu cử. Theo quy định tại Luật CBCC năm 2008, nguồn nhân lực hành chính cấp xã là những người gồm có:

+ Cán bộ hành chính cấp xã là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Ủy ban nhân dân xã gồm: Chủ tịch UBND, Phó Chủ tịch UBND.

+ Công chức hành chính cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước

Công chức hành chính cấp xã phường gồm có các chức danh sau đây: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng – thống kê; Địa chính – xây dựng – đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính – nông nghiệp – xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính – kế toán; Tư pháp – hộ tịch; Văn hóa – xã hội.

Công chức hành chính cấp xã phường có vai trò to lớn và trách nhiệm hết sức nặng nề trong hệ thống quản lý nhà nước. Họ là những người gần dân, sát dân, hiểu dân, trực tiếp triển khai đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến dân, gần gũi với nhân dân.

d) Quản lý công chức hành chính cấp xã, phường

Quản lý nhà nước là một dạng quản lý xã hội đặc biệt, mang tính quyền lực của nhà nước và sử dụng pháp luật nhà nước để điều chỉnh các hành vi của con người trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội do các cơ quan trong bộ máy nhà

nước thực hiện, nhằm thỏa mãn nhu cầu hợp pháp của con người, duy trì sự ổn định và phát triển của xã hội. Quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã là một nội dung của quản lý nhà nước nói chung.

Trên cơ sở định nghĩa đó, có thể thấy: “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

Công chức hành chính cấp xã, phường là nguồn nhân lực hành chính trong hệ thống chính trị cấp địa phương (cấp xã), là cầu nối giữa Đảng, chính quyền Nhà nước với dân, là người gần dân nhất, lắng nghe được nhiều ý kiến của dân nhất. Công chức hành chính cấp xã, phường, thị trấn có những đặc điểm cơ bản sau:

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

Công chức hành chính cấp xã, phường 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, như vậy họ là những người tự làm chủ được hành vi, thái độ của mình và phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật với tư cách là một công dân, một công chức hành chính.

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.

Hiện nay, chúng ta đang thực hiện một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, muốn được như vậy yêu cầu những người làm việc trong cơ quan hành chính cấp xã, phường, thị trấn phải rèn luyện và có những kỹ năng, năng lực cần thiết, kỹ năng giải quyết công việc một cách chuyên nghiệp để giúp họ có được khả năng hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hành chính Nhà nước.

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

Nguồn nhân lực hành chính cấp xã phường là nguồn nhân lực phải hoạt động liên tục, có tính ổn định để đảm bảo cho các hoạt động của bộ máy Nhà nước được

vận hành thường xuyên, không bị gián đoạn trong bất kỳ tình huống nào. Tính ổn định của nguồn nhân lực hành chính xuất phát từ hai lý do cơ bản sau:

Thứ nhất, do xuất phát từ quan điểm “NNL muốn phát triển thì phải ổn định, mà ổn định nó sẽ làm nền tảng cho phát triển”. Vì vậy, nguồn nhân lực này phải biết kế thừa giữ cho các hoạt động công vụ được liên tục, không được ngăn cản hay tùy tiện thay đổi trạng thái tác động, nó như một guồng máy muốn vận hành phải có nguồn nhân lực, người điều khiển, không thể thiếu để guồng máy hoạt động trong xã hội luôn vận động và phát triển hiện nay.

Thứ hai, do nguồn nhân lực hành chính nước ta được đảm bảo bằng biên chế Nhà nước, nhà nước quy định một con số biên chế nhất định để đảm bảo cho bộ máy hành chính nhà nước vận hành thông suốt, đáp ứng nhu cầu của người dân và xã hội. Tuy nhiên, cơ chế này cũng tạo thành môi trường nuôi dưỡng sự thụ động, dựa dẫm, trì trệ của một bộ phận không nhỏ người lao động. Bởi vì, người lao động thuộc diện biên chế thì họ thường được làm việc từ khi được tuyển dụng cho đến khi nghỉ hưu (trừ những trường hợp vi phạm pháp luật hoặc bị xử lý kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc), nên sự năng động, phấn đấu của họ có mức độ hạn chế, ỷ lại.

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

Nhà nước Việt Nam đang thực hiện hệ thống bộ máy chính trị từ cấp trung ương đến cấp địa phương do Nhà nước bao cấp, quản lý. Nên khi thực thi công vụ, công chức hành chính cấp xã, phường được đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp; được giao quyền tương xứng với vị trí việc làm, nhiệm vụ giao và được bảo đảm các điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật; được đào tạo, bồi dưỡng; được cung cấp thông tin liên quan đến thực thi nhiệm vụ; được pháp luật bảo vệ lợi ích khi thi hành công vụ.

Ngoài ra, còn được Nhà nước bảo đảm tiền lương tương xứng với vị trí, chức danh được giao và theo quy định của pháp luật. Cán bộ, công chức ngoài hưởng lương theo ngạch, bậc, hệ số lương quy định cho từng vị trí, chức danh, còn được hưởng các loại phụ cấp theo quy định, như: Phụ cấp thu hút, phụ cấp độc hại, phụ cấp ngành nghề, phụ cấp lưu trú,... và các chế độ chính sách khác theo quy định của pháp luật về cán bộ công chức.

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

Ngoài 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; công chức hành chính cấp xã phường còn phải trực tiếp thực hiện các công việc sau:

* Nhiệm vụ của công chức Trưởng Công an xã, phường

Trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật về công an xã và các văn bản có liên quan của cơ quan có thẩm quyền.

* Nhiệm vụ của công chức Chỉ huy trưởng Quân sự

Trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật về dân quân tự vệ, quốc phòng toàn dân, nghĩa vụ quân sự và các văn bản có liên quan của cơ quan có thẩm quyền.

* Nhiệm vụ của công chức Văn phòng - Thống kê

- Xây dựng và theo dõi việc thực hiện chương trình, kế hoạch công tác, lịch làm việc định kỳ và đột xuất của Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã;

- Tổ chức lịch tiếp dân, tiếp khách của UBND cấp xã; thực hiện công tác văn thư, lưu trữ, cơ chế “một cửa” và “một cửa liên thông” tại UBND cấp xã, phường; nhận đơn thư khiếu nại, tố cáo và chuyển đến Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân xem xét, giải quyết theo thẩm quyền; tổng hợp, theo dõi và báo cáo việc thực hiện quy chế làm việc của UBND cấp xã phường và thực hiện dân chủ ở cơ sở theo quy định của pháp luật;

* Nhiệm vụ của công chức Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc công chức Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã)

- Thu thập thông tin, tổng hợp số liệu, lập sổ sách các tài liệu và xây dựng các báo cáo về đất đai, địa giới hành chính, tài nguyên, môi trường và đa dạng sinh học, công tác quy hoạch, xây dựng, đô thị, giao thông, nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới trên địa bàn theo quy định của pháp luật;

- Giám sát về kỹ thuật các công trình xây dựng thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân cấp xã;

- * Nhiệm vụ của công chức Tài chính - kế toán

- Xây dựng dự toán thu, chi ngân sách cấp xã trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; tổ chức thực hiện dự toán thu, chi ngân sách và các biện pháp khai thác nguồn thu trên địa bàn cấp xã;

- Kiểm tra và tổ chức thực hiện các hoạt động tài chính, ngân sách theo hướng dẫn của cơ quan tài chính cấp trên; quyết toán ngân sách cấp xã và thực hiện báo cáo tài chính, ngân sách theo đúng quy định của pháp luật;

- Thực hiện công tác kế toán ngân sách (kế toán thu, chi ngân sách cấp xã, kế toán các quỹ công chuyên dùng và các hoạt động tài chính khác, kế toán tiền mặt, tiền gửi, kế toán thanh toán, kế toán vật tư, tài sản,...) theo quy định của pháp luật;

- * Nhiệm vụ của công chức Tư pháp - hộ tịch

- Phổ biến, giáo dục pháp luật; quản lý tủ sách pháp luật, tổ chức phục vụ nhân dân nghiên cứu pháp luật và tổ chức lấy ý kiến nhân dân trên địa bàn cấp xã trong việc tham gia xây dựng pháp luật;

- Kiểm tra, rà soát các văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định; tham gia công tác thi hành án dân sự trên địa bàn cấp xã;

- Thực hiện nhiệm vụ công tác tư pháp, hộ tịch, chứng thực, chứng nhận và theo dõi về quốc tịch trên địa bàn cấp xã theo quy định của pháp luật.

- * Nhiệm vụ của công chức Văn hóa - xã hội

- Tổ chức, theo dõi và báo cáo về các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao, du lịch, y tế và giáo dục trên địa bàn; tổ chức thực hiện việc xây dựng đời sống văn hóa ở cộng đồng dân cư và xây dựng gia đình văn hóa trên địa bàn cấp xã;

- Thống kê dân số, lao động, việc làm, ngành nghề trên địa bàn; theo dõi, tổng hợp, báo cáo về số lượng và tình hình biến động các đối tượng chính sách lao động, thương binh và xã hội; theo dõi, đôn đốc việc thực hiện và chi trả các chế độ đối với người hưởng chính sách xã hội và người có công; quản lý nghĩa trang liệt sĩ và các công trình ghi công liệt sĩ; thực hiện các hoạt động bảo trợ xã hội và chương trình xóa đói, giảm nghèo trên địa bàn cấp xã phường;

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

Các văn bản quy phạm pháp luật có sự phân cấp theo cấp quản lý và gắn liền với thẩm quyền của cá nhân, tổ chức ban hành. Theo đó, có thể thống kê các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh về cán bộ, công chức hành chính cấp xã, phường như sau:

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. Tuy nhiên, với vai trò là một quy định luật gốc, có giá trị ghi nhận những vấn đề về tổ chức bộ máy nhà nước, Hiến pháp định ra các tư tưởng pháp lý chủ đạo về tổ chức bộ máy nhà nước và nhân sự bộ máy nhà nước, trong đó có cấp xã và công chức cấp xã.

Thứ hai, các văn bản Luật, Bộ luật liên quan đến quản lý nhà nước về công chức hành chính cấp xã, phường. Đây là các văn bản pháp luật do Quốc hội ban hành dưới Hiến pháp. Các luật như Cán bộ, công chức; Tổ chức chính quyền địa phương và các luật liên quan khác đóng vai trò diễn giải những quan điểm về vấn đề công chức hành chính cấp xã, phường được ghi nhận trong Hiến pháp. Đây là hệ thống văn bản có giá trị pháp lý chủ chốt trong quản lý 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. Đặc biệt, các Nghị quyết của Hội đồng Nhân dân ba cấp luôn có ý nghĩa quan trọng trong vấn đề quản lý công chức hành chính cấp xã, phường.

Thứ tư, các văn bản pháp quy của cơ quan hành chính trung ương. Sự phân quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật của các cơ quan hành chính trung ương ghi nhận Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng và Thông tư của Bộ trưởng là những văn bản cụ thể hoá và hướng dẫn thi hành luật, bộ luật của Quốc hội và các văn bản của Ủy ban thường vụ Quốc hội. Như vậy, ba văn bản pháp quy của cơ quan hành chính trung ương kể trên đóng vai trò rất quan trọng đối với hoạt động quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã của các cơ quan có thẩm quyền.

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. Đây là văn bản quy phạm pháp luật duy nhất của hệ thống cơ

quan này tại địa phương. Trên cơ sở sự phân quyền và các đặc trưng kinh tế, xã hội, văn hoá, dân trí... của mình, các địa phương sẽ ban hành những quy định về quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã khác nhau. Tuy nhiên, sự khác biệt này chỉ mang tính tương đối và có giới hạn.

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. Trong đó kế hoạch ngắn hạn bao gồm từ 01 đến 05 năm. Kế hoạch ngắn hạn giúp hoàn tất những vấn đề từ nhỏ đến trung bình, không phức tạp và có thể hoàn tất trong một thời gian ngắn.

Kế hoạch trung và dài hạn áp dụng từ trên 05 năm đến trung bình 20 năm. Các kế hoạch này có thể bao gồm nhiều kế hoạch ngắn hạn ghép lại hoặc có thể là một kế hoạch dài hơi cho hoạt động quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Để đạt được những kế hoạch này, đòi hỏi phải sử dụng nhiều nhân lực, vật lực cùng với sự nỗ lực, kiên trì tuân thủ các nguyên tắc, yêu cầu đặt ra.

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.

Tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của công chức hành chính cấp xã, phường hiện tại cũng như tương lai. Mục đích của việc tuyển dụng công chức là nhằm tìm được những người đủ tài và đức, có phẩm chất tốt để đảm nhiệm công việc. Tuyển dụng công chức là tiền đề hết sức quan trọng của việc xây dựng và phát triển công chức nhà nước trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội để đảm đương những nhiệm vụ được giao.

Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức

đanh đảm nhận, phải 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, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH đất nước.

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. 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 công chức.
- 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. 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....

Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) nhấn mạnh việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức như sau:

- Bố trí đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường. Điều đó có nghĩa là khi sử dụng cán bộ, công chức nhất là những người làm nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, phải xem xét cả hai yếu tố khác quan (tiêu chuẩn cán bộ, công chức) lẫn chủ quan (phẩm chất, năng lực, nguyện vọng...).
- Đề bạt, cân nhắc phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Bố trí đề bạt không đúng có thể dẫn đến thừa, thiếu cán bộ, công chức một cách giải tạo, công việc kém phát triển, tiềm lực không được phát huy.
- Trọng dụng nhân tài, không phân biệt đối xử với người có tài ở trong hay ngoài Đảng, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài.

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

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

Nếu các chính sách, chế độ của Nhà nước đối với CBCC cấp xã được đảm bảo, kịp thời, công bằng, minh bạch sẽ thu hút lượng lớn lao động, nhất là lao động trẻ tuổi, có nhiệt huyết, trình độ, năng lực về làm việc. CBCC trẻ với tư duy sáng tạo sẽ góp phần phát triển kinh tế, xã hội tại địa phương. Hơn nữa, nếu những chính sách, chế độ của Nhà nước tốt, tiền lương đáp ứng nhu cầu sinh hoạt sẽ hạn chế tham ô, hối lộ, tham nhũng, vùi vĩnh nhân dân...

Các chế độ, chính sách Nhà nước chưa hợp lý: chính sách tiền lương, phụ cấp lương sẽ triệt tiêu động lực làm việc, CBCC cấp xã chưa tích cực học tập nâng cao trình độ, thiếu trách nhiệm trong công việc, phát sinh nhiều hiện tượng tiêu cực, ảnh hưởng đến phẩm chất đạo đức của người CBCC. Khi thưởng, phạt phải rõ ràng, công bằng, kịp thời, phải có căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức.

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

Đào tạo, bồi dưỡng quyết định trực tiếp đến chất lượng của công chức. Điều 2 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 nhấn mạnh mục tiêu đào tạo: “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”.

Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giới hạn ở đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, mà cần đặc biệt quan tâm tới đào tạo nâng cao kỹ năng thực hiện công việc và những kiến thức về quản lý nhà nước, góp phần

tạo nên tính chuyên nghiệp của công chức trong thực thi nhiệm vụ. Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm; gắn với công tác sử dụng, quản lý công chức, phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

Nội dung cơ bản nhất của đào tạo bồi dưỡng là phải xác định chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng; chương trình và phương thức đào tạo phù hợp với từng đối tượng. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên sự phân tích, đánh giá công việc, trình độ của công chức và nhu cầu về cán bộ của từng cơ quan, tổ chức. Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng lại phụ thuộc vào các vấn đề như: Hệ thống cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên; Chế độ hỗ trợ cho công chức đi học như tiền ăn ở, đi lại, tiền học phí, thời gian; Cơ chế đảm bảo sau đào tạo, bồi dưỡng...

1.2.5. 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. Việc đánh giá sẽ giúp tìm ra được những cá nhân là cán bộ, công chức cấp xã có những năng lực tốt, đạo đức và quan điểm chính trị vững vàng.

Đánh giá công chức là hoạt động công vụ được thực hiện từ phía cơ quan, đơn vị, tổ chức, người sử dụng công chức, tập thể lao động nhằm xem xét chất lượng công chức dựa trên cơ sở thực tiễn công tác của người công chức và yêu cầu nhiệm vụ được cơ quan, đơn vị, tổ chức đề ra với công chức.

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.

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

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong về lề lối làm việc;

- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;
- Thái độ phục vụ nhân dân.

Khi đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, toàn diện, tính lịch sử cụ thể; trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; công khai đối với công chức được đánh giá. Phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong đánh giá công chức.

1.2.6. Kiểm tra, giám sát thực thi nhiệm vụ của đội ngũ công chức hành chính cấp phường

Kiểm tra, giám sát công chức nhằm nắm chắc thông tin diễn biến tư tưởng, tiến trình tiến hành công việc của công chức, giúp cho lãnh đạo cơ quan, đơn vị phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời uốn nắn sửa chữa những sai sót của công chức, hạn chế sự lãng phí nguồn nhân lực trong đội ngũ công chức, kiểm tra giám sát để đánh giá năng lực của từng công chức, từ đó có hướng bố trí công việc phù hợp hơn hoặc sắp xếp, đề bạt công chức hợp lý, đào tạo, bồi dưỡng công chức có năng lực kém, kịp thời đáp ứng công việc.

Kiểm tra để phát hiện những ưu điểm cũng như hạn chế khuyết điểm của công chức, loại trừ những người thiếu năng lực thoái hóa biến chất và ngăn chặn kẻ xấu chui vào bộ máy. Kết quả kiểm tra là cơ sở khách quan điều chỉnh và tác động, làm cho công chức luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc. Qua đó vận dụng hình thức thưởng phạt nghiêm minh, ngăn chặn những tiêu cực, phát huy nhân tố tích cực, tạo dựng lòng tin của nhân dân đối với Đảng, đối với nhà nước.

Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã mới nắm được thực trạng chất lượng và những biến động của đội ngũ này để xây dựng chiến lược và qui hoạch đội ngũ công chức cấp xã; kịp thời khen thưởng những thành tích, tiến bộ và xử lý những sai phạm, tạo lập lòng tin của nhân dân đối với chính quyền. Mặt khác, tăng cường quản lý, kiểm tra, luân chuyển cán bộ, thay thế những cán bộ yếu kém, tăng cường cán bộ có chất lượng cho những nơi phát sinh điểm nóng, mất đoàn kết nội bộ, hoặc phong trào mọi mặt đều yếu.

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

Các văn bản pháp luật về đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường phải có nội dung phù hợp với chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng. Xem xét chất lượng của văn bản pháp luật dựa trên những yêu cầu về nội dung phù hợp với chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng là đòi hỏi mang tính khách quan và xuất phát từ mối quan hệ giữa Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước.

Nội dung văn bản pháp luật về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường phải phù hợp với ý chí, nguyện vọng và lợi ích chính đáng của đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường là đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của văn bản pháp luật: Yêu cầu này đặt ra nhằm bảo đảm tính khả thi của văn bản pháp luật sau khi được ban hành. Để đáp ứng được yêu cầu này, ngay trong quá trình ban hành văn bản pháp luật, cơ quan soạn thảo phải tổ chức lấy ý kiến đóng góp của các tổ chức xã hội, công dân cho dự thảo văn bản. Đây là thủ tục bắt buộc khi soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật được quy định tại Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, đồng thời là hình thức thể hiện tính dân chủ trong quá trình ban hành văn bản pháp luật; thu hút trí tuệ tập thể đóng góp vào dự thảo văn bản làm cho văn bản sau khi được ban hành sẽ có nội dung phù hợp với đối tượng thi hành của chính văn bản đó.

Văn bản pháp luật về quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường được ban hành có nội dung phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và đem lại hiệu quả tác động là mong muốn của cơ quan ban hành là tăng cường hiệu quả công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường. Nội dung của văn bản pháp luật phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội sẽ bảo đảm tính khả thi cho văn bản đó.

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

Để được dự tuyển công chức cấp xã, phường người dự tuyển phải đáp ứng các điều kiện tiêu chuẩn của công chức cấp xã. Cụ thể, khoản 1 Điều 1 Thông tư 13/2019/TT-BNV được sửa đổi, bổ sung bởi Điều 1 Thông tư 04/2022/TT-BNV gồm các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

- Đủ 18 tuổi trở lên.
- Tốt nghiệp trung học phổ thông.
- Tốt nghiệp đại học trở lên. Riêng công chức tư pháp hộ tịch thì chỉ cần tốt nghiệp trung cấp Luật trở lên.

Ngoài ra, căn cứ Điều 3 Nghị định 112/2011/NĐ-CP, công chức cấp xã phải đáp ứng các tiêu chuẩn chung gồm:

- Hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật Nhà nước.
- Có thể vận động nhân dân địa phương thực hiện chủ trương, đường lối Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.
- Có đủ năng lực cũng như sức khoẻ để hoàn thành nhiệm vụ.
- Am hiểu, tôn trọng phong tục, tập quán của dân cư nơi công tác.

Việc thi tuyển vào công chức cấp xã được thực hiện theo trình tự quy định tại Điều 17 Nghị định 112/2011/NĐ-CP sửa đổi bởi khoản 8 Điều 1 Nghị định 34/2019/NĐ-CP.

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

Để trở thành những nhà tổ chức, người công chức có năng lực trước hết phải là người có phẩm chất chính trị. Đó là lòng nhiệt tình cách mạng, lòng trung thành tuyệt đối với lý tưởng của Đảng, với Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, tinh thần tận tụy với công việc, hết lòng hết sức vì sự nghiệp cách mạng của quần chúng nhân dân; là bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu và con đường đi lên CNXH.

Đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường phải có phẩm chất chính trị tốt không chỉ bằng những lời tuyên bố, hứa hẹn mà quan trọng hơn là việc nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước; thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần gương mẫu trong công tác, tinh thần trách nhiệm đối với đời sống của nhân dân địa phương; luôn trấn trở trước những khó khăn của địa phương; quyết tâm đưa địa phương - nơi mình công tác ngày càng phát triển về mọi mặt, thực hiện công bằng, dân chủ, văn minh.

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

Đội ngũ công chức cấp phường, xã là người trực tiếp làm việc với nhân dân. Cho nên, đạo đức của đội ngũ công chức sẽ có tác động rất lớn tới người dân, ảnh hưởng lớn tới hiệu quả quản lý nhà nước của chính quyền phường. Nếu đội ngũ công chức có đầy đủ các phẩm chất: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư thì nhân dân sẽ tin tưởng họ và sự nghiệp cách mạng của Đảng, từ đó nhân dân tự giác thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

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

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Đây là những kiến thức chuyên sâu về một lĩnh vực nhất định được biểu hiện qua những cấp độ: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học. Những kiến thức này đòi hỏi đội ngũ công chức cấp phường, xã không được thiếu khi giải quyết công việc của mình. Nếu thiếu kiến thức chuyên môn thì công chức sẽ lúng túng trong việc giải quyết công việc, chắc chắn sẽ khó hoàn thành công việc, hiệu quả quản lý nhà nước sẽ thấp. Hiện nay, trình độ chuyên môn của công chức phải đạt đại học trở lên.

Năng lực nhận thức, tư duy: năng lực nhận thức, tư duy là năng lực hết sức quan trọng không chỉ đối với công chức phường mà đối với bất kỳ cá nhân nào. Để quá trình thực thi công vụ có hiệu lực, hiệu quả đòi hỏi mỗi công chức phải có năng lực nhận thức thể hiện ở khả năng nhận biết nhanh, hiểu sâu sắc vấn đề, linh hoạt, sáng tạo trong quá trình thực thi công vụ, có tư duy logic, biện chứng, giải quyết công việc dựa trên các quy định của pháp luật, có lòng say mê, hứng thú với công việc.

Trình độ quản lý nhà nước: Đây là hệ thống tri thức khoa học về quản lý xã hội mang tính quyền lực Nhà nước, là những kiến thức đòi hỏi các nhà quản lý phải có, để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra trong quá trình điều hành, quản lý. Quản lý vừa là hoạt động khoa học, vừa là hoạt động nghệ thuật, cho nên yêu cầu đội ngũ công chức phải am hiểu sâu sắc về kiến thức quản lý và phải vận dụng linh hoạt các kiến thức đó vào giải quyết những vụ việc cụ thể.

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

Theo quy định của pháp luật, trình tự đánh giá công chức phường như sau: công chức phường tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao, Chủ tịch UBND phường nhận xét về kết quả tự đánh giá của công chức, đánh giá ưu, nhược điểm của công chức trong công tác; tập thể công chức phường họp tham gia ý kiến và Chủ tịch ủy ban nhân dân phường kết luận và quyết định xếp loại công chức.

Việc đánh giá, phân loại công chức theo 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực; Không hoàn thành nhiệm vụ. Đây là một trong những tiêu chí đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức được Chính phủ ban hành tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015.

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

Môi trường pháp luật và chính sách đối với công chức của nhà nước là nhân tố quan trọng tác động đến hoạt động quản lý nhân lực trong tổ chức. Là một tổ chức hoạt động trong một quốc gia tất yếu chịu sự quản lý của chính phủ quốc gia đó, mà cụ thể hơn là hoạt động dưới sự điều chỉnh của hệ thống pháp luật của quốc gia đó. Bởi vậy, môi trường pháp luật có tác động quyết định đến các hoạt động quản lý nhân lực của tổ chức.

Điều kiện tự nhiên

Điều kiện tự nhiên là những yếu tố thuộc về môi trường tự nhiên như: diện tích, địa hình, khí hậu... Những yếu tố này có ảnh hưởng, tác động hai chiều đến hoạt động quản lý công chức hành chính cấp xã. Theo đó, nếu phạm vi quản lý có điều kiện tự nhiên thuận lợi như diện tích hẹp, địa hình bằng phẳng và khí hậu ôn hoà sẽ kiến tạo nên những điều kiện thuận lợi cho hoạt động quản lý nhà nước về công chức cấp xã.

Ngược lại, các yếu tố tự nhiên không ổn định sẽ có những tác động tiêu cực đối với hoạt động quản lý về công chức hành chính cấp xã.

Điều kiện kinh tế, xã hội

Điều kiện kinh tế, xã hội là những vấn đề liên quan đến trình độ phát triển kinh tế, xã hội của quốc gia và của địa phương. Trình độ phát triển này quyết định đến các vấn đề về nguồn lực đầu tư cho hoạt động quản lý công chức hành chính cấp xã. Nếu quốc gia hoặc địa phương có nền kinh tế phát triển, nguồn lực dồi dào thì khi đó, nguồn đầu tư công lớn. Trong đầu tư công có hai nội dung đầu tư cơ bản gồm đầu tư phát triển công nghệ quản lý và đầu tư nâng cao chất lượng con người. Cả hai nội dung này đều có ý nghĩa quan trọng quyết định phương pháp và kết quả của quá trình quản lý.

1.4.2. Các nhân tố chủ quan

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

Nhân lực là đối tượng của hoạt động Quản lý nhân lực và luôn là cơ sở của các chính sách nhân lực trong bất cứ tổ chức nào. Chính sách Quản lý nhân lực trong tổ chức căn cứ trên đặc điểm cụ thể của nhân lực trong các tổ chức nhà nước.

Trong đó có các yếu tố như cơ cấu lao động theo giới, theo độ tuổi, theo vùng miền, theo trình độ chuyên môn đặc biệt quan trọng và quyết định đến sự ưu

tiên trong các chính sách Quản lý nhân lực.

Năng lực của nhà quản lý

Lãnh đạo là chủ thể của hoạt động quản lý nhân lực, quyết định tới các chính sách nói chung của tổ chức trong đó có chính sách về quản lý nhân lực. Việc nhận thức về tầm quan trọng của quản lý nhân lực từ phía các cấp lãnh đạo trong tổ chức đóng vai trò hết sức quan trọng đối với hoạt động quản lý nhân lực của tổ chức đó. Trước đây hoạt động quản lý nhân lực trong nhiều tổ chức chưa được đội ngũ lãnh đạo đánh giá đúng mức mà chỉ coi nó đơn giản là sự kết hợp hữu cơ của các hoạt động về tiền lương và nhân lực.

Khả năng tài chính cho hoạt động Quản lý

Bất cứ hoạt động nào của tổ chức cũng chỉ phát triển mạnh khi được đầu tư các nguồn lực một cách thích đáng. Hoạt động quản lý nhân lực cũng cần có được nguồn tài chính để đầu tư. Khả năng tài chính của tổ chức có ảnh hưởng trực tiếp đến các chính sách quản lý nhân lực đặc biệt là chính sách lương, thưởng, đãi ngộ cho cán bộ công nhân viên. Ngoài ra khả năng tài chính còn là điều kiện để đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị và đào tạo nâng cao trình độ nhân lực cho quản lý nhân lực trong tổ chức.

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

1.5.1.1. Kinh nghiệm của huyện Khoái Châu, tỉnh Hưng Yên

Xác định rõ tầm quan trọng của hệ thống chính trị ở cơ sở phường/xã, thị trấn trong việc tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân, những năm qua Huyện uỷ, HĐND và UBND huyện đã lãnh đạo, chỉ đạo việc nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở, trong đó trọng tâm là nâng cao quản lý công chức hành chính cấp cơ sở.

Từ năm 2020- 2023, Sở Nội vụ tỉnh Hưng Yên đã mở 04 lớp đại học đào tạo cho cán bộ, công chức cấp xã phường trong đó có 36 học viên là cán bộ, công chức cấp xã phường huyện Khoái Châu gồm 01 lớp Đại học Xã hội học, 01 lớp Đại học kinh tế Nông nghiệp, 02 lớp Đại học luật; 01 lớp cao đẳng quân sự cơ sở cho 68 chỉ huy quân sự cấp xã; 06 lớp trung cấp cho 17 học viên viên là cán bộ, công chức cấp

xã phường huyện Khoái Châu gồm 04 lớp trong cấp quân sự, 01 lớp trung cấp nghề công tác xã hội; 01 lớp trung cấp công an xã. Kết quả 93% cán bộ, công chức được cử đi học hoàn thành khoá học đúng tiến độ.

Một số giải pháp nâng cao quản lý công chức hành chính cấp xã tại huyện Khoái Châu, tỉnh Hưng Yên như sau:

Một là, tiếp tục đổi mới, thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ, trước hết là công tác đánh giá cán bộ phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện.

Hai là, làm tốt công tác quy hoạch cán bộ cơ sở. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và căn cứ vào tiêu chuẩn, nhu cầu đào tạo đội ngũ CBCC cấp xã để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

Ba là, xây dựng tiêu chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn từng chức danh cán bộ cơ sở, tiến hành khảo sát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã và chất lượng cán bộ trong nguồn quy hoạch hằng năm.

Bốn là, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo. Thực hiện việc đào tạo theo tiêu chuẩn chức danh về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước.

Năm là, thực hiện trẻ hóa đội ngũ cán bộ trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn, tính liên tục, tính kế thừa.

Sáu là, thực hiện nghiêm túc các quy chế, quy định về công tác cán bộ và chính sách bảo đảm vật chất, động viên tinh thần đối với cán bộ cơ sở. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thực hiện tốt việc nhân dân giám sát công chức hành chính cấp xã, phường.

1.5.1.2. Kinh nghiệm của huyện Hải Châu, thành phố Đà Nẵng

Huyện Hải Châu đã nhận thức rõ việc quản lý công chức hành chính là nhiệm vụ trọng yếu, trên cơ sở rà soát, đánh giá đội ngũ công chức một cách toàn diện. Huyện đã chú trọng công tác nâng cao năng lực quản lý công chức hành chính cấp xã.

Trên cơ sở cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh, huyện Hải Châu đã đổi mới và nâng cao công tác quản lý công chức hành chính cấp huyện góp phần nâng cao chất lượng công tác của công chức hành chính với chính quyền cấp xã, đồng thời tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong công tác quản lý công chức cấp cơ sở. Theo số liệu thống kê tháng 6/2023 có 74,3% CBCC có trình độ THPT, 23% trình độ THCS,

21,5% tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp; 3% trình độ cao đẳng; 24,6% trình độ đại học; về trình độ lý luận chính trị có 30% sơ cấp lý luận chính trị, 47,7% trung cấp và 9,7% cao cấp và cử nhân lý luận chính trị. Tính đến nay hầu hết công chức hành chính huyện đã có trình độ chuyên môn đại học, một số cán bộ có trình độ thạc sỹ và nhiều cán bộ đang theo học thạc sỹ.

Một số giải pháp nâng cao quản lý công chức hành chính cấp xã huyện Hải Châu như sau:

Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng từ huyện đến cơ sở.

Cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ cấp xã làm cơ sở bố trí, sắp xếp cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ văn hóa, lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ. Kết hợp nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng và đề cao ý thức tự học, tự rèn luyện.

Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ; đẩy mạnh việc điều động, luân chuyển cán bộ.

Xây dựng, quy hoạch cán bộ đi đôi với xây dựng, củng cố tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể; phát huy vai trò của chính quyền, đoàn thể ở cơ sở.

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

Từ thực tiễn kinh nghiệm quản lý công chức hành chính tại huyện Khoái Châu, tỉnh Hưng Yên và huyện Hải Châu, Thành phố Đà Nẵng cho thấy việc nâng cao hiệu quả quản lý công chức hành chính có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. Qua đó, những bài học kinh nghiệm rút ra đối với Thành phố Hải Dương như sau:

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

Thứ hai, xây dựng đồng bộ hệ thống giải pháp, từ khâu tuyển dụng, đào tạo tới sử dụng, đánh giá công chức hành chính cấp xã. Để nâng cao chất lượng công chức cấp xã, cần quan tâm và chú trọng hơn nữa tới hoạt động tuyển dụng, tuyển chọn công chức, xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với trình độ phát triển

của đất nước.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ thông tin vào các khâu, thủ tục hành chính để đảm bảo tính chính xác, nhanh gọn, hạn chế thời gian thực hiện các thủ tục “rườm rà”, giúp hạn chế lao động dôi dư, khắc phục tình trạng công dân xếp hàng dài tại các cơ quan hành chính cấp xã, phường.

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.

Thứ năm, 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.

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. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý công chức hành chính cấp xã, phường. Các yếu tố tác động đến quản lý công chức hành chính cấp xã phường. Kinh nghiệm quản lý công chức hành chính cấp xã, phường của huyện Khoái Châu, tỉnh Hưng Yên và huyện Hải Châu, Thành phố Đà Nẵng, từ đó rút ra những kinh nghiệm trong công tác quản lý công chức hành chính cấp xã, phường cho Thành phố Hải Dương.

CHƯƠNG 2

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

a. Vị trí địa lý

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.

Thành phố Hải Dương hội tụ đầy đủ các yếu tố của một đô thị năng động, hiện đại, là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa, khoa học kỹ thuật, du lịch, dịch vụ. Hiện thành phố đang tập trung mọi nguồn lực phát triển cơ sở hạ tầng, quy hoạch kiến trúc, chỉnh trang đô thị, hướng đến là đô thị xanh, thông minh, hiện đại và giàu bản sắc văn hóa xứ Đông.

Thành phố Hải Dương có vai trò đặc biệt quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội đối với tỉnh nói riêng và khu vực Vùng Đồng bằng sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ nói chung. Những năm qua, thành phố đã có bước phát triển mạnh trên các mặt kinh tế - xã hội, với tốc độ đô thị hóa nhanh, bộ mặt đô thị, hệ thống hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội và dịch vụ ngày càng phát triển.

b. Điều kiện tự nhiên

Thành phố Hải Dương có quy mô diện tích là 111,64 km².

Quy mô dân số toàn đô thị là 508.190 người (2023).

Thành phố Hải Dương có khí hậu nhiệt đới gió mùa, nóng và ẩm ướt với 4 mùa; nhiệt độ trung bình là 23oC; độ ẩm trung bình hàng năm từ 78 đến 87%; lượng mưa trung bình hàng năm từ 1,500mm đến 1,700 mm.

c. Hành chính lãnh thổ

Thành phố Hải Dương hiện có 25 đơn vị hành chính cấp xã gồm 19 phường và 06 xã. Các phường của Thành phố Hải Dương gồm có: 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, Tứ Minh, Việt Hòa. Các xã của Thành phố Hải Dương gồm có: An Thượng, Gia Xuyên, Liên Hồng, Ngọc Sơn, Quyết Thắng, Tiền Tiến.

d. Về phát triển kinh tế

Trong những năm gần đây, tình hình kinh tế - xã hội của Thành phố Hải Dương đã tiến triển rõ nét, tốc độ tăng trưởng kinh tế ở mức khá, cơ cấu kinh tế đã có những bước chuyển biến tích cực, đời sống của nhân dân từng bước được cải thiện. Tốc độ tăng trưởng của thành phố luôn ở mức 14 - 18%/năm. Thu nhập bình quân đầu người ở mức 90 triệu đồng/người/năm vào năm 2023.

Sự phát triển mạnh mẽ, nhanh chóng về không gian và kết cấu hạ tầng đô thị đã tạo ra động lực to lớn, thúc đẩy sự phát triển kinh tế của Thành phố Hải Dương đóng góp tỉ trọng lớn trong GDP chung của tỉnh với mức tăng trưởng kinh tế trong nhiều năm liên đều đạt bình quân hơn 14%/năm, nằm trong top các địa phương có tốc độ tăng trưởng cao nhất khu vực.

Hiện tại, ngành công nghiệp - xây dựng đã chiếm tỷ lệ 55,5%; thương mại dịch vụ 40,3%; nông nghiệp thủy sản chỉ còn 4,2%. TP đã quy hoạch xây dựng được 30 điểm chợ, siêu thị, trung tâm thương mại với 5.800 hộ kinh doanh.

Thành phố có 03 Khu Công nghiệp: Đại An (603,82 ha), Nam Sách (60,2 ha), An Phát (123 ha), và 04 Cụm công nghiệp (Thạch Khôi, Ngô Quyền, Cẩm Thượng - Việt Hòa, Ba Hàng).

Cơ sở hạ tầng thiết yếu như: đường giao thông, hệ thống điện, công trình thủy lợi, trường học, nhà sinh hoạt văn hóa cộng đồng được nâng cấp, xây dựng mới tạo điều kiện thuận lợi hơn cho sản xuất và sinh hoạt của dân cư. Một số công trình hạ tầng đô thị như đường trục chính, đường bao đô thị, hạ tầng khu dân cư đang được triển khai xây dựng,... Đây là cơ sở thuận lợi tạo điều kiện cho sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Dương trong giai đoạn tiếp theo.

e. Văn hóa – xã hội

Các lĩnh vực văn hóa - xã hội được coi trọng, an sinh xã hội được bảo đảm; đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân được cải thiện và từng bước nâng cao. Hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở được củng cố vững chắc, tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội luôn ổn định.

Thành phố Hải Dương đã và đang có những bước phát triển vượt bậc, đạt được các thành tựu quan trọng về kinh tế - văn hoá - xã hội, đời sống nhân dân từng bước được cải thiện. Song cũng không tránh khỏi những khó khăn, hạn chế do tác động của mặt trái cơ chế thị trường, phân hoá giàu nghèo, trình độ dân trí tại các địa phương,...

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, Tứ 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.

Thành phố Hải Dương gồm 25 đơn vị gồm có đơn vị hành chính cấp xã, phường loại I, đơn vị hành chính cấp xã, phường loại II và không có đơn vị hành chính cấp xã, phường loại III.

Đơn vị hành chính cấp xã, phường loại I, gồm có 05 phường: Tân Bình, Thanh Bình, Ngọc Châu, Tứ Minh, Bình Hàn

Đơn vị hành chính cấp xã loại II, gồm có 20 phường, xã: Ái Quốc, Cẩm Thượng, Hải Tân, Lê Thanh Nghị, Nam Đồng, Nguyễn Trãi, Nhị Châu, Phạm Ngũ

Lão, Quang Trung, Tân Hưng, Thạch Khôi, Trần Hưng Đạo, Trần Phú, Việt Hòa.
An Thượng, Gia Xuyên, Liên Hồng, Ngọc Sơn, Quyết Thắng, Tiền Tiến.

Bảng 2.1. Số lượng công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo địa bàn từ năm 2022 – 30/11/2024

ĐVT: Người

TT	Tên xã, phường	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh	
					2023/2022	2024/2023
	Tổng	209	213	220	101,91	103,29
1	Phường Tân Bình	9	9	10	100,00	111,11
2	Phường Thanh Bình	9	9	9	100,00	100,00
3	Phường Ngọc Châu	9	9	9	100,00	100,00
4	Phường Tứ Minh	9	9	10	100,00	111,11
5	Phường Bình Hàn	9	9	10	100,00	111,11
6	Phường Cẩm Thượng	8	9	9	112,50	100,00
7	Phường Hải Tân	9	9	9	100,00	100,00
8	Phường Lê Thanh Nghị	8	8	9	100,00	112,50
9	Phường Nguyễn Trãi	8	9	9	112,50	100,00
10	Phường Nhị Châu	8	8	9	100,00	112,50
11	Phường Phạm Ngũ Lão	8	8	8	100,00	100,00
12	Phường Quang Trung	8	8	8	100,00	100,00
13	Phường Trần Hưng Đạo	9	9	9	100,00	100,00
14	Phường Trần Phú	8	8	8	100,00	100,00
15	Phường Việt Hòa	9	9	9	100,00	100,00
16	Phường Nam Đồng	8	8	9	100,00	112,50
17	Phường Ái Quốc	8	9	9	112,50	100,00
18	Phường Tân Hưng	8	8	9	100,00	112,50
19	Phường Thạch Khôi	8	8	8	100,00	100,00
20	Xã Gia Xuyên	8	8	8	100,00	100,00
21	Xã Liên Hồng	8	8	8	100,00	100,00
22	Xã An Thượng	8	8	8	100,00	100,00
23	Xã Ngọc Sơn	9	9	9	100,00	100,00
24	Xã Quyết Thắng	8	9	9	112,50	100,00
25	Xã Tiền Tiến	8	8	8	100,00	100,00

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022- 30/11/2024

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. Năm 2023 đã tăng 101,91% so với năm 2022, tháng 11/ 2024 tăng 103,29% so với năm 2023 nhưng số lượng công chức tại các phường, xã vẫn thấp hơn so với quy định (25 xã phường tối đa số CBCC là 255 người) đạt 90,2% so với quy định.

Quy mô công chức ở các xã, phường trên địa bàn thành phố Hải Dương qua các giai đoạn đã tăng lên, nhất là đội ngũ cán bộ công chức công tác trên các lĩnh vực chuyên môn về kinh tế, văn hóa xã hội. Đội ngũ công chức cấp xã, phường được tăng cường đã góp phần đáp ứng ngày càng tốt hơn các yêu cầu, nhiệm vụ quản lý trên các lĩnh vực phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh và xây dựng hệ thống chính trị ở địa bàn các xã, phường của thành phố Hải Dương.

Bảng 2.2. Số lượng công chức hành chính xã, phường thành phố Hải Dương theo vị trí chức danh từ năm 2022 – 30/11/2024

ĐVT: Người

TT	Chức danh	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh (%)	
					2023/2022	2024/2023
	Tổng số lượng công chức cấp xã, phường	209	213	220	101,91	103,29
1	Chỉ huy trưởng Quân sự	25	25	25	100,00	100,00
2	Văn phòng - Thống kê	37	37	38	100,00	102,70
3	Địa chính- Nông nghiệp- Xây dựng và Môi trường	35	35	38	100,00	108,57
4	Tài chính - Kế toán	48	50	50	104,17	100,00
5	Tư pháp- hộ tịch	28	30	32	107,14	106,67
6	Văn hóa- Xã hội	36	36	37	100,00	102,78

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022- 30/11/2024

Qua bảng số liệu 2.2, có thể thấy số lượng công chức cấp xã của thành phố Hải Dương đã được đảm bảo đầy đủ các chức danh. Công chức cấp xã các vị trí công việc như Địa chính- Nông Nghiệp-Xây Dựng và Môi trường; Tài chính – Kế toán, Văn phòng, thống kê tăng tỷ lệ cao so với các chức danh công chức cấp xã khác của thành phố. Công chức hành chính với chức danh chuyên môn tại hầu hết các xã, phường theo quy định bố trí 02 công chức hành chính cho mỗi vị trí, tuy nhiên ở một số xã, phường của thành phố Hải Dương một số vị trí cũng mới chỉ có

01 công chức hành chính cho 1 chức danh vẫn thiếu so với quy định.

Tuy số lượng công chức hành chính cấp xã, phường tính đến 30/11/2024 tăng nhưng quản lý, điều hành thực hiện nhiều việc vẫn còn lúng túng, chậm trễ, nhiều vấn đề trong thực tiễn ở địa bàn các xã, phường chưa quản lý được triệt để dẫn đến công tác thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn còn chậm.

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 đóng vai trò quan trọng đối với đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường vì đây là những kiến thức chuyên sâu, gắn trực tiếp với vị trí, công việc chuyên môn cụ thể, phản ánh khả năng thực hiện nhiệm vụ của từng công chức.

Thực trạng trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường thành phố Hải Dương thể qua bảng sau:

Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương giai đoạn 2022- 30/11/2024

ĐVT: Người

TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		So sánh (%)	
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	2023/2022	2024/2023
	Tổng	209	100	213	100	220	100	101,91	103,29
1	Chưa qua đào tạo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
2	Sơ cấp	2	0,96	1	0,47	0	0,00	50,00	0,00
3	Trung cấp	3	1,44	3	1,41	2	0,91	100,00	66,67
4	Cao đẳng	15	7,18	14	6,57	13	5,91	93,33	92,86
5	Đại học	183	87,56	187	87,79	193	87,73	102,19	103,21
6	Trên đại học	6	2,87	8	3,76	12	5,45	133,33	150,00

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022- 30/11/2024

Đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố được hình thành từ hai nguồn chủ yếu là tiếp nhận công chức chuyển công tác từ các ban, ngành, địa phương và tuyển dụng qua thi tuyển công chức.

Qua bảng 2.3 ta thấy 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%. Sở dĩ có sự thay đổi về trình độ văn hóa như vậy, là do đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hải Dương đã từng bước được chuẩn hóa. Hàng năm những công chức chưa đạt chuẩn được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hóa tại các cơ sở giáo dục.

Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số công chức hành chính có trình độ chuyên môn trung cấp và cao đẳng năm 2022 là 15 người chiếm tỷ lệ 6,82%, số công chức cấp xã có trình độ trung cấp, cao đẳng chủ yếu là các công chức đã lớn tuổi, sắp về hưu, số lượng công chức này có xu hướng giảm dần qua các năm.

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

Cùng với việc phát triển về quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức ở cấp xã, phường thành phố Hải Dương đã có những bước phát triển tích cực cả về trình độ, ngành nghề, lĩnh vực, độ tuổi, giới tính...

a) Cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường theo giới tính

Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo giới tính từ năm 2022 – 30/11/2024

TT	Giới tính	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		So sánh (%)		
		Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)	2023/ 2022	2024/ 2023	Bình quân
Tổng số Công chức		209	100	213	100	220	100	101,91	103,29	102,60
1	Nam	108	51,67	110	51,64	124	54,55	101,85	112,73	107,29
2	Nữ	101	48,33	103	48,36	100	45,45	101,98	97,09	99,53

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022- 30/11/2024

Theo số liệu tại Bảng 2.4 cho thấy 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 năm 2022 tỷ trọng nam giới chiếm 51,67%, nữ giới là 48,33%; năm 2023 tỷ trọng nam giới chiếm 51,64%, nữ giới là 48,36%; tính đến 30/11/2024 tỷ trọng nam giới chiếm 54,55%, nữ giới là 45,45%.

b) Cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường theo độ tuổi

Để thuận lợi trong việc phân tích, đánh giá cơ cấu nguồn nhân lực hành chính cấp xã, phường theo độ tuổi, ta có thể chia thành các nhóm độ tuổi như sau:

Theo số liệu tại Bảng 2.5 đánh giá 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

Độ tuổi 31 - 40 chiếm từ 34 – 35% qua các năm đây là độ tuổi hội tụ đầy đủ kinh nghiệm và trình độ nhằm thực thi công vụ tốt nhất, đồng thời sẽ còn đủ sức khoẻ và thời gian để học hỏi nâng cao trình độ.

Bảng 2.5. Cơ cấu đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo tuổi từ năm 2022 – 30/11/2024

TT	Độ tuổi	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		So sánh (%)		
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	2023/ 2022	2024/ 2023	Bình quân
Tổng		209	100,00	213	100,00	220	100,00	101,91	103,29	102,60
1	Dưới 30 tuổi	38	18,18	40	18,78	42	19,09	105,26	105,00	105,13
2	Từ 31 - 40 tuổi	74	35,41	75	35,21	76	34,55	101,35	101,33	101,34
3	Từ 41 - 50 tuổi	71	33,97	74	34,74	78	35,45	104,23	105,41	104,82
4	Từ 51 – 60 tuổi	26	12,44	24	11,27	24	10,91	92,31	100,00	96,15

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022- 30/11/2024

Độ tuổi 41 - 50 chiếm từ 33 – 35% qua các năm. có nhiều kinh nghiệm thực tế để giải quyết công việc nhưng lại khó tiếp thu những kỹ năng mới và cũng khó có thể thích nghi với những thay đổi, đặc biệt là công cuộc cải cách hành chính hiện nay.

Còn độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ trọng từ 18 đến 19% thì chưa đủ độ chín chắn, là công chức trẻ mới được trúng tuyển vào cơ quan nhà nước cần phải tích cực tham gia học hỏi, rèn luyện. Như vậy, với cơ cấu độ tuổi là phù hợp, thành phố Hải Dương nên duy trì để vừa có đội ngũ công chức hành chính có kinh nghiệm, lẫn

đội ngũ trẻ, nắm bắt công nghệ thông tin tốt nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hành chính tại thành phố Hải Dương.

2.1.2.4. Trình độ lý luận chính trị và phẩm chất đạo đức đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương

Đội ngũ công chức cấp phường thành phố Hải Dương tăng dần về số lượng và từng bước nâng cao về chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đoàn kết giữ vững phẩm chất cách mạng, luôn tin tưởng vào đường lối đổi mới của Đảng; là tác nhân quan trọng góp phần lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị của địa phương vững mạnh.

Nhận thức rõ vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, những năm qua thành phố Hải Dương đã có nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã phường. Một trong những giải pháp được đề ra là tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng và chính quyền về công tác giáo dục lý luận chính trị cho cán bộ, công chức cấp xã.

Bảng 2.6. Trình độ lý luận chính trị đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương theo tuổi từ năm 2022 – 30/11/2024

TT	Trình độ lý luận chính trị	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		So sánh (%)	
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	2023/2022	2024/2023
Tổng		209	100	213	100	220	100	101,91	103,29
1	Chưa qua đào tạo	32	15,31	32	15,02	30	13,64	100,00	93,75
2	Sơ cấp	48	22,97	48	22,54	53	24,09	100,00	110,42
3	Trung cấp	114	54,55	117	54,93	121	55,00	102,63	103,42
4	Cao cấp	15	7,18	16	7,51	16	7,27	106,67	100,00

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022- 30/11/2024

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%. Trên cơ sở đó việc nâng cao trình độ lý luận giúp cho đội ngũ này có năng

lực tư duy lý luận, khả năng tổng kết thực tiễn, vận dụng tốt đường lối, chủ trương và chính sách của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một lực lượng không nhỏ số lượng cán bộ, công chức cấp xã chưa qua đào tạo về lý luận chính trị chiếm tỷ lệ từ 13% đến 15%. Điều này cũng gây ảnh hưởng tới nhận thức của một số lượng không nhỏ cán bộ, công chức trong tình hình hiện nay. Do vậy, việc tiếp tục nâng cao chất lượng công tác giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Hòa Bình là yêu cầu vừa mang tính cấp thiết vừa là chiến lược lâu dài.

Công chức cấp phường tại thành phố Hải Dương có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, trung thành với lý tưởng, kiên định với mục tiêu xây dựng CNXH, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, có lối sống giản dị, trong sáng, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở.

Các cấp ủy, tổ chức đảng từ tỉnh đến cơ sở đã nhận thức sâu sắc, đúng đắn về vị trí, yêu cầu của công tác cán bộ và nâng cao chất lượng công chức cấp phường trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Công tác cán bộ trong thời gian gần đây, đặc biệt là nhiệm kỳ 2020 - 2025 ngày càng đổi mới hơn, đảm bảo khách quan, dân chủ, chặt chẽ và đúng quy trình.

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

Hiện nay, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh về vấn đề quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã đã được ban hành tương đối đầy đủ và thống nhất từ trung ương đến địa phương.

2.2.1.1. Nhóm văn bản Luật

Nhằm quy định cụ thể tinh thần của Hiến pháp năm 2013 và tạo lập những nguyên tắc cơ bản, trong tâm cho hoạt động quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12, đã được ban hành ngày 13 tháng 11 năm 2008. Cán bộ, công chức cấp xã được định nghĩa là ghi nhận những vấn đề liên quan tại nhiều chương, mục, điều, khoản của luật này. Trải qua hơn 10 tồn tại, luật

Cán bộ, công chức năm 2008 đã bộc lộ một số vấn đề cần sửa đổi, bổ sung, do đó, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, số 52/2019/QH14, đã được ban hành ngày ngày 25 tháng 11 năm 2019. Chế định cán bộ, công chức cấp xã được điều chỉnh, bổ sung một số vấn đề tại các Điều 61 khi quy định thêm về chức danh Trưởng công an xã tại các xã, thị trấn chưa tổ chức công an chính quy theo Luật Công an nhân dân số 37/2018/QH14.

2.2.1.2. Nhóm các văn bản dưới Luật

Trên cơ sở sự ghi nhận của các Luật về quản lý cán bộ, công chức cấp xã, cơ quan hành pháp tiến hành ban hành các văn bản dưới luật để cụ thể hoá và hướng dẫn thi hành. Theo đó, hiện hành có 09 văn bản dưới luật gồm các: Nghị định, Thông tư và Thông tư liên tịch sau:

- Nghị định 92/2009/NĐ-CP, của Chính phủ 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, ban hành ngày ngày 22 tháng 10 năm 2009;

- Nghị định 34/2019/NĐ-CP, của Chính phủ về 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, ban hành ngày 24 tháng 4 năm 2019.

- Nghị định 204/2004/NĐ-CP, của Chính phủ về Chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, ban hành ngày 21 tháng 7 năm 2016.

- Nghị định 112/2011/NĐ-CP, của Chính phủ về Công chức xã, phường, thị trấn, ban hành ngày 05 tháng 12 năm 2011.

- Nghị định 161/2018/NĐ-CP, của Chính phủ về Sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, ban hành ngày 29 tháng 11 năm 2018.

- Nghị định 46/2010/NĐ-CP, của Chính phủ về Thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức, ban hành ngày 27 tháng 04 năm 2010.

- Thông tư 03/2007/TT-BNV, của Bộ Nội vụ về Hướng dẫn thực hiện chế độ kỷ luật công chức cấp xã, ban hành ngày 12 tháng 6 năm 2007.

- Thông tư 13/2019/TT-BNV, 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, ban hành ngày 06 tháng 11 năm 2019.

2.2.1.3. Nhóm văn bản của tỉnh Hải Dương

Trên cơ sở sự phân cấp, phân quyền và các nguyên tắc của pháp luật về quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã, chính quyền thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương đã ban hành một số văn bản quy phạm pháp luật và văn bản quản lý hành chính nhà nước thông thường nhằm điều chỉnh vấn đề quản lý nhà nước về cán bộ, công chức trên địa bàn. Các văn bản này bao gồm:

- Quyết định 2532/QĐ-UBND của UBND tỉnh Hải Dương, ban hành ngày 08/7/2019 về việc giao số lượng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn theo Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ.

- Quyết định 03/2020/QĐ-UBND của UBND tỉnh Hải Dương, ban hành ngày 05 tháng 6 năm 2020 Quy định về tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Hải Dương.

- Quyết định 10/2020/QĐ-UBND của UBND tỉnh Hải Dương, ban hành ngày 17 tháng 7 năm 2020 Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định về tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Hải Dương ban hành kèm theo Quyết định số 03/2020/QĐ-UBND ngày 05/6/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương.

Việc tổ chức thực hiện pháp luật về cán bộ, công chức cấp xã cũng được các cấp chính quyền địa phương thực hiện hằng năm và đột xuất khi có sự thay đổi pháp lý cần cập nhật. Theo đó, trung bình mỗi năm chính quyền tỉnh tổ chức 02 Hội nghị về cập nhật kiến thức pháp luật về cán bộ, công chức cấp xã cho chính bản thân cán bộ, công chức cấp xã và những chủ thể quản lý cán bộ, công chức cấp xã. Huyện Thăng Bình cũng tổ chức trung bình mỗi năm 02 đợt Cập nhật kiến thức pháp lý về cán bộ, công chức cấp xã cho cả hai đối tượng trên. Bên cạnh đó, việc chuẩn bị các phương án để thực hiện các quy định pháp luật khi có sự thay đổi cũng đã được chính quyền xác định trước và không để xảy ra tình huống bị động.

Thực hiện khảo sát ý kiến của 50 công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương về việc quản lý, ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản

quy định, pháp luật về đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay.

Bảng 2.7. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã về quản lý ban hành và tổ chức các văn bản quy định pháp luật

TT	Nội dung	Tốt		Trung bình		Kém	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Ban hành đầy đủ và thống nhất từ trung ương đến địa phương	42	84	8	16	0	0
2	Thường xuyên cập nhật kiến thức cho đội ngũ cán bộ, công chức	40	80	10	20	0	0

Nguồn: Phiếu khảo sát, 2024

Qua khảo sát cho thấy công chức hành chính cấp xã, phường đánh giá 84% tốt 16% trung bình về hệ thống văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh về vấn đề quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã đã được ban hành đánh giá tương đối đầy đủ và thống nhất từ trung ương đến địa phương. Cho thấy UBND thành phố Hải Dương đã chú trọng trong việc tuân thủ đúng các văn bản pháp luật và các quy định của Nhà nước về quản lý, ban hành và tổ chức thực hiện tại thành phố Hải Dương.

80% công chức hành chính xã phường đánh giá việc cập nhật thường xuyên các kiến thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ công chức là tốt, 20% trung bình. Điều đó cho thấy công tác tuyên truyền và phổ biến các quy định của nhà nước về quản lý đối với công chức hành chính được thực hiện tốt

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.

Trên cơ sở các quy định của pháp luật và nhu cầu, những vấn đề thực tiễn của địa phương, Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương đã ban hành kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nhiệm kỳ 2020-2024, định hướng tới 2030.

Căn cứ Quyết định 03/2009/QĐ-UBND ngày 23 tháng 3 năm 2009 của Ủy

ban nhân tỉnh Hải Dương ban hành Tiêu chuẩn, phẩm chất, năng lực, hiểu biết, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường. Bên cạnh đó, căn cứ Nghị định 33/2023/NĐ-CP quy định tiêu chuẩn của từng chức danh công chức cấp xã, phường như sau:

- Tiêu chuẩn của công chức Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự cấp xã, phường thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành về quân sự.

Bên cạnh đó, Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự cấp xã phường phải có khả năng phối hợp với các đơn vị quân đội nhân dân, công an nhân dân và lực lượng khác trên địa bàn tham gia xây dựng nền quốc phòng toàn dân, thực hiện nhiệm vụ phòng thủ dân sự; giữ gìn an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội, bảo vệ Đảng, chính quyền, tài sản của Nhà nước và bảo vệ tính mạng, tài sản của Nhân dân.

- Tiêu chuẩn của công chức Văn phòng - thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội như sau:

Độ tuổi: Đủ 18 tuổi trở lên;

Trình độ giáo dục phổ thông: Tốt nghiệp trung học phổ thông;

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: 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, phường. Trường hợp luật có quy định khác với quy định này thì thực hiện theo quy định của luật đó.

Tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh công chức cấp xã, phường cho phù hợp với đặc điểm và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của từng cấp xã nhưng phải đảm bảo không thấp hơn tiêu chuẩn quy định.

Ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã trong từng kỳ tuyển dụng;

Xây dựng kế hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về quản lý nhà nước, lý luận chính trị; ngoại ngữ, tin học, thực hiện các chế độ, chính sách và tinh giản biên chế.

Thời gian qua, cấp ủy và chính quyền các xã, phường của thành phố Hải Dương đã nâng cao nhận thức về công tác quy hoạch công chức 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 công chức sẽ làm giảm sự phấn đấu của số đông công chức ngoài quy hoạch.

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.

Hàng năm trước khi tiến hành nhận xét, đánh giá đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường, thành phố Hải Dương rà soát đánh giá lại hệ thống các tiêu chuẩn đối với đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường đã có đề điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung hay ban hành những tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ mới cho phù hợp.

Thực hiện khảo sát ý kiến của 50 công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương về việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay.

Bảng 2.8. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã về việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính

TT	Nội dung	Tốt		Trung bình		Kém	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Công khai, dân chủ trong thực hiện xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức hành chính cấp xã, phường	45	90	5	10	0	0
2	Việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức hành chính cấp xã đã gắn với thực trạng và nhu cầu thực tế	40	80	8	16	2	4

Nguồn: Phiếu khảo sát, 2024

Qua số liệu khảo sát cho thấy có 45 người chiếm 90% công chức hành chính đánh giá tốt cho rằng việc xây dựng kế hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường được thực hiện công khai, dân chủ.

Có 40 công chức hành chính chiếm 80% cho rằng việc xây dựng kế hoạch quy hoạch công chức hành chính cấp xã đã gắn với thực trạng và thực tế nhu cầu được đánh giá là tốt, 16% đánh giá trung bình. Tuy nhiên vẫn có 4% đánh giá kém cho rằng chưa sát thực tế và nhu cầu của địa phương.

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

Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của công chức hiện tại cũng như tương lai. Nói đến cơ chế tuyển dụng là nói đến cách thức, phương pháp để lựa chọn công chức sao cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy năng lực và sở trường của họ để đạt kết quả cao trong công tác.

Thành phố Hải Dương đã thực hiện Quyết định số 02/2014/QĐ-UBND ngày 09/01/2014 của UBND tỉnh Hải Dương về việc ban hành quy chế tuyển dụng công chức, xã, phường, thị trấn và nội dung kì thi tuyển công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Hải Dương, trong việc thi tuyển công chức cấp xã, thực hiện quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải 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, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH đất nước.

Số liệu thống kê tình hình kết quả tuyển dụng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường tại thành phố Hải Dương như bảng 2.9.

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.

Tuy nhiên số lượng công chức cấp xã phường đã tuyển dụng chưa đáp ứng được theo nhu cầu cần tuyển dụng. Số lượng công chức được tuyển dụng năm 2022

đáp ứng được 80% so với nhu cầu, năm 2023 đáp ứng được 66,67% so với nhu cầu và tính đến 30/11/2024 đáp ứng được 70% nhu cầu tuyển dụng.

Bảng 2.9. Kết quả tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã, phường của Thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024

STT	Nội dung	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Nhu cầu tuyển dụng (người)	15	6	10
2	Tổng hồ sơ đăng ký (hồ sơ)	45	32	42
3	Tổng hồ sơ đạt yêu cầu (hồ sơ)	40	32	41
4	Tổng số công chức được tuyển dụng (người)	12	4	7
5	Tỷ lệ công chức được tuyển dụng so với nhu cầu tuyển dụng (%)	80	66,67	70

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022 – 30/11/2024

Khảo sát 50 công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương về công tác tuyển dụng hiện nay. Công tác tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực được công chức hành chính cấp xã, phường đánh giá 84% tốt 14% trung bình và 2% là kém. Cho thấy UBND thành phố Hải Dương đã chú trọng vào hoạt động tuyển dụng, nâng cao chất lượng tuyển dụng thông qua các tiêu chí từ nguồn tuyển dụng, hồ sơ, quy trình, thủ tục tuyển dụng... là điều kiện tất yếu để phát triển đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương.

Bảng 2.10. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã, phường về công tác tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường tại Thành phố Hải Dương

TT	Nội dung	Tốt		Trung bình		Kém	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Tuân thủ đúng quy định về công tác tuyển dụng, thu hút công chức hành chính cấp xã, phường	42	84	7	14	1	2

Nguồn: Phiếu khảo sát, 2024

Tuy nhiên vẫn còn một số công chức hành chính cấp xã, phường chưa hài lòng về công tác tuyển dụng hiện nay với 14% đánh giá mức trung bình và 2% yếu kém. Nguyên nhân một số công chức hành chính cấp xã, phường cho rằng có sự nể nang, ưu tiên với các đối tượng được tuyển dụng, một số chưa đạt chuẩn; công tác

tuyển dụng còn dựa trên yếu tố tình cảm, chưa thực sự chú ý đến năng lực của người được tuyển dụng; sau khi tuyển dụng một số công chức chưa phát huy tốt nhiệm vụ của mình.

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

a. Về sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức hành chính cấp xã, phường

Kết quả cuối cùng của công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường 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, đơn vị. Do vậy, công tác bố trí, sử dụng công chức hiệu quả không chỉ ở khâu tuyển dụng, mà trong tất cả các khâu: bố trí, sử dụng, đề bạt, đánh giá, sắp xếp, luân chuyển, quản lý và thực hiện chính sách đối với công chức đều phải đảm bảo công khai, công bằng và chính xác.

Bảng 2.11. Kết quả sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024

STT	Nội dung	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Tổng số công chức cấp xã, phường (người)	209	213	220
2	Số lượng công chức cấp xã, phường được sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng (người)	204	209	212
3	Tỷ lệ công chức cấp xã, phường được sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng (%)	97,61	98,12	96,36

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022-30/11/2024

Việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong cơ quan hành chính nhà nước nhằm đổi mới cơ chế quản lý công chức là một việc làm mới. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Xác định vị trí việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Qua bảng trên ta thấy, đa số 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%.

Tuy nhiên có một số ít các xã, phường thành phố Hải Dương tuy đã quan tâm, sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng cho công chức của đơn vị, nhưng do quá trình sắp xếp, có sự sáp nhập các xã, vì vậy có một số vị trí việc làm đang bị thừa số lượng lớn công chức, trong khi có 1 số vị trí còn thiếu do vậy còn số ít công chức đang được sắp xếp vào vị trí việc làm chưa phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Bên cạnh đó, ở một số xã, phường việc sử dụng, phân công, công tác cho công chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của công chức cấp xã, phường hiện có. Chưa có sự phối hợp đồng bộ giữa công tác quy hoạch, tuyển dụng, tạo nguồn với công tác đào tạo, bố trí và sử dụng công chức. Một số ít công chức hành chính cấp xã do tuyển dụng theo tiêu chuẩn cũ nên trình độ chuyên môn còn hạn chế, chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

b. Đãi ngộ và thăng tiến đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường

Thực hiện đường lối đổi mới theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng và Nhà nước đã chỉ đạo ban hành nhiều văn bản điều chỉnh, bổ sung, từng bước hoàn thiện chính sách tiền lương, hoàn thiện cơ chế quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền lương của đội ngũ công chức hành chính cấp xã.

Đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường mức lương năm 2022 đến hết tháng 6 năm 2023 căn cứ theo Nghị định 38/2019-NĐ-CP về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức. Tiền lương được xác định bằng Mức lương cơ sở nhân với Hệ số lương, trong đó mức lương cơ sở là 1.490.000 đồng/tháng. Từ ngày 1/7/2023 căn cứ theo Nghị quyết số 69/2022/QH15 mức lương cơ sở tăng lên là 1.800.000 đồng/tháng.

Hệ số lương công chức hành chính cấp xã được xác định cho từng chức danh công chức hành chính cấp xã đảm nhận. Ngoài lương, công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương còn được hưởng thêm các loại phụ cấp gồm phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên, phụ cấp kiêm nhiệm và các khoản phụ cấp lương khác.

Khảo sát 50 công chức hành chính cấp xã phường thành phố Hải Dương về các chính sách đãi ngộ, thăng tiến đối với công chức hành chính cấp xã hiện nay.

Bảng 2.12. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã, phường về chính sách đãi ngộ, thăng tiến

TT	Nội dung	Tốt		Trung bình		Kém	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Tuân thủ đúng quy định về chính sách đãi ngộ, thăng tiến đối với công chức	43	86	6	12	1	2

Nguồn: Phiếu khảo sát, 2024

Công tác đãi ngộ, thăng tiến đối với công chức hành chính cấp xã đánh giá có 86% tốt các chính sách đãi ngộ đảm bảo đúng quy định và thăng tiến công chức hành chính cấp xã đúng quy trình, khách quan. Tuy nhiên có 12% công chức hành chính cấp xã đánh giá mức trung bình và 2% kém. Nguyên nhân một số công chức hành chính cấp xã chưa hài lòng về các chính sách tiền thưởng, mức thưởng không đánh giá theo chất lượng công việc mà mang tính cào bằng việc thăng tiến với một số công chức hành chính cấp xã không dựa theo năng lực.

c. Về đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã, phường

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.

Nội dung đào tạo chủ yếu cho công chức gồm có:

Đào tạo kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước: Trang bị kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo chương trình quy định cho công chức cấp xã. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý chuyên ngành và vị trí làm việc theo chế độ bồi dưỡng bắt buộc hàng năm.

Đào tạo kiến thức lý luận chính trị: Trang bị trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh công chức cấp xã. Tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng; bồi dưỡng cập nhật, nâng cao trình độ lý luận.

Nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của thành phố Hải Dương được huy động từ nhiều nguồn, ngân sách nhà nước chi trả chủ yếu là từ nguồn ngân sách của địa phương và ngân sách Trung ương cấp theo chương trình mục tiêu quốc gia.

Kết quả tổng hợp một số chỉ tiêu chủ yếu về đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã, phường của thành phố Hải Dương được tổng hợp qua bảng 2.13.

Trong 3 năm giai đoạn 2022- 2024 hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được tập trung vào nội dung về chuyên môn nghiệp vụ, tin học, lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước. Đối tượng được cử đi học gồm những người chưa qua đào tạo về trình độ chuyên môn, trình độ quản lý, trình độ lý luận chính trị hoặc có trình độ sơ cấp, trung cấp đi học, giúp họ có điều kiện tiếp tục hoàn thiện và nâng cao trình độ để đáp ứng với yêu cầu của tình hình mới. Họ hầu hết là những công chức trẻ, là đội ngũ kế cận những công chức xã sắp về hưu. Do vậy, kết hợp với thực tiễn, kinh nghiệm công tác và quá trình được đào tạo bài bản, chính quy, có hệ thống sẽ tạo ra một đội ngũ công chức có chất lượng cao trong tương lai.

Bảng 2.13. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024

STT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Số công chức tham gia		
		Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Bồi dưỡng kiến thức trong thực thi công vụ	41	48	52
2	Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước	37	45	32
3	Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ	73	65	40
4	Bồi dưỡng kiến thức lý luận chính trị	36	36	68
	Tổng	187	194	192

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022- 30/11/2024

Trung tâm bồi dưỡng chính trị thành phố Hải Dương phối hợp với Trường Chính trị tỉnh Hải Dương mở các lớp sơ cấp, trung cấp chính trị liên kết với các trường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Quy hoạch lại đội ngũ công chức cấp xã, những công chức nào chưa đạt tiêu chuẩn hoặc còn thiếu các kiến thức về quản lý Nhà nước, lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ sẽ được cử

đi học.

Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã, phường thành phố Hải Dương chưa được thực hiện đồng bộ, mới chỉ đào tạo về lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ mà chưa chú ý bồi dưỡng về kỹ năng xử lý những tình huống, kỹ năng giao tiếp trong thực tiễn. Điều đó làm cho công chức cấp xã lúng túng trong việc vận dụng kiến thức đã học để giải quyết các vấn đề đặt ra trong hoạt động thực hiện nhiệm vụ do đó còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong giai đoạn mới.

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

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

Việc đánh giá công chức cấp xã của thành phố Hải Dương được thực hiện theo các văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ, UBND tỉnh Hải Dương và UBND thành phố Hải Dương hướng dẫn về việc đánh giá công chức viên chức hàng năm. Việc đánh giá công chức hàng năm là cơ sở cho việc nhận xét, đánh giá công chức khi bổ nhiệm, luân chuyển, điều động...

Việc đánh giá, phân loại hằng năm đối với cán bộ, công chức cấp xã phường trên địa bàn thành phố Hải Dương được thực hiện theo trình tự như sau:

- Đối với các công chức Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã), Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch, Văn hóa - xã hội:

+ Công chức làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao 02 và trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao tại cuộc họp đánh giá công chức hằng năm để mọi người tham dự đóng góp ý kiến;

+ Chủ tịch UBND cấp xã, phường nhận xét về kết quả tự đánh giá của công chức, đánh giá ưu, nhược điểm của công chức trong công tác;

+ Tập thể công chức của UBND cấp xã họp tham gia góp ý kiến. Ý kiến góp ý được lập thành biên bản và thông qua tại cuộc họp;

+ Chủ tịch UBND cấp xã kết luận và quyết định phân loại công chức.

- Đối với công chức Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã, phường:

+ Công chức làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được

giao, tự nhận xét ưu, nhược điểm trong công tác và trình bày báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao tại cuộc họp đánh giá công chức hằng năm để mọi người tham dự đóng góp ý kiến;

+ Tập thể Ban Chỉ huy Quân sự cấp xã, phường, Công an xã và công chức của UBND cấp xã họp tham gia góp ý. Ý kiến góp ý được lập thành biên bản và thông qua tại cuộc họp;

+ Chủ tịch UBND cấp xã, phường đánh giá, quyết định phân loại công chức và thông báo đến công chức sau khi tham khảo ý kiến góp ý bằng văn bản của Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự cấp thành phố (đối với Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã, phường)

Kết quả đánh giá công chức cấp xã phường giai đoạn 2022 – 2024 như sau:

Bảng 2.14. Kết quả đánh giá đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024

TT	Kết quả đánh giá	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		So sánh (%)	
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng	2023/ 2022	2024/ 2023
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	43	20,57	38	17,84	42	19,09	88,37	110,53
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	141	67,46	154	72,30	158	71,82	109,22	102,60
3	Hoàn thành nhiệm vụ	25	11,96	21	9,86	20	9,09	84,00	95,24
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00
	Tổng	209	100,00	213	100,00	220	100,00	101,91	103,29

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022-30/11/2024

Qua bảng số liệu trên cho thấy, 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 11,96%; không có công chức nào không hoàn thành nhiệm vụ.

Tại thành phố Hải Dương trong thời gian qua công tác đánh giá, thi đua, khen thưởng được thực hiện theo đúng quy trình. Nhiều công chức hành chính cấp

xã phường lập được nhiều thành tích xuất sắc và được ghi nhận, tặng nhiều khen, giấy khen.

Bảng 2.15. Đánh giá của công chức hành chính xã, phường về chính sách đánh giá, khen thưởng, kỷ luật

TT	Nội dung	Tốt		Trung bình		Kém	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Tuân thủ đúng quy định về đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức hành chính cấp xã	40	80	8	16	2	4

Nguồn: Phiếu khảo sát, 2024

Qua khảo sát 50 công chức hành chính cấp xã về quy định trong đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức hành chính cấp xã có 80% phiếu đánh chính sách đánh giá, khen thưởng, kỷ luật tốt, đảm bảo đúng quy định, 16% đánh giá trung bình và 4% đánh giá kém.

Nguyên nhân các chính sách đánh giá, khen thưởng, kỷ luật được đánh giá vẫn còn mức trung bình và kém là do còn một số bất cập như: Công tác đánh giá vẫn mang tính hình thức, các nội dung trong quy chế vẫn mang tính chất định tính, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các vị trí khác. Công tác khen thưởng còn chậm đổi mới, còn mang bệnh thành tích, khen thưởng tràn lan, chưa thực chất, ít tác dụng, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ công chức. Công tác kỷ luật cần chính xác, rõ ràng và minh bạch.

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

Kiểm tra, giám sát là một hoạt động quan trọng của nội dung quản lý công chức được quy định tại Luật cán bộ, công chức. Hoạt động kiểm tra được tiến hành nhằm thực hiện các quy định về quản lý công chức như tuyển dụng, nâng ngạch, bố trí, phân công, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, chính sách tiền lương, thực hiện quyền hạn được giao trong quản lý công chức; kiểm tra việc thực hiện nghĩa vụ, những điều cấm không được làm của cá nhân công chức trong quá trình thực hiện công vụ.

Hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật về công

chức được thống kê trong giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2023 như sau:

Bảng 2.16. Thống kê hoạt động kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã, phường của thành phố Hải Dương giai đoạn 2022 – 30/11/2024

STT	Cấp kiểm tra, giám sát	Số cuộc kiểm tra, giám sát (lần)		
		Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Cấp tỉnh	1	1	1
2	Cấp thành phố	2	3	3
3	Cấp xã, phường	3	3	3

Nguồn: Báo cáo thống kê UBND thành phố Hải Dương, 2022-30/11/2024

Hoạt động kiểm tra của Tỉnh do Sở Nội vụ thực hiện hằng năm; của cấp thành phố do Ủy ban nhân dân thành phố thực hiện 01 lần và Phòng Nội vụ thực hiện trong một năm. Hoạt động tự kiểm tra do Ủy ban nhân dân cấp xã, phường và Hội đồng nhân dân cấp xã phường triển khai 03 lần một năm.

Hoạt động giám sát cũng được thực hiện với sự tham gia của các tổ chức chính trị xã hội theo kế hoạch giám sát hàng năm. Bên cạnh đó, chính quyền các xã, phường thành phố Hải Dương cũng tạo điều kiện cho người dân tham gia giám sát bằng việc công khai các thông tin quản lý định kỳ, thiết lập 100% hòm thư góp ý trực tiếp tại các xã phường; công khai email góp ý về tình trạng tuân thủ pháp luật của cán bộ công chức của chính quyền cấp thành phố và cấp tỉnh.

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 điều 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.

Bảng 2.17. Đánh giá của công chức hành chính cấp xã, phường về hoạt động kiểm tra, giám sát đối với công chức hành chính

TT	Nội dung	Tốt		Trung bình		Kém	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện đúng theo kế hoạch, nội dung chỉ đạo kiểm tra của Nhà nước	42	84	5	10	3	6

Nguồn: Phiếu khảo sát, 2024

Khảo sát 50 công chức hành chính cấp xã phường thành phố Hải Dương về hoạt động kiểm tra, giám sát đối với công chức hành chính cấp xã hiện nay.

Công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện đúng theo kế hoạch, nội dung chỉ đạo kiểm tra của Nhà nước đánh giá có 84% tốt công tác kiểm tra, giám sát thực hiện đúng theo kế hoạch và nội dung kiểm tra của nhà nước.

Tuy nhiên có 10% công chức hành chính cấp xã đánh giá công tác kiểm tra, giám sát mức trung bình và 6% kém. Nguyên nhân một số công chức hành chính cấp xã cho rằng công tác thanh tra, giám sát công chức, công vụ vẫn chưa thực sự được quan tâm đúng mức, còn có biểu hiện nhiều hạn chế, nể nang, hình thức; kết quả thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát công vụ chưa thực sự có hiệu quả.

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

2.3.1. Ưu điểm

Trong những năm qua, việc quản lý công chức hành chính cấp xã, phường luôn được quan tâm, dần đi vào nề nếp và bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định; việc quản lý công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo phù hợp quy định Luật CBCC và yêu cầu cải cách hành chính tại các cấp xã phường.

Về công tác quy hoạch công chức hành chính cấp xã phường

Công tác quy hoạch đối với công chức hành chính cấp xã, phường được thực hiện tương đối đầy đủ và đảm bảo đúng theo yêu cầu của cấp trên và tương đối phù hợp với tình hình thực tế tại các xã, phường trên địa bàn thành phố Hải Dương.

Về công tác tuyển dụng công chức hành chính cấp xã phường

Công chức hành chính cấp xã, phường của thành phố Hải Dương hàng năm được tuyển dụng đã được thực hiện theo đúng quy trình, phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng, các đơn vị đã lựa chọn được những người có trình độ, chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu của vị trí tuyển dụng. Các được tuyển dụng trên các tiêu chí về trình độ, sức khỏe, đạo đức... đáp ứng được nhu cầu của đơn vị.

Về công tác sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã phường

UBND thành phố Hải Dương đã chỉ đạo các phòng, ban xây dựng vị trí việc

làm, xác định số lượng biên chế công chức hành chính cần thiết, xây dựng cơ cấu ngạch công chức hành chính theo quy định tại mỗi cơ quan, đơn vị. Việc bố trí sử dụng công chức cấp hành chính xã ở thành phố Hải Dương trong thời gian qua về cơ bản đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo, phát huy được năng lực, sở trường của công chức.

Các chế độ, chính sách đối với công chức hành chính được tuân thủ theo đúng quy định của Nhà nước về chế độ chế độ lương cho công chức hành chính nhà nước. Đồng thời căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; lấy kết quả đánh giá công chức hành chính làm căn cứ để khen thưởng, kỷ luật, bổ sung thu nhập tăng thêm cho công chức hành chính.

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Thành ủy, UBND thành phố Hải Dương đã chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm, đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường được đào tạo, bồi dưỡng về các lĩnh vực như: Lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc... Đến nay, trình độ học vấn của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố đã tăng lên.

Về công tác đánh giá công chức hành chính cấp xã phường

Công tác đánh giá công chức tuân thủ đúng các quy định của Nhà nước về đánh giá công chức, việc đánh giá công chức thực hiện theo đúng quy trình, có nhận xét ưu điểm, nhược điểm trong báo cáo đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao. Công tác đánh giá đã có những cải tiến, chuyển từ cách tự kiểm điểm, bình bầu sang đánh giá cụ thể các nội dung công việc được giao như: năng lực chuyên môn, hiệu quả công việc, đạo đức tác phong...

Về công tác kiểm tra, giám sát thực thi nhiệm vụ của công chức hành chính cấp xã phường

Công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện đúng theo kế hoạch chỉ đạo kiểm tra của Nhà nước, nội dung kiểm tra căn cứ theo các quy định của Luật cán bộ, công chức, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý của Nhà nước, kịp thời hướng dẫn các đơn vị phường, xã thực hiện đúng các nội dung liên quan đến quản lý đối với công chức hành chính nhà nước cấp phường xã.

Nhìn chung, công tác quản lý công chức hành chính cơ bản thực hiện đầy đủ

nội dung theo quy định, góp phần thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội và ổn định chính trị tại địa phương

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Hạn chế

Về công tác quy hoạch công chức hành chính cấp xã phường

Công tác quy hoạch cán bộ được coi là quan trọng và cần thiết, nhưng nhiều nơi không làm hoặc làm chỉ là hình thức. Chưa xác định rõ các căn cứ để tiến hành quy hoạch công chức, phạm vi quy hoạch công chức. Chưa xây dựng cụ thể quy trình thực hiện quy hoạch công chức.

Hàng năm, chưa xem xét đánh giá, điều chỉnh, bổ sung kịp thời danh sách công chức dự bị, nên tác dụng quy hoạch còn hạn chế. Chưa dựa vào chức danh quy hoạch để xác định con người. Trong quá trình làm quy hoạch còn giản đơn, hình thức. Quy hoạch chưa gắn với thực trạng đội ngũ công chức và nhu cầu thực tế nên hiệu quả quy hoạch không cao. Tỷ lệ công chức được đề bạt từ nguồn quy hoạch thấp. Công chức sau khi được đưa vào diện quy hoạch chưa được cấp ủy và cơ quan thực sự quan tâm giúp đỡ, đào tạo vào bảo vệ khi có những thông tin sai lệch do tính chất phức tạp của cuộc sống.

Về công tác tuyển dụng công chức hành chính cấp xã phường

Cơ cấu tuyển dụng chưa thực sự hợp lý, vẫn còn có trường hợp khi tuyển dụng không đúng chuyên ngành tuyển dụng. Quá trình tuyển dụng chưa có cơ chế thu hút những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi là người địa phương về làm việc tại cấp xã, phường. Công tác tuyển dụng chưa căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và căn cứ vào chỉ tiêu biên chế cấp trên giao cho tổ chức.

Công tác tuyển dụng còn dựa trên yếu tố tình cảm, chưa thực sự chú ý đến năng lực của người được tuyển dụng; sau khi tuyển dụng một số công chức chưa phát huy tốt nhiệm vụ của mình.

Về công tác sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã phường

Việc bố trí sử dụng công chức cấp xã phường thành phố Hải Dương trong thời gian qua về cơ bản đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo, phát huy được năng lực, sở trường của công chức. Tuy nhiên ở một số đơn vị việc sử dụng, phân

công công tác cho công chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của đội ngũ công chức cấp xã hiện có. Vẫn còn tình trạng phân công thực hiện công việc chưa phù hợp với khả năng, trình độ. Bên cạnh đó tình trạng sử dụng công chức chưa đủ tiêu chuẩn vẫn còn, công chức được tuyển dụng không đáp ứng được trình độ chuyên môn và trình độ quản lý hành chính hoặc tuyển dụng được người có năng lực nhưng không sử dụng đúng với chuyên ngành, sở trường thế mạnh của người công chức đó. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến năng lực của công chức còn yếu kém.

Mặc dù chính sách cán bộ đã có đổi mới, nhưng nhìn chung hệ thống chính sách còn nhiều bất cập. Chính sách tiền lương chậm đổi mới mà chưa thực sự là đòn bẩy khuyến khích công chức hoàn thành nhiệm vụ, đạt hiệu quả công tác cao, vẫn đề tham nhũng hiện vẫn còn xuất hiện ở đội ngũ công chức, điều này có thể là do nguyên nhân xuất phát từ việc thu nhập quá thấp, không đảm bảo cuộc sống, nhiều công chức tìm nguồn thu nhập ở bên ngoài là chính.

Việc đào tạo, bồi dưỡng đã có những cải tiến về nội dung, chương trình nhưng vẫn còn nặng về lý thuyết, việc rèn luyện các kỹ năng thực hành còn ít, đặc biệt là kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc. Vì vậy, công chức có chứng chỉ trình độ tin học nhưng lại không sử dụng thành thạo máy tính.

Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức không được xây dựng thành chương trình, kế hoạch dài hạn. Công tác đào tạo bồi dưỡng chưa gắn duy hoạch và sử dụng nên còn mang tính hình thức, chưa sát với đòi hỏi của thực tiễn, còn tình trạng có nơi cử người đi học cho đủ chỉ tiêu số lượng được giao, gây lãng phí sau đào tạo, làm cho người học thiếu hứng thú với việc học tập. Vì vậy, vấn đề bồi dưỡng công chức cấp xã đã có đầu tư về tổ chức, kinh phí nhưng hiệu quả đào tạo còn thấp.

Về công tác đánh giá công chức hành chính cấp xã phường

Công tác đánh giá vẫn mang tính hình thức, các nội dung trong quy chế vẫn mang tính chất định tính, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các vị trí khác nhau hầu hết đều có các tiêu chí đánh giá như nhau. Do vậy, hiệu quả của công tác đánh giá chưa cao. Phần lớn, 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, đơn vị lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa thực

hiện hết chức năng, nhiệm vụ được giao. Như vậy, có thể thấy việc đánh giá công chức chưa gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Công tác khen thưởng còn chậm đổi mới, còn mang bệnh thành tích, khen thưởng tràn lan, chưa thực chất, ít tác dụng, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ công chức.

Công tác kỷ luật là quá trình áp dụng pháp luật mà đối tượng hướng tới là con người trong đơn vị, nên hoạt động này cần chính xác, rõ ràng và minh bạch, kết quả của một quyết định kỷ luật phải đúng người đúng tội và phù hợp với quy định của pháp luật. Tuy nhiên công tác xử lý kỷ luật vẫn còn lung túng trong việc áp dụng các văn bản pháp luật để thực hiện trình tự, thủ tục kỷ luật. Thủ tục hành chính trong công tác xử lý kỷ luật chưa được quy định rõ.

Về công tác kiểm tra, giám sát thực thi nhiệm vụ của công chức hành chính cấp xã phường

Công tác thanh tra, kiểm tra công chức là một công tác cần thiết trong quá trình hoạt động công vụ nhằm tăng cường chức năng pháp chế, răn đe công chức, hướng người công chức thực sự trở thành người công bộc của nhân dân, trung thành với Đảng, tận tụy với nhân dân, thanh tra, kiểm tra giúp phát hiện mặt xấu, mặt tốt của chủ trương, chính sách, ngăn chặn khuyết điểm, biểu dương ưu điểm của công chức. Tuy nhiên, công tác thanh tra, giám sát công chức, công vụ vẫn chưa thực sự được quan tâm đúng mức, còn có biểu hiện nhiều hạn chế, nể nang, hình thức; kết quả thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát công vụ chưa thực sự có hiệu quả.

2.3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

a) Nguyên nhân khách quan

Các quy định của Nhà nước

Pháp luật và chính sách đối với công chức của nhà nước là nhân tố quan trọng tác động đến hoạt động quản lý công chức hành chính cấp xã, phường tại thành phố Hải Dương.

Công tác quản lý công chức hành chính cấp xã, phường chịu sự điều chỉnh của các văn bản quy phạm pháp luật như: Luật, Nghị định, Quyết định... về các nội dung của công tác quản lý như: công tác quy hoạch; công tác đào tạo, bồi dưỡng; công tác đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật công chức hành chính cấp xã,

phường ... Thực tế những năm qua cho thấy, các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới công tác công chức hành chính cấp xã, phường ngày càng được hoàn thiện, chặt chẽ góp phần tạo động lực cho công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức.

Luật CBCC năm 2008 của Quốc hội; Nghị định số 114/2003/NĐ-CP của Chính phủ; Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV của Bộ Nội vụ; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ, đội ngũ công chức cấp xã của 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 kỷ luật và tinh thần trách nhiệm, góp phần giúp hoạt động của hệ thống chính trị nói chung và UBND cấp xã, phường của thành phố Hải Dương nói riêng có chuyển biến và hiệu quả hơn.

Điều kiện tự nhiên thành phố Hải Dương

Điều kiện tự nhiên của thành phố Hải Dương thuận lợi cho công tác quản lý công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay. Thành phố Hải Dương nằm trong khu vực đồng bằng sông Hồng với địa hình bằng phẳng, thuận lợi cho giao thương diện tích tự nhiên là 111,64 km². Thuận lợi cho hoạt động chỉ đạo, điều hành và quản lý công chức hành chính các cấp được thuận lợi.

Thành phố Hải Dương có 25 xã, phường. Tổng số dân toàn thành phố năm 2023 là 508.190 người. Đây là nguồn lao động khá dồi dào. Chất lượng nguồn lao động của thành phố Hải Dương trong những năm qua tăng dần. Đây là điều kiện thuận lợi cho thành phố trong việc tuyển dụng các công chức cấp xã.

Điều kiện kinh tế, xã hội

Môi trường kinh tế - văn hoá - xã hội thành phố Hải Dương ảnh hưởng khá thuận lợi công tác quản lý công chức hành chính cấp xã, phường. Thành phố Hải Dương với điều kiện môi trường kinh tế - văn hoá - xã hội ổn định, phát triển làm cho công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được quan tâm đầu tư. Xã hội thành phố Hải Dương càng phát triển ý thức kỷ luật của người dân nói chung, của đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng càng được nâng cao; ý thức trách nhiệm với công việc cũng được nâng lên; con người có điều kiện để học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; được làm việc trong môi trường tốt, có nhiều

trang thiết bị hiện đại góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc. Kinh tế phát triển có thể trả lương cao cho cán bộ, công chức, đảm bảo cho cuộc sống của công chức sẽ không còn tình trạng cán bộ công chức tham nhũng.

Trong những năm gần đây, tình hình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Hải Dương cơ bản được giữ vững và phát triển. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, tăng công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, giảm tương đối tỷ trọng nông nghiệp trong cơ cấu GDP. Sản phẩm nông nghiệp có nhiều tiến bộ trong chuyển đổi cơ cấu sản xuất theo hướng phát triển kinh tế hàng hóa, gắn với thị trường, tăng năng suất và chất lượng sản phẩm.

Mặt khác, tình hình an ninh - chính trị, trật tự an toàn xã hội ổn định đã tạo môi trường thuận lợi để thành phố phát triển kinh tế, từ đó thành phố có điều kiện đầu tư kinh phí, mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc cho đội ngũ công chức cấp xã; các chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức cấp xã được thực hiện tốt hơn.

b) Các nhân tố chủ quan

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

Trình độ của công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương có ảnh hưởng tới hiệu quả quản lý. Thực tế trong những năm gần đây trình độ công chức hành chính cấp xã, phường thành phố Hải Dương đã được nâng cao hơn với tỷ lệ đạt trình độ chuyên môn bậc đại học, thạc sĩ ngày càng tăng qua các năm. Tất cả công chức hành chính cấp xã phường đều đạt chuẩn.

Đội ngũ công chức cấp xã, phường ở thành phố Hải Dương 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.

Trình độ công chức hành chính cấp xã, phường càng cao ý thức chấp hành quy định, quy chế cơ quan của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã càng tốt; ý thức, thái độ trong phục vụ nhân dân cũng được nâng lên; việc thi hành công vụ cũng được thực hiện nhanh chóng, chính xác vì thế công tác quản lý cũng thuận lợi hơn.

Năng lực của đội ngũ của đội ngũ làm công tác quản lý

Cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn vững vàng và hiểu biết về nhiều nội

dung, từ đó, có nhiều cách thức quản lý hiệu quả. Bên cạnh yêu cầu có kiến thức chuyên sâu, hiểu biết rộng, các cán bộ quản lý còn cần phải có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng, không vụ lợi, nể nang, xuôi chiều. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý là hết sức quan trọng nhưng nếu số lượng cán bộ quản lý quá ít so với yêu cầu, tất yếu xảy ra hiện tượng mỗi cán bộ phải thực hiện khối lượng công việc quá tải, từ đó dẫn đến công tác quản lý sẽ bị buông lỏng.

Cán bộ quản lý các đơn vị hành chính cấp xã, phường của thành phố Hải Dương đều được đánh giá có trách nhiệm, thực hiện tốt và đầy đủ chức năng, nhiệm vụ đã được nhà nước quy định.

Công cụ và phương tiện làm việc của đội ngũ quản lý công chức

Khoa học công nghệ ngày càng phát triển, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ quản lý công chức cấp xã ứng dụng các thành tựu của khoa học công nghệ vào quản lý, giải quyết công việc, đem lại hiệu quả cao hơn, giúp nâng cao hiệu quả quản lý.

Hiện nay, các phòng ban tại UBND các xã của thành phố Hải Dương đã được trang bị máy vi tính, máy in, điện thoại cố định, các tài liệu phục vụ chuyên môn nghiệp vụ, tủ đựng tài liệu chung của phòng ban, bàn làm việc cá nhân; các đồ dùng văn phòng phẩm được cung cấp mỗi tháng một lần như: giấy A4, giấy màu, bút chì, bút bi, dập kim, file tài liệu, kẹp giấy... Trên địa bàn thành phố Hải Dương hiện có mạng cáp đồng, cáp quang, mạng 4G dung lượng lớn được cung cấp bởi các doanh nghiệp viễn thông đảm bảo 99% tỷ lệ máy tính kết nối Internet.

Trang thiết bị công nghệ hiện đại giúp quản lý giờ giấc làm việc của công chức hành chính; đánh giá, xếp loại công chức hành chính; đánh giá chất lượng đầu vào của công chức hành chính. Đây là yếu tố ảnh hưởng tới thời gian, độ chính xác của kết quả thi tuyển công chức; đánh giá việc thực hiện chế độ công vụ của công chức. Bên cạnh đó, với trang thiết bị hiện đại, giúp việc thu thập và xử lý thông tin về công chức của nhà quản lý sẽ được tiến hành một cách nhanh chóng và chính xác

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*

Phương hướng quản lý công chức hành chính cấp xã, phường cụ thể như sau:

- Thực hiện nghiêm túc Luật CBCC, các quy định của nhà nước, tỉnh, thành phố về quản lý đội ngũ công chức hành chính xã phường nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính xã phường có chất lượng, hoạt động công vụ, công chức hiệu quả đáp ứng yêu cầu của cải cách nền công vụ công chức.

- Thường xuyên thực hiện xây dựng kế hoạch và quy hoạch nhân lực công chức hành chính xã phường đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Ngoài việc quy hoạch công chức lãnh đạo, quản lý phải hướng đến việc quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng công chức có chuyên môn giỏi, các chuyên gia, chuyên môn hóa ở các lĩnh vực. Hàng năm 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. Việc lựa chọn công chức đưa vào quy hoạch phải thận trọng, kỹ lưỡng, dân chủ, công khai, minh bạch trên cơ sở giới thiệu của CBCC trong cơ quan, đơn vị.

- Hoàn thiện xây dựng xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức hành chính xã phường làm cơ sở xác định biên chế và tuyển dụng, sử dụng công chức hành chính xã phường. Tuyển dụng công chức đảm bảo chọn được người có đủ năng lực, khả năng thực hiện công việc theo yêu cầu hiện tại và có khả năng đáp ứng được sự phát triển của tổ chức tức là phải chọn được nhân tài phục vụ lâu dài trong nền công vụ. Phải xây dựng cơ chế tuyển dụng công chức hành chính xã phường theo vị trí việc làm; xây dựng hệ thống bản mô tả công việc phù hợp với từng vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn vị; tiếp tục đổi mới nội dung và cách thức thi tuyển công chức hành chính xã phường...

- Hoàn thiện công tác đánh giá công chức hành chính xã phường: đánh giá

công chức hành chính xã phường phải gắn vào công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể và gắn với cơ chế chính sách, phân tích cụ thể điều kiện hoàn cảnh mà công chức hoạt động. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng tốt; nghiên cứu thực hiện chế độ “khách hàng” đánh giá công chức hành chính xã phường. Đánh giá công chức hành chính xã phường phải thực hiện thường xuyên và lưu trữ kết quả đầy đủ, làm tài liệu căn cứ để theo dõi quá trình diễn biến sự phát triển.

- Đưa ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý công chức hành chính xã 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

Quản lý công chức hành chính cấp xã phường tại địa phương phải đảm bảo tuân thủ quy định của Đảng, Nhà nước về quản lý cán bộ, công chức

Đảng Cộng sản Việt Nam, các cơ quan quản lý nhà nước là lực lượng tiên phong lãnh đạo đất nước. Địa vị pháp lý của Đảng, các cơ quan quản lý nhà nước đã được quy định trong Hiến pháp năm 2013. Theo đó, Đảng, các cơ quan quản lý nhà nước đóng vai trò là lực lượng lãnh đạo toàn diện các hoạt động xã hội, bao gồm cả hoạt động quản lý nhà nước. Trong đó công tác quản lý cán bộ, công chức hành chính là một trong những trọng tâm, có giá trị quyết định đến lộ trình của quá trình quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã. Việc đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước về công tác quản lý cán bộ, công chức phải đảm bảo dưới những khía cạnh thực tiễn sau:

- Đảm bảo thể chế hóa, cụ thể hóa các nguyên tắc về xây dựng Đảng, như: quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ, công chức; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ, công chức cấp xã; quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, giữa đức và tài, giữa kế thừa và phát triển; giữa sự quản lý thống nhất của Đảng, Nhà nước với phát huy đầy đủ trách nhiệm của các cơ quan trong hệ thống chính trị; giữa thẩm quyền và trách nhiệm cá nhân và tập thể; giữa phân cấp, phân quyền và kiểm tra, giám sát, kiểm soát để thực hiện thống nhất, đồng bộ trong Đảng, Nhà nước và trong hệ thống chính trị.

- Đảm bảo tiếp tục ban hành và thực hiện các quy định, quy chế, cơ chế trong

công tác quản lý cán bộ, công chức bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ và chặt chẽ giữa các khâu, liên thông giữa các cấp; trong đó có quy chế về việc đánh giá đúng đắn, khách quan đối với cán bộ, công chức cấp xã để có cơ sở sử dụng, bố trí cán bộ, công chức cấp xã, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy bằng cấp.

- Đảm bảo luôn đổi mới công tác bầu cử trong Đảng, Nhà nước phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, công chức... để lựa chọn những người thực sự có đức, có tài giữ các vị trí lãnh đạo, thực thi nhiệm vụ phục vụ nhân dân. Tập trung xây dựng đội ngũ công chức cấp hành chính cấp xã phường nhất là đội ngũ công chức cấp xã phường trong quy hoạch.

- Bám sát nguyên tắc Đảng lãnh đạo và quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường, đi đôi với phát huy trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu về công tác quản lý công chức hành chính cấp xã phường. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch công chức hành chính cấp xã phường. Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí công chức hành chính cấp xã phường hợp lý, quan tâm đến công chức hành chính trẻ, công chức hành chính nữ.

Quản lý nhà nước về công chức cấp xã, phường phải hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường chính quy, hiện đại

Việt Nam hiện nay đang trong quá trình phát triển mạnh mẽ về mọi mặt. Trong đó, phát triển con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của cả quá trình phát triển chung của đất nước. Quản lý nhà nước trong tình hình mới đòi hỏi phải có sự đổi mới toàn diện để thích ứng với nhu cầu và nhịp phát triển của xã hội.

Công tác quản lý công chức hành chính cấp xã phường hiện đang đứng trước nhiều thách thức: giữa tính kế thừa và sự phát triển vừa phải đảm bảo sự ổn định mang tính lịch sử hình thành đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường, vừa phải đảm bảo nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường. Bên cạnh đó, chuyển đổi phương thức quản lý công chức hành chính cấp xã phường phải phù hợp với một nền kinh tế thị trường và với nguồn Ngân sách nhà nước.

Quản lý công chức cấp xã 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 cấp xã, phường

Nâng cao hiệu quả quản lý công chức hành chính cấp xã phường là một đòi

hỏi tất yếu của thực tiễn khách quan. Tuy nhiên, cũng cần phải thống nhất rằng quá trình cải cách phải thực hiện theo một trình tự, lộ trình vững chắc, trong đó phải có sự hài hoà lợi ích giữa nhà nước, xã hội và công dân với lợi ích của đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường. Điều này có nghĩa là việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về cán bộ, công chức cấp xã không phải thực hiện bằng mọi giá, chấp nhận hi sinh những lợi ích phụ thuộc để đạt được đến mục đích cuối cùng.

Lợi ích của nhà nước, xã hội và công dân trong quản lý công chức cấp xã, phường là sự thoả mãn về nhu cầu có được sự phục vụ của lực công chức hành chính cấp xã phường vừa có chuyên môn, nghiệp vụ sâu, vừa làm chủ và liên tục thích ứng với công nghệ, kỹ thuật nhưng cũng đảm bảo được những giá trị về đạo đức công vụ. Đây cũng chính là lý do thúc đẩy việc xây dựng và áp dụng các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý công chức hành chính cấp xã, phường.

Lợi ích của công chức hành chính cấp xã, phường là việc hưởng lợi từ các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về công chức cấp xã phường và những chế độ đãi ngộ, lương thưởng sau quá trình áp dụng các giải pháp đó.

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

Mục tiêu:

Quy hoạch công chức không chỉ nói tới việc lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch. Quy hoạch công chức là một quá trình đồng bộ, mang tính khoa học. Cần xác định rõ các căn cứ để tiến hành quy hoạch công chức gồm: thực trạng đội ngũ công chức, dự báo mô hình cơ cấu tổ chức trong thời gian tới, các tiêu chuẩn đánh giá và chung nhất là nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan.

Đối với công chức nói chung, công chức hành chính cấp xã phường của thành phố Hải Dương nói riêng, ngoài những yêu cầu về phẩm chất đạo đức, công chức cấp xã còn đòi hỏi những tiêu chuẩn về giao tiếp, ứng xử, tư tưởng, quan điểm kiên định, vững vàng, có tinh thần phục vụ nhân dân, đạo đức công vụ tốt, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ....

Nội dung giải pháp:

Quy hoạch công chức là một quy trình, vì vậy cần thực hiện tốt các bước của quy trình một cách đầy đủ, chặt chẽ. Cụ thể là:

- 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. Tạo điều kiện cho công chức trong diện quy hoạch học tập, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau.
- 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.

Thành phố Hải Dương cần nghiên cứu tổng thể đội ngũ công chức của các xã, phường, rà soát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ công chức và nhu cầu thực tế của công chức để làm công tác quy hoạch, trong đó chú trọng giới thiệu nguồn nhân lực tại chỗ để quy hoạch. Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng và luân chuyển công chức trong quy hoạch để công chức có điều kiện và cơ hội tiếp cận với thực tiễn, phát triển trình độ, năng lực.

Điều kiện giải pháp:

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch công chức cấp xã, phường thành phố Hải Dương cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

Thứ nhất, cần quán triệt nâng cao nhận thức của các cấp uỷ Đảng, cán bộ công chức, đảng viên và nhân dân về vai trò quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ công chức.

Thứ hai, phải đảm bảo tính khoa học, khả thi trong công tác quy hoạch.

Thứ ba, phải phát huy dân chủ trong toàn bộ quy trình quy hoạch.

Thứ tư, thực hiện đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ.

Thứ năm, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc nhằm thực hiện tốt quy hoạch công chức, đưa công tác này đi vào nề nếp.

Thứ sáu, triển khai ngay quy hoạch công chức lãnh đạo cấp chiến lược, đồng thời thực hiện kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và trưởng thành qua thực tiễn.

Bên cạnh đó cũng cần đổi mới nội dung và phương pháp để nâng cao chất lượng nguồn quy hoạch công chức. Phải chú trọng tạo nguồn công chức cho quy hoạch, bao gồm cả việc thu hút nhân tài, việc tiếp nhận, tuyển dụng và đào tạo bồi dưỡng đội ngũ công chức, khắc phục tư duy nhiệm kỳ trong quy hoạch công chức, hiện tượng cục bộ, khép kín trong địa phương, đơn vị, trong quy hoạch công chức cấp thành phố phải đứng trên đại cục, tổng thể của thành phố, phải đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hải Dương đến năm 2025 và sau năm 2025.

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

Mục tiêu:

Tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường là một khâu rất quan trọng, quyết định chất lượng của đội ngũ công chức hiện tại và tương lai.

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.

Tuyển dụng công chức cấp xã phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và căn cứ vào chỉ tiêu biên chế cấp trên giao cho tổ chức. Để nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, UBND các xã, phường của thành phố Hải Dương cần xác định rõ đối tượng, chỉ tiêu và tiêu chuẩn tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ nhu cầu thực hiện công việc, phải xây dựng các tiêu chuẩn trong bản tiêu chuẩn chức danh công chức. Chỉ tiêu tuyển chọn phải bám sát nhu cầu công việc thực tế của UBND các xã, phường, phải xuất phát từ quy hoạch công chức của đơn vị. Tiêu chuẩn, đối tượng tuyển chọn phải bám sát định hướng chung của UBND tỉnh Hải Dương, Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương và UBND thành phố Hải Dương, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình cải cách, hiện đại nền hành chính nhà nước.

Nội dung giải pháp:

Để bổ sung đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường có phẩm chất và

năng lực tốt, công tác tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường cần đổi mới theo các nội dung sau:

- Tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường theo đúng cơ cấu công chức và vị trí việc làm: Để đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường vừa có năng lực, phẩm chất, vừa đảm bảo tính chuyên nghiệp, ổn định lâu dài và bảo đảm tính linh hoạt mềm dẻo thích ứng với sự thay đổi vai trò của Nhà nước quản lý nền kinh tế thị trường, cần thiết phải chuyển việc quản lý công chức từ hệ thống chức nghiệp sang kết hợp hệ thống chức nghiệp với hệ thống việc làm. Việc kết hợp hai hệ thống này thực hiện bằng cách xây dựng hệ thống các vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu công việc.

Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh chuyên môn và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong đơn vị. Xác định cụ thể vị trí việc làm giúp đơn vị sử dụng công chức xác định số lượng, chất lượng, cơ cấu công chức bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan mình; là cơ sở thực hiện tuyển dụng công chức theo quy định tại Điều 35 Luật Cán bộ, công chức: việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế.

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của đơn vị và trách nhiệm, quyền hạn của công chức đảm nhiệm vị trí việc làm, đơn vị sử dụng công chức tiến hành thống kê, đo lường và phân tích công việc để phân nhóm công việc, làm cơ sở xác định vị trí việc làm của đơn vị mình. Phân tích trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của đơn vị gọi là phân tích tổ chức. Đối với những nhiệm vụ thường xuyên, có tính ổn định tương đối cao, áp dụng phương pháp phân tích truyền thống; với những nhiệm vụ bổ sung, đột xuất, áp dụng phương pháp phân tích mở. Phân tích trên cơ sở trách nhiệm, quyền hạn của công chức đảm nhiệm vị trí việc làm gọi là phân tích cá nhân. Kết quả của quá trình phân tích nêu trên là bản mô tả công việc gắn với chuyên ngành đào tạo, các kỹ năng, kinh nghiệm làm cơ sở xác định vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức sử dụng công chức.

Tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường theo vị trí việc làm sẽ khắc phục được việc tuyển dụng công chức theo ý chí cá nhân của người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức mà không xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị; khắc phục được việc tuyển dụng công chức không đúng cơ cấu, không đúng trình

độ, không đúng chuyên môn được đào tạo.

Về nội dung và hình thức thi tuyển công chức: Việc thay đổi hình thức tuyển dụng từ xét tuyển sang hình thức thi tuyển công chức cấp xã để đảm tính khách quan, công bằng, nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, lựa chọn được những người có trình độ, năng lực nhất tham gia hoạt động quản lý nhà nước ở cấp xã. Để bảo đảm tính cạnh tranh trong tuyển dụng, không qui định việc sơ tuyển ở các đơn vị trước khi tổ chức thi tuyển chính thức. Đối với những người đạt loại giỏi và xuất sắc ở các chuyên ngành phù hợp, cần có qui định tuyển thẳng, không qua thi tuyển hoặc xét tuyển.

Coi trọng năng lực của người dự tuyển công chức khi tổ chức đánh giá. Việc tổ chức thi tuyển công chức cần được thực hiện dưới hình thức thi viết và thi trắc nghiệm để đánh giá người dự tuyển về khả năng viết, khả năng trình bày một vấn đề nhất định; tăng cường các câu hỏi mang tính xử lý tình huống; đánh giá năng lực phải gắn với tiêu chuẩn của vị trí công tác hoặc của ngạch công chức.

Theo quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, phường, tổ dân phố, các môn thi trong kỳ thi tuyển công chức bao gồm: môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, môn thi trắc nghiệm nghiệp vụ chuyên ngành và tin học.

Điều kiện giải pháp:

Yêu cầu chính của công tác tuyển dụng là tuyển chọn được những người giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, còn về ngoại ngữ và tin học chỉ là phương tiện trong quá trình làm việc.

Nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành, thí sinh phải dự thi một bài thi viết và một bài thi trắc nghiệm về các nội dung liên quan đến kiến thức nghiệp vụ chuyên ngành, các kỹ năng theo yêu cầu của ngạch, chức danh phù hợp với vị trí việc làm đăng ký dự tuyển. Đây là nội dung đổi mới trong công tác thi tuyển công chức. Nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành cần gắn với từng ngạch, chức danh theo yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng, bảo đảm phù hợp với yêu cầu của cơ quan sử dụng công chức.

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

Mục tiêu:

Sắp xếp, bố trí CBCCVC trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy theo chủ trương, định hướng của Ban Chỉ đạo Trung ương và Ban Chỉ đạo của Chính phủ về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW bảo đảm xây dựng đội ngũ CBCCVC có số lượng, cơ cấu hợp lý, có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong thời kỳ mới.

Nội dung giải pháp:

Trong chính sách bố trí, sử dụng công chức cấp xã chú ý phải đúng tiêu chuẩn, bố trí đúng người, đúng việc. Cần có chính sách tập hợp công chức, trọng dụng những người có đức, có tài. Để phát huy được năng lực, sở trường, kinh nghiệm, của đội ngũ công chức cấp xã cần phải bố trí, sử dụng các chức danh công chức hợp lý, đúng các tiêu chuẩn quy định cho các chức danh, cần thực hiện tốt một số nội dung:

Một là, quán triệt và thực hiện nghiêm túc yêu cầu quy định về tiêu chuẩn của từng chức danh công chức; Kiên quyết không bố trí mới những người không đủ tiêu chuẩn bằng cấp chuyên môn, nghiệp vụ vào các chức danh công chức theo quy định.

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. Cơ hội phát triển của công chức là những khả năng thăng tiến có thể nắm giữ những vị trí nhất định trong bộ máy chính quyền nhà nước các cấp.

Năm là, nên luân chuyển những công chức về xã có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, tránh tình trạng bị đẩy xuống xã, coi cơ sở là điểm dừng chân cuối cùng. Nên ưu tiên các công chức trẻ có năng lực tốt luân chuyển về xã, tạo bước đột phá về tác phong, cách thức làm việc ở cấp xã.

Sáu là, phải có kế hoạch cụ thể, chặt chẽ về luân chuyển công chức. Tiến hành luân chuyển một cách thận trọng, kỹ lưỡng, có bước đi thích hợp, tránh tình

trạng gây xáo trộn bộ máy quá lớn, làm ảnh hưởng đến hoạt động của bộ máy ở cấp xã, phường. Tạo điều kiện về mọi mặt để công chức đã bố trí đúng vị trí phát huy được năng lực, sở trường để hoàn thành nhiệm vụ một cách cao nhất, đồng thời có sự giúp đỡ nhau để cùng hoàn thành nhiệm vụ của cả bộ máy; những công chức trong diện quy hoạch được cử đi đào tạo, bồi dưỡng sau khi trở về phải được xem xét bố trí đúng vị trí đã quy hoạch.

Điều kiện giải pháp:

Yêu cầu bám sát chủ trương, chỉ đạo của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Chỉ đạo Trung ương và của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về việc tinh gọn bộ máy gắn với cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC;

Bảo đảm việc sắp xếp không ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị theo chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị; nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị mới, đặc biệt các nhiệm vụ liên quan đến phục vụ người dân và doanh nghiệp.

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

Mục tiêu:

Mục tiêu và kế hoạch đào tạo bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã, phường phải hướng vào xây dựng đội ngũ công chức nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu, có khả năng làm chủ các kiến thức khoa học kỹ thuật trên cơ sở áp dụng các trang thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu quản lý hành chính hiện đại trên địa bàn thành phố. Chú trọng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ công chức chiến lược, những chuyên gia trong các lĩnh vực quản lý và đội ngũ công chức trẻ có năng lực.

Nội dung giải pháp:

Về phía người đi học là công chức hành chính cấp xã, phường với nhiều lý do như: Qua độ tuổi đi học, kinh tế khó khăn, trình độ học vấn thấp nên việc đi học đối với họ dường như là miễn cưỡng, chưa xuất phát từ nhu cầu tự thân. Có trường hợp vừa đi học vừa lo việc nhà, đi học thất thường nên kết quả học tập rất hạn chế. Về phía các Trường Chính trị chính trị tỉnh Hải Dương và Trung tâm Chính trị thành phố Hải Dương với tư cách là cơ quan có chức năng đào tạo, bồi dưỡng công

chức các ngành, các cấp ở địa phương mà đông đảo nhất là đội ngũ công chức cấp xã, nhìn chung vẫn đang có nhiều khó khăn, thiếu thốn về cơ sở vật chất, ngân sách, giáo viên và trang thiết bị giảng dạy. Đây là những hạn chế ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả, chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Để đạt được điều đó thì công tác đào tạo, bồi dưỡng phải thực hiện tốt các nội dung, yêu cầu sau:

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. Thực hiện tốt nội dung này sẽ đạt được hai mục tiêu: Một là tránh được lãng phí trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, khắc phục tình trạng “Người đi học thì không được làm, người đi làm thì không được học”.

Thứ hai, nội dung chương trình đào tạo phải phù hợp với yêu cầu của công việc, của vị trí công tác. Điều này có nghĩa là ở vị trí công tác đó cần đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nào, công việc đòi hỏi trình độ nào thì bồi dưỡng kiến thức với trình độ tương đương.

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

Thứ tư, chế độ đối với người đi học. Ngoài tiền học phí, tài liệu được Nhà nước chi trả thì Nhà nước cũng cần hỗ trợ thêm một cách phù hợp để xóa bỏ tâm lý lo sợ tốn kém cho 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, bồi dưỡng để từ đó tìm ra những hạn chế và nguyên nhân để nâng cao chất lượng, công tác đào tạo, bồi dưỡng. Có thể nói, công tác đào tạo, bồi dưỡng là trọng tâm, là biện pháp chủ yếu để nâng cao trình độ đội ngũ công chức cấp xã của nước ta hiện nay.

Điều kiện giải pháp:

Để thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính cấp xã, phường Nhà nước cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính về đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhóm đối tượng này; kết hợp giữa đào tạo và tự đào

tạo, tăng cường đầu tư để xây dựng và nâng cấp các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng công chức, công chức cấp cơ sở ở thành phố; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chương trình, giáo trình, cải tiến phương pháp dạy và học; kết hợp đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh với đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đặc biệt là mở rộng hình thức đào tạo theo nhu cầu.

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

Mục tiêu:

Tăng cường 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 mới nghiêm túc trong thực hiện nhiệm vụ, nâng cao chất lượng công chức và cải cách hành chính

Nội dung giải pháp:

Để đổi mới công tác đánh giá công chức cấp xã, 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 công chức, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân công chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân công chức trong tổ chức.

Thứ hai, cá nhân mỗi công chức của các xã, phường 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 cấp xã 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.

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 trong nội bộ và kết quả đánh giá từ bên ngoài

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

Thứ tư, đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra định kỳ công chức các xã, phường 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.

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.

Điều kiện giải pháp:

Đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hiện nay, yêu cầu phải tuân thủ các nguyên tắc đánh giá nhằm bảo đảm tính khách quan, công bằng, chính xác; không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức; bảo đảm đúng thẩm quyền quản lý, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

Cần thiết áp dụng nền tảng công nghệ để đánh giá, bảo đảm tính khách quan, trung thực kết quả đánh giá theo thời gian thực; cần có tiêu chí đánh giá rõ ràng, có thể định lượng được bằng những kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Bảo đảm thực hiện đánh giá theo vị trí việc làm phù hợp với năng lực của cán bộ, công chức, viên chức. Việc đánh giá, xếp loại chất lượng phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách...

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

Mục tiêu:

Thanh tra, kiểm tra, giám sát là biện pháp bảo đảm việc chấp hành nghiêm kỷ cương, kỷ luật trong thực thi nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức. Quản lý thống nhất là bảo đảm cho hoạt động của cán bộ, công chức được nhất quán, nhịp

nhàng, có trật tự và hướng tới tính hiệu lực, hiệu quả.

Nội dung giải pháp:

Công tác thanh tra, giám sát công chức, công vụ vẫn chưa thực sự được quan tâm đúng mức, còn có biểu hiện nhiều hạn chế, nể nang, hình thức; kết quả thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát công vụ chưa thực sự có hiệu quả, do vậy cần có những giải pháp cơ bản sau:

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. Đó là điều kiện bảo đảm cho công chức hành chính cấp xã phường thực hiện nhiệm vụ, công vụ một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật, có hiệu quả cao.

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. Phải có những quy định rõ về thẩm quyền và cơ chế bảo đảm thực thi thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát từ phía Nhà nước, hệ thống chính trị và nhân dân đối với cán bộ, công chức, nhất là việc thực thi quyền khiếu nại, tố cáo một cách dễ dàng, thuận lợi; đồng thời phải có quy định rõ việc công chức hành chính cấp xã phường phải chịu trách nhiệm về những sai phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ, công vụ của mình gây ra bằng cách quy định chế độ kỷ luật đối với công chức hành chính cấp xã phường.

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, còn cần phải có các quy định về kiểm tra, sát hạch thường xuyên và định kỳ đối với công chức hành chính cấp xã phường; kết quả đó phải được công bố công khai, là cơ sở để xét nâng bậc lương, đề bổ trí, đề bạt, bổ nhiệm và xét hưởng các chế độ đãi ngộ khác.

Hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường có liên quan chặt chẽ tới các vấn đề phát triển kinh tế, xã hội đến quyền và lợi ích của tổ chức, của công dân ở địa phương, do đó trong thực tế rất dễ xảy ra tình trạng lạm quyền, hách dịch, bao che, gây mất lòng tin của công dân đối với chính quyền nhất là trong các lĩnh vực đất đai, giải phóng mặt bằng, chế độ chính sách...

Điều kiện giải pháp:

Cần tăng cường hiệu lực, hiệu quả giám sát từ phía các tổ chức, cá nhân, các tầng lớp xã hội có tính độc lập tương đối với tổ chức bộ máy chính quyền. Để làm được điều đó, trước hết, ở mọi công sở, mọi nơi diễn ra các dịch vụ hành chính nhà nước, các quyền, trách nhiệm, đặc biệt là trách nhiệm giải trình của người có thẩm quyền, nhất là người đứng đầu tổ chức bộ máy phải được niêm yết công khai, hoặc tuyên truyền sâu rộng để nhân dân biết và thực hiện.

Cần phải xây dựng cơ chế thực hành việc kiểm tra, kiểm soát, giám sát của nhân dân đối với hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Đó sẽ là cơ sở để hình thành nhân cách có văn hoá trong giao tiếp giữa các thành viên trong tổ chức bộ máy và trong đời sống cộng đồng.

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

3.3.1. Kiến nghị với Chính phủ

Xây dựng hoàn chỉnh hệ thống văn bản pháp luật về đội ngũ cán bộ, công chức và công tác quản lý công chức hành chính cấp xã phường. Sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức theo quy định mới của Hiến pháp năm 2013.

Tiếp tục đổi mới các chính sách và thực tiễn quản lý công chức hành chính cấp xã phường, đặc biệt là chính sách tiền lương và đánh giá công chức hành chính cấp xã phường.

Cải cách chính sách tiền lương theo hướng hợp lý, khoa học, nghiên cứu để có thể thực hiện trả lương theo vị trí việc làm và theo kết quả công việc;

Đổi mới cách thức đánh giá theo hướng gắn liền với kết quả thực thi công việc, có các tiêu chí đánh giá rõ ràng, phương pháp đánh giá khách quan, khoa học là cơ sở để nâng cao động lực làm việc, tăng cường sự cam kết của công chức với kết quả thực hiện công việc và mục tiêu của cơ quan, đơn vị.

Ban hành đồng bộ các chế độ, chính sách hợp lý để thực hiện sắp xếp, kiện toàn, tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế (chế độ nghỉ hưu trước tuổi; chế độ cho thôi việc, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng CBCC...).

3.3.2. Kiến nghị với UBND tỉnh Hải Dương

Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng trong công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế- xã hội của địa phương. UBND

tinh tiếp tục cụ thể hóa các chính sách của Trung ương và tỉnh, chỉ đạo các huyện, thị xã, thành phố cụ thể hóa các chính sách phát triển công chức hành chính một cách linh hoạt cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, đơn vị.

Tăng cường hoạt động tuyên truyền phổ biến kiến thức về nền hành chính của địa phương cho nhân dân, không ngừng kiện toàn tổ chức bộ máy, cải thiện hình ảnh của cơ quan hành chính trong mắt người dân, thu hút sự quan tâm của nhân dân đối với các cơ quan hành chính Nhà nước.

Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực theo hướng đào tạo lại và đào tạo bổ sung những công chức hành chính cấp xã phường trình độ chuyên môn chưa đủ chuẩn và tập trung đào tạo bồi dưỡng nhận thức, kỹ năng quản lý nhà nước, kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống cho đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường, thị trấn trên toàn tỉnh.

Cần có chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài lâu dài. Chỉ đạo các địa phương xây dựng đề án phát triển công chức hành chính cấp xã, phường giai đoạn 2020 - 2025 để có hướng đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bầu cử, bổ nhiệm, bố trí và sử dụng công chức hành chính cấp xã, phường, thị trấn phù hợp với tình hình thực tế của từng địa phương. Xây dựng kế hoạch hỗ trợ ngân sách cho các địa phương để trang bị phương tiện, cải thiện điều kiện làm việc. Chỉ đạo UBND cấp thành phố ưu tiên đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất trang thiết bị tạo điều kiện và môi trường tốt để phát triển đội ngũ công chức hành chính cấp xã, thị trấn nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ tỉnh đã đề ra.

3.3.3. Kiến nghị với UBND thành phố Hải Dương

Hoàn thiện hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức để có cơ sở tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển và đánh giá công chức hành chính cấp xã phường.

Ban hành Hướng dẫn thực hiện quy chế nhận xét, đánh giá công chức hành chính cấp xã phường với các tiêu chí đánh giá cụ thể, rõ ràng. Xây dựng Quy định về chế độ, chính sách nhằm thu hút những người có trình độ cao và những người có trình độ chuyên môn giỏi.

Tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật, đầu tư ứng dụng phần mềm quản lý cán bộ công chức cho công chức hành chính cấp xã phường.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Về phương hướng, mục tiêu quản lý công chức hành chính cấp xã phường thành phố Hải Dương, trong thời gian tới, công tác quản lý công chức hành chính cấp xã phường thành phố Hải Dương cần thực hiện nghiêm túc Luật cán bộ, công chức, các quy định của nhà nước, tỉnh, huyện về quản lý cán bộ, công chức; thường xuyên thực hiện xây dựng kế hoạch và quy hoạch nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; Hoàn thiện xây dựng xác định vị trí việc làm, hoàn thiện công tác đánh giá công chức hành chính cấp xã phường và đưa ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý công chức công chức hành chính cấp xã phường.

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

Đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường là những người có quan hệ trực tiếp, gắn bó mật thiết với người dân, là người trực tiếp thực hiện các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước với người dân để đảm bảo hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh ở địa phương. Việc không ngừng củng cố, chăm lo xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường là nhiệm vụ chiến lược có ý nghĩa quan trọng trong công cuộc xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

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. 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.

Trước yêu cầu của giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa thì vấn đề cấp thiết đặt ra là phải khắc phục những yếu kém trong công tác quản lý để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, 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, bên cạnh đó, công tác quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp xã phường ở thành phố Hải Dương vẫn còn tồn tại một số hạn chế, một số nội dung chưa đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu đề ra, đòi hỏi cần phải nhanh chóng khắc phục, tiếp tục nâng cao hiệu quả đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới.

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.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước (2000), *Chính quyền cấp xã và QLNN ở cấp xã*, NXB Chính trị quốc gia.
2. Bộ Nội vụ (2012), Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 *hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn*.
3. Trần Xuân Cầu (2018), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
4. Mai Quốc Chánh (2018), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
5. Chi cục Thống kê thành phố Hải Dương (2021, 2022, 2023), *Niên giám Thống kê thành phố Hải Dương năm 2021, 2022, 2023*. Hải Dương
6. Chính phủ (2010), Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 *về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã*.
7. Chính phủ (2013), Nghị định 29/2013/NĐ-CP ngày 08/3/2013 *về sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã*.
8. TS. Trần Xuân Cầu (2018), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
9. TS. Mai Quốc Chánh (2018), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
10. TS. Nguyễn Ngọc Hiến chủ biên (2001), *Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam* của Học viện Hành chính Quốc gia, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Đặng Thế Anh (2019), *Quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình*.
12. Mai Thanh Dung (2021) *Quản lý cán bộ, công chức tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Giang trong gia đoạn hiện nay*.

13. Phạm Thị Thúy Hà (2020), *Quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tại Ủy ban nhân dân huyện Mỹ Đức, TP. Hà Nội.*
14. Cao Thanh Hằng (2020), *Quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tại huyện Hữu Lũng tỉnh Lạng Sơn.*
15. Nguyễn Thúy Hồng (2020), *Quản lý đội ngũ cán bộ công chức hành chính tại UBND huyện Tĩnh Gia, tỉnh Thanh Hóa.*
16. Nguyễn Thanh Hương (2022), *Quản lý nguồn nhân lực tại quận Hoàng Mai, thành phố Hà Nội.*
17. Nguyễn Văn Năm (2022) *Quản lý cán bộ chính quyền cấp cơ sở tỉnh Hưng Yên hiện nay.* Luận văn Thạc sỹ, Học viện Hành chính Quốc gia.
18. Trần Thị Mai (2021) *Quản lý cán bộ công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Lam Sơn, Thanh Hóa.*

PHỤ LỤC
PHIẾU HỎI Ý KIẾN
ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP XÃ PHƯỜNG

Kính gửi: Quý ông (bà) đang làm việc tại UBND các xã, phường trên địa bàn thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương.

Bảng hỏi này là một phần trong Đề án về “*Quản lý đội ngũ công chức hành chính cấp phường tại thành phố Hải Dương tỉnh Hải Dương*”. Tác giả cam kết sử dụng thông tin bảng hỏi đúng mục đích.

Câu 1: Xin ông (bà) cho biết những thông tin về cá nhân

Họ và tên:.....

Giới tính: Nam Nữ

Tuổi:.....

Chức vụ:

Trình độ chuyên môn:

Trình độ lý luận chính trị:

Công việc đảm nhận:

Thời gian làm việc:

Câu 2: Trong khoảng thời gian từ 2022- 2024, ông/bà có tham gia khoá bồi dưỡng, tập huấn nào không?

Có

Không

Nếu không, xin cho biết lý do không tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng:

Không được cử đi

Không có thời gian tham gia

Không đủ điều kiện tham gia

Lý do khác (ghi cụ thể)

Câu 3: Xin ông/bà cho biết kiến thức cần tham gia đào tạo, bồi dưỡng

Kiến thức chuyên môn

Kiến thức Quản lý, lãnh đạo

Kiến thức Lý luận chính trị

Kiến thức ngoại ngữ, tin học

Câu 4: Xin ông/bà cho biết lý do nào khiến ông/bà tham gia các lớp bồi

đưỡng, tập huấn?

Bồi dưỡng kiến thức theo diện quy hoạch

Bồi dưỡng kiến thức để giúp làm việc của mình tốt hơn

Tự nguyện học để nâng cao kiến thức cho bản thân

Lý do khác (xin ghi rõ)

Câu 5: Xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về việc quản lý ban hành và tổ chức các văn bản quy định pháp luật về đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay?

TT	Nội dung	Tốt	Trung bình	Kém
1	Ban hành đầy đủ và thống nhất từ trung ương đến địa phương			
2	Thường xuyên cập nhật kiến thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ, công chức			

Câu 6: Xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay?

TT	Nội dung	Tốt	Trung bình	Kém
1	Công khai, dân chủ trong thực hiện xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức hành chính cấp xã, phường			
2	Việc xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức hành chính cấp xã đã gắn với thực trạng và nhu cầu thực tế			

Câu 7: Xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về công tác tuyển dụng công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay?

TT	Nội dung	Tốt	Trung bình	Kém
1	Tuân thủ đúng quy định về công tác tuyển dụng, thu hút công chức hành chính cấp xã, phường			

Câu 8: Xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về chính sách đãi ngộ, thăng tiến đối với công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay?

TT	Nội dung	Tốt	Trung bình	Kém
1	Tuân thủ đúng quy định về chính sách đãi ngộ, thăng tiến đối với công			

	chức hành chính cấp xã			
--	------------------------	--	--	--

Câu 9: Xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về chính sách đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay?

TT	Nội dung	Tốt	Trung bình	Kém
1	Tuân thủ đúng quy định về đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức hành chính cấp xã			

Câu 10: Xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về hoạt động kiểm tra, giám sát đối với công chức hành chính cấp xã, phường hiện nay?

TT	Nội dung	Tốt	Trung bình	Kém
1	Công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện đúng theo kế hoạch, nội dung chỉ đạo kiểm tra của Nhà nước			

Xin cảm ơn ông (bà) đã cung cấp thông tin