

UBND TỈNH HẢI DƯƠNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI DƯƠNG

NGUYỄN THỊ SIM

**QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN
THANH MIỆN TỈNH HẢI DƯƠNG**

Ngành: Quản lý kinh tế

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

NGUYỄN THỊ SIM

**QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN
THANH MIỆN TỈNH HẢI DƯƠNG**

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số : 8310110

ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:

TS. Phạm Đức Minh

TS. Lê Thị Nguyệt

Hải Dương - Năm 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Đề án tốt nghiệp thạc sĩ là công trình nghiên cứu của bản thân tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu nêu trong Đề án là trung thực, khách quan. Những kết luận, kiến nghị đề cập tại Đề án là vấn đề mới chưa được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào.

Tôi cũng xin cam kết mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện Đề án đã được cảm ơn, các thông tin trích dẫn trong Đề án được chỉ rõ nguồn gốc, bản Đề án này là sự nỗ lực và kết quả làm việc nghiêm túc của cá nhân tôi.

Hải Dương, ngày tháng năm 2025

Tác giả đề án

Nguyễn Thị Sim

MỤC LỤC	Trang
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC BẢNG.....	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ	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 nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
5.1. Phương pháp thu thập số liệu	5
5.2. Phương pháp xử lý số liệu.....	6
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án	7
7. Cấu trúc của đề án	7
CHƯƠNG 1	8
1.1. Khái quát về công chức và quản lý công chức cấp xã	8
1.1.1. Khái niệm công chức và quản lý công chức cấp xã.....	8
1.1.2. Vai trò của quản lý công chức cấp xã	11
1.2. Nội dung quản lý công chức cấp xã	12
1.2.1. Xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã	13
1.2.2. Tuyển dụng công chức cấp xã.....	14
1.2.3. Sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã.....	17
1.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã.....	18
1.2.5. Đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã	19
1.2.6. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã.....	24
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã	24
1.3.1. Các nhân tố bên ngoài	25
1.3.2. Các nhân tố bên trong	27
1.4. Kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã tại một số địa phương và bài học kinh	

kinh nghiệm cho huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương	28
1.4.1. Kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã tại một số địa phương	28
1.4.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương	30
TIÊU KẾT CHƯƠNG 1	31
CHƯƠNG 2	32
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN.....	32
THANH MIỆN TỈNH HẢI DƯƠNG	32
2.1. Khái quát về huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương	32
2.1.1. Điều kiện tự nhiên.....	32
2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội	32
2.1.3. Các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh	35
2.2. Thực trạng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024.....	36
2.2.1. Số lượng công chức cấp xã	36
2.2.2. Độ tuổi và thâm niên công tác của công chức cấp xã	37
2.2.3. Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước và trình độ tin học, ngoại ngữ.....	38
2.3. Thực trạng quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024.....	41
2.3.1. Thực trạng xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã.....	41
2.3.2. Thực trạng tuyển dụng công chức cấp xã	42
2.3.3. Thực trạng sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã.....	45
2.3.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	46
2.3.5. Đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã	49
2.3.6. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã.....	53
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.....	54
2.4.1. Các nhân tố bên ngoài	54
2.4.2. Các nhân tố bên trong	56

2.5. Đánh giá thực trạng công tác quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024	56
2.5.1. Những kết quả đạt được	56
2.5.2. Những tồn tại, hạn chế	58
2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế	59
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	60
CHƯƠNG 3	61
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	61
Ở HUYỆN THANH MIỆN TỈNH HẢI DƯƠNG	61
3.1. Quan điểm, mục tiêu trong quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.....	61
3.1.1. Quan điểm quản lý công chức cấp xã huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.....	61
3.1.2. Mục tiêu quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Thanh Miện.....	63
3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.....	65
3.2.1. Nhóm giải pháp về xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX.....	65
3.2.2. Nhóm giải pháp về tuyển dụng công chức cấp xã	67
3.2.3. Nhóm giải pháp về sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã.....	70
3.2.4. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã	72
3.2.5. Nhóm giải pháp về đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã.....	74
3.2.6. Nhóm giải pháp về thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã	76
3.3. Kiến nghị.....	78
3.3.1. Kiến nghị với UBND tỉnh Hải Dương	78
3.3.2. Kiến nghị với huyện ủy, UBND huyện Thanh Miện.....	78
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	79
KẾT LUẬN	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	80
PHỤ LỤC.....	Error! Bookmark not defined.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Giải nghĩa
CBCC	Cán bộ công chức
CCCX	Công chức cấp xã
CCHC	Cải cách hành chính
CTĐT	Chương trình đào tạo
UBND	Ủy ban nhân dân
TTATXH	Trật tự an toàn xã hội
TTHC	Thủ tục hành chính
QLNN	Quản lý nhà nước

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Thực trạng kết cấu hạ tầng của huyện Thanh Miện năm 2024	33
Bảng 2.2: Số lượng CCCX của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024	37
Bảng 2.3: Độ tuổi và thâm niên công tác công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024.....	38
Bảng 2.4: Trình độ văn hóa công chức cấp xã của huyện Thanh Miện,.....	38
giai đoạn 2022 - 2024.....	38
Bảng 2.5: Trình độ chuyên môn công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024	39
Bảng 2.6: Trình độ lý luận chính trị công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024.....	40
Bảng 2.7: Trình độ quản lý nhà nước công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024.....	40
Bảng 2.8: Trình độ tin học, ngoại ngữ công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024.....	41
Bảng 2.9: Số lượng công chức cấp xã được tuyển dụng của huyện Thanh Miện giai đoạn năm 2022 - 2024.....	43
Bảng 2.10: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện	44
Bảng 2.11: Kết quả sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 – 2024.....	45
Bảng 2.12: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác bố trí, sử dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện.....	46
Bảng 2.13: Nhu cầu và kết quả thực hiện đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã giai đoạn 2022 - 2024 của huyện Thanh Miện.....	47
Bảng 2.14: Nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện trong giai đoạn 2022 - 2024	47
Bảng 2.15: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện.....	48
Bảng 2.16: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về sự phù hợp của các nội dung đánh giá công chức cấp xã của huyện Thanh Miện	51
Bảng 2.17: Ý kiến đánh giá của CCCX về mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá CCCX của huyện Thanh Miện.....	52

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Hình 1.1: Các chức danh công chức cấp xã	9
Hình 1.2: Nội dung quản lý công chức cấp xã.....	13
Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển dụng công chức cấp xã	15
Hình 1.3: Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá công chức cấp xã	20
Hình 1.4: Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã.....	25

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài đề án

Chính quyền xã, phường, thị trấn (gọi tắt là chính quyền cấp xã) có vị trí quan trọng trong hệ thống chính trị - hành chính, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền Nhà nước với Nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, đảm bảo cho các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước được triển khai thực hiện trong cuộc sống. Đồng thời cũng là nơi kiểm nghiệm tính đúng đắn, sự phù hợp của các chủ trương đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và cũng là nơi cung cấp nguồn cơ sở thực tiễn để góp phần hoàn thiện chính sách, pháp luật.

Thực tiễn cho thấy ở địa phương nào có sự quan tâm đầy đủ của cấp ủy Đảng và làm tốt công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở, có đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở vững mạnh thì nơi đó tình hình chính trị ổn định, kinh tế-xã hội, văn hoá phát triển, quốc phòng - an ninh được giữ vững. Ngược lại, nơi nào công tác cán bộ không được quan tâm; đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống kém, không có uy tín thì nơi đó sẽ gặp khó khăn, có nơi còn tạo sơ hở cho kẻ địch lợi dụng, gây “diễn biến hòa bình” tạo nên “điểm nóng” về chính trị. Điều đó cho thấy, việc quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò rất quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến việc xây dựng và củng cố hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động trực tiếp đến sự nghiệp cách mạng và đổi mới của Đảng và Nhà nước ta hiện nay.

Trong những năm qua, quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện đã đạt được một số kết quả đáng kể, đó là: Công tác quán triệt, triển khai các văn bản của cấp trên về quản lý công chức đã được Huyện ủy, UBND huyện chú trọng, đồng thời đã ban hành được các văn bản cụ thể thực hiện công tác quản lý công chức của huyện nói chung, nhất là quản lý đội ngũ công chức cấp xã; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng, bố trí, sắp xếp đội ngũ công chức đã được quan tâm.

Tuy nhiên, trong công tác quản lý đội ngũ công chức cấp xã của huyện vẫn còn một số hạn chế như các văn bản quy định về công tác quản lý đội ngũ công chức

còn chung chung, chưa cụ thể cho từng chức danh, chức vụ; việc đánh giá, phân loại công chức hàng năm hoặc trước khi bổ nhiệm, đề bạt còn chưa chặt chẽ, còn tình trạng nể nang, né tránh và chạy theo thành tích; công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho công chức chưa bám sát vào nhiệm vụ, chức năng của từng vị trí công chức, nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn mang nặng lý luận; công tác kiểm tra, giám sát còn hình thức, có lúc, có nơi còn lỏng lẻo. Để có thể đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của đội ngũ công chức trong thời gian tới, thì việc làm tốt công tác quản lý đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện là yêu cầu cần thiết. Vì vậy, câu hỏi đặt ra trong lúc này là: Cần phải làm gì để tăng cường công tác quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện trong thời gian tới?

Là một cán bộ đang công tác tại huyện Thanh Miện, tôi nhận thức được rằng công tác quản lý đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện. Với vai trò, nhiệm vụ là cán bộ tham mưu về công tác cán bộ, tôi luôn mong muốn góp phần trả lời câu hỏi nêu trên. Vì vậy tôi lựa chọn đề tài ***“Quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương”*** làm đề án tốt nghiệp thạc sỹ, chuyên ngành Quản lý kinh tế.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Hiện nay, có khá nhiều công trình khoa học liên quan đến công tác quản lý công chức nói chung và công tác quản lý công chức cấp xã nói riêng. Trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề án tốt nghiệp của mình, tác giả nhận thấy có một số công trình nghiên cứu liên quan như:

Phan Đức Bình (2022), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thường Tín, TP. Hà Nội”*. Tác giả đã hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở huyện Thường Tín trong giai đoạn hiện nay; Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện, từ đó chỉ ra kết quả cũng như tồn tại, bất cập, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đó; Đưa ra một số giải pháp và đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín.

Đặng Thị Thủy (2021), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình”* tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất

lượng đội ngũ công chức cấp xã; Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình, qua đó chỉ ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân; Đề xuất các phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.

Đàm Mạnh Hà (2021), *“Đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hào, tỉnh Hưng Yên”*. Tác giả đã nghiên cứu theo hướng xác định vai trò quan trọng của chính quyền địa phương cấp xã; Hệ thống hóa những vấn đề lý luận tổng quát về đánh giá công chức (khái niệm, yêu cầu, nội dung, tiêu chí và phương thức đánh giá; Những yếu tố tác động đến việc nâng cao hiệu quả đánh giá công chức cấp xã); Đi sâu phân tích, nhận định, chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế thiếu sót về đánh giá công chức cấp xã, từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá công chức cấp xã của thị xã Mỹ Hào, tỉnh Hưng Yên.

Lê Văn Phong (2020), *“Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa”* đã chỉ ra đạo đức công vụ là hệ thống các quy tắc hành vi ứng xử nhằm điều chỉnh ý thức và hành động của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. CCCX là những người gần dân nhất, trực tiếp tiếp xúc, lắng nghe những ý kiến của nhân dân để phản ánh cho Đảng và Nhà nước hoàn thiện chính sách, pháp luật; trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn cuộc sống.

Vì vậy, yêu cầu về đạo đức công vụ của CBCC cấp xã là phải tuyệt đối trung thành với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; tận tụy phục vụ nhân dân, đặt lợi ích của nhân dân lên trên hết và trước hết; có tinh thần thái độ làm việc đúng mực; trung thực, không vụ lợi trong thực thi công vụ; có ý chí vươn lên; giữ vững nguyên tắc tuyệt đối chấp hành kỷ luật, giữ được bản lĩnh, cốt cách của CBCC; dám đương đầu với những khó khăn, thử thách.

Đoàn Nhân Đạo (2018) *“Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay”* tác giả nghiên cứu tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã với các nội dung chủ yếu: (a) Tiêu chí đánh giá, phương pháp đánh giá công chức cấp xã; (b) Những hạn chế của

các tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình đó là: (i) công tác đánh giá công chức cấp xã có lúc, có nơi vẫn chưa thực sự được coi trọng, còn mang nặng tính hình thức, dĩ hòa vi quý; (ii) Tiêu chí sử dụng để đánh giá chưa khoa học, đánh giá công chức cấp xã còn cảm tính và chưa chính xác; (iii) Phương pháp đánh giá còn cứng nhắc, thiếu linh hoạt.

Tác giả đã đề xuất một số giải pháp hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã trong giai đoạn hiện nay, gồm: (a) Nâng cao nhận thức về đánh giá công chức cấp xã nhằm bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và phát huy dân chủ trong đánh giá công chức cấp xã; (b) Tiếp tục hoàn thiện các quy định về tiêu chí và phương pháp đánh giá; (c) Áp dụng các tiêu chí và phương pháp đánh giá linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với đặc điểm từng chức danh công chức cấp xã và điều kiện cụ thể các vùng, miền; (d) Thí điểm người dân tham gia đánh giá công chức cấp xã.

Đặng Thế Anh (2018), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình”*, đề tài nghiên cứu đã chỉ ra những bất cập, hạn chế về trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã tại thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình do vậy kết quả giải quyết công việc chưa cao. Đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã tại thị xã Vân Đồn trong giai đoạn tới.

Các công trình nghiên cứu trên đều đã phân tích một cách hệ thống và tương đối toàn diện về vấn đề quản lý công chức cấp xã dưới góc độ lý luận cũng như sự vận dụng lý luận đó vào tình hình thực tiễn trên một địa bàn cụ thể, đó đều là những công trình, sản phẩm của trí tuệ có giá trị và ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn, là cơ sở kế thừa cho việc nghiên cứu tiếp theo. Tuy nhiên, với xu hướng hội nhập và toàn cầu hóa, xây dựng nông thôn mới trong thời kỳ hội nhập thì vấn đề nâng cao hiệu quả quản lý công chức cấp xã vẫn hết sức cấp thiết. Việc nghiên cứu trực tiếp về vấn đề quản lý công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương vẫn chưa có công trình nghiên cứu nào. Vì vậy, việc chọn nghiên cứu đề tài ***“Quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương”*** là cần thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương hiện nay.

3. Mục tiêu nghiên cứu

3.1. Mục tiêu chung

Đề xuất các giải pháp hoàn thiện quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.

3.2. Mục tiêu cụ thể

- Tổng hợp cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn quản lý công chức cấp xã.
- Phân tích thực trạng quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022-2024, đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân trong quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.
- Đề xuất giải pháp hoàn thiện quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý công chức cấp xã.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Tại huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.
- Về thời gian: Đề tài sử dụng dữ liệu giai đoạn 2022 - 2024.
- Về nội dung: Nghiên cứu và tổng hợp lý luận và thực tiễn về quản lý CCCX.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập số liệu

- *Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp*: Các thông tin, số liệu thứ cấp được thu thập gồm số liệu thống kê, các báo cáo được ngành nội vụ công bố, Ngoài ra đề án cũng tham khảo các nguồn tài liệu tìm kiếm được qua sách báo, truyền hình, internet.... của Chính phủ, của phòng nội vụ huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.

- *Phương pháp thu thập số liệu sơ cấp*: Tác giả tiến hành thu thập thông tin sơ cấp thông qua bảng câu hỏi khảo sát công chức cấp xã của huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương để làm rõ thực trạng quản lý công chức cấp xã của huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương dựa trên quan điểm từ nhiều phía.

Quy mô mẫu khảo sát, do công chức cấp xã của huyện Thanh Miện năm 2024 có tổng 168 công chức cấp xã. Do đó, tác giả lựa chọn ngẫu nhiên 100 công chức cấp xã chiếm tỷ lệ 59,5%.

Nội dung khảo sát. Tác giả tiến hành phỏng vấn trực tiếp bằng phiếu khảo sát in sẵn (*Phụ lục 1*). Phiếu khảo sát được thiết kế với các câu hỏi nhằm đánh giá công tác quản lý công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, bao gồm các đánh giá về công tác tuyển dụng CCCX; công tác bố trí, sử dụng CCCX; công tác đào tạo CCCX; mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá CCCX của huyện Thanh Miện.

Bảng câu hỏi khảo sát, được thiết kế đo lường bằng thang đo Likerts 5 điểm, với các mức độ được đánh giá: (1) Rất không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Phân vân; (4) Đồng ý; (5) Rất đồng ý. Khi đó:

+ Giá trị khoảng cách = (Maximum - Minimum)/n = (5-1)/5 = 0.8

+ Ý nghĩa các mức như sau:

Mức điểm	Ý kiến	Trung bình khoảng cách	Mô tả ý nghĩa
1	Rất không đồng ý	1,00 – 1,80	Nội dung được đánh giá kém
2	Không đồng ý	1,81 – 2,60	Nội dung được đánh giá yếu
3	Phân vân	2,61 – 3,40	Nội dung được đánh giá trung bình
4	Đồng ý	3,41 – 4,20	Nội dung được đánh giá khá
5	Rất đồng ý	4,21 – 5,00	Nội dung được đánh giá tốt

Thời gian phỏng vấn: 12/2024.

5.2. Phương pháp xử lý số liệu

- **Phương pháp thống kê:** Sau khi thu thập dữ liệu sơ cấp và thứ cấp, tác giả sử dụng phương pháp thống kê để tổng hợp các dữ liệu phục vụ cho quá trình phân tích được dễ dàng. Phương pháp thống kê sử dụng để hệ thống hóa các dữ liệu về công tác quản lý CCCX trên địa bàn huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương như: công tác tuyển dụng CCCX; công tác bố trí, sử dụng CCCX; công tác đào tạo CCCX; mức

độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá CCCX của huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương.

- **Phương pháp phân tích:** Sử dụng để nghiên cứu và so sánh các mối quan hệ giữa các dữ liệu thống kê về quản lý CCCX trên địa bàn huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương. Phân tích thực trạng về quản lý CCCX trên địa bàn huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương.

- **Phương pháp so sánh:** Sử dụng phân tích các dữ liệu và tổng hợp thành các bảng, đồ thị, biểu đồ so sánh giữa các đối tượng theo thời gian, đưa ra nhận xét, đánh giá thực trạng về quản lý CCCX trên địa bàn huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương từ năm 2022 - 2024.

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

- **Ý nghĩa về lý luận:** Đề án tổng hợp và làm rõ cơ sở lý luận về quản lý CCCX.

- **Ý nghĩa về thực tiễn:**

+ Kết quả nghiên cứu góp phần làm rõ thực trạng quản lý CCCX ở huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 -2024, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương đến năm 2030.

+ Kết quả nghiên cứu của đề án cũng có thể là tài liệu cung cấp cơ sở khoa học để huyện Thanh Miện tham khảo và căn cứ vào tình hình thực tế áp dụng đối với từng xã trên địa bàn huyện. Đồng thời có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo trong các khóa đào tạo bồi dưỡng cho các chức danh công chức cấp xã ở Trường Chính trị tỉnh và các Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện nói chung.

7. Cấu trúc của đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo cấu trúc của đề án được kết cấu thành 3 chương cụ thể là:

Chương 1: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về quản lý CCCX;

Chương 2: Thực trạng công tác quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương;

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ QUẢN CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Khái quát về công chức và quản lý công chức cấp xã

1.1.1. Khái niệm công chức và quản lý công chức cấp xã

a) Khái niệm công chức

Ở Việt Nam, khái niệm “công chức” được hình thành và hoàn thiện gắn liền với sự hình thành và hoàn thiện của nền hành chính nhà nước. Theo nghiên cứu của Tô Tử Hạ (1998), “Công chức được hiểu là những công dân 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 ngoài nước đã được xếp vào một ngạch và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [17, tr9].

Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính định nghĩa công chức là: “Người được tuyển dụng và bổ nhiệm vào làm việc trong một cơ quan của Nhà nước ở trung ương hay ở địa phương, làm việc thường xuyên, toàn bộ thời gian, được xếp vào ngạch của hệ thống ngạch bậc, được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, có tư cách pháp lý khi thi hành công vụ của Nhà nước” [15, tr.159].

Hai khái niệm trên, mới chỉ phản ánh được vị trí vai trò, thời gian làm việc và chính sách đãi ngộ của công chức trong một tổ chức, chưa làm rõ và đầy đủ về nguồn hình thành, cũng như tổ chức làm việc của công chức.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 định nghĩa: “*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo*

quy định của pháp luật” [20]. Như vậy công chức ở Việt Nam không chỉ là những người làm việc trong các cơ quan Hành chính nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc ở các phòng ban của Đảng, Mặt trận tổ quốc Việt Nam; các tổ chức Chính trị xã hội; những người lãnh đạo, quản lý đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

Khái niệm “Công chức” theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 làm rõ và đầy đủ các yếu tố để xác định ai được gọi là công chức? Để phân biệt với những người không phải là công chức, đó là các yếu tố (1) nguồn hình thành, là công dân Việt Nam được tuyển dụng, (2) vị trí vai trò, được bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong một tổ chức, (3) tổ chức làm việc, trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến địa phương, đơn vị sự nghiệp công lập (4) thời gian làm việc, thường xuyên, toàn bộ thời gian (5) chính sách đãi ngộ, thuộc biên chế Nhà nước và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

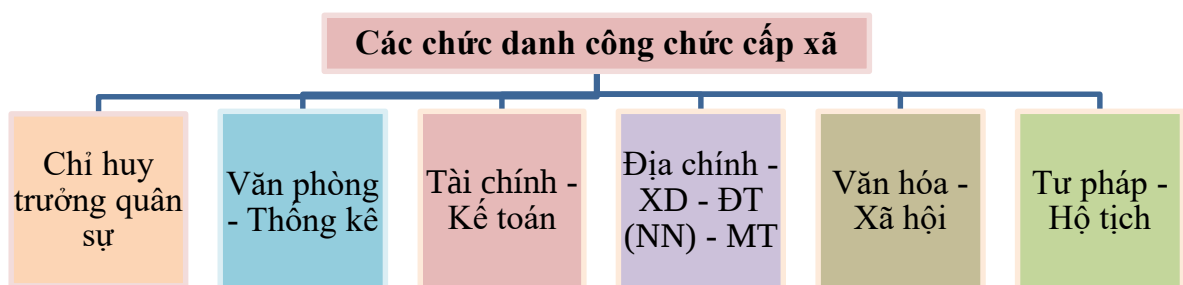
b) Khái niệm công chức cấp xã

Công chức cấp xã, theo khoản 3 điều 4 Luật cán bộ, công chức 2008 chỉ rõ *“Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”*.

Như vậy, công chức cấp xã cũng là một bộ phận trong công chức nhà nước nói chung, bao gồm cả công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã, phụ trách những lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể tại UBND cấp xã, trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo UBND cấp xã trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Công chức cấp xã bao gồm 06 chức danh, được tổng hợp trong Hình 1.1.

Hình 1.1: Các chức danh công chức cấp xã



Nguồn: Tác giả tổng hợp theo [9]

Trong đó, lưu ý đặc biệt với chức danh: Công chức Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với địa bàn là phường hoặc thị trấn) hoặc công chức Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với địa bàn xã)

c) Khái niệm quản lý công chức cấp xã

Khái niệm quản lý là một khái niệm rộng, nó gắn liền với hoạt động của con người rất đa dạng, phức tạp do vậy các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều quan điểm khác nhau như: Theo quan niệm truyền thống quản lý là quá trình tác động có ý thức của chủ thể vào bộ máy (*đối tượng quản lý*) bằng cách vạch ra mục tiêu cho bộ máy, tìm kiếm các biện pháp tác động để bộ máy đạt tới mục tiêu xác định. Theo quan niệm hiện nay quản lý là những hoạt động nhằm định hướng và kiểm soát quá trình tiến tới mục tiêu.

Theo Nguyễn Thị Mỹ Lộc và Nguyễn Quốc Chí: "*Quản lý là tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (người bị quản lý) trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích tổ chức*" [16]. Theo Nguyễn Ngọc Quang: "*Quản lý là tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức*" [21].

Bản thân khái niệm quản lý có tính đa nghĩa nên có sự khác biệt giữa nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Hơn nữa, do sự khác biệt về thời đại, chế độ, xã hội, nghề nghiệp nên quản lý cũng có nhiều giải thích, lý giải khác nhau. Cùng với sự phát triển của phương thức xã hội hóa sản xuất và sự mở rộng trong nhận thức của con người thì sự khác biệt về nhận thức và lý giải khái niệm quản lý càng trở nên rõ rệt. Quản lý được hiểu là một công việc mà một người lãnh đạo học suốt đời và cũng là sự khởi đầu của những gì họ nghiên cứu. Quản lý được giải thích như là nhiệm vụ của một nhà lãnh đạo thực thụ, nhưng không phải là sự khởi đầu để họ triển khai công việc. Như vậy, có bao nhiêu nhà lãnh đạo tài ba thì có bấy nhiêu kiểu nghĩ và giải thích về quản lý. Suy cho cùng quản lý là yêu cầu tối thiểu nhất của việc lý giải vấn đề quản lý dựa trên lý luận và nghiên cứu quản lý học.

Qua những lý luận trên ta có thể khái quát về quản lý là: Quản lý nghĩa là tiến hành một công việc, là làm cho một sự kiện nảy sinh, là quá trình lôi cuốn tất cả mọi

người vào hoạt động của họ trong một tổ chức, là hoạt động chung của toàn bộ tổ chức, quá trình quản lý một cách hiệu nghiệm là kết quả của việc học hỏi lý luận và thực tiễn đã được mô tả và áp dụng chúng vào tình huống cụ thể khiến chúng phù hợp với bối cảnh riêng do vậy quản lý luôn có tính mục đích, nghĩa là hoạt động luôn hướng tới việc đạt được kết quả.

Tuy nhiên quản lý không có nghĩa tuyệt đối, khi chúng ta áp dụng cách thức quản lý vào những bối cảnh cụ thể. Quản lý chỉ có ý nghĩa nếu nó được biến thái trong mỗi tình huống cụ thể và khái niệm quản lý chỉ có giá trị nếu nó được quan niệm theo mỗi tình huống cụ thể mà thôi.

Tình huống trong quản lý là tình huống quản lý nảy sinh trong quá trình điều khiển hoạt động và quan hệ quản lý buộc người quản lý phải giải quyết để đưa ra các hoạt động và các quan hệ đó trở về trạng thái ổn định và phát triển khớp nhịp nhằm hướng tới một mục đích, yêu cầu đã được xác định. Do đó muốn quản lý tốt ta phải có kiến thức khái quát về lý luận và thực tiễn thì mới mong giải quyết tốt các tình huống cụ thể xảy ra cho nên quản lý là một khái niệm có tính tình huống cụ thể.

Từ những nội hàm chung về công chức, công chức cấp xã, quản lý, có thể khái quát: *Quản lý công chức cấp xã là tổng hợp các quy định liên quan đến các hoạt động như xác định mục tiêu, quy hoạch, tuyển dụng, bố trí phân công công tác, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, giám sát, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức cấp xã sắp xếp vào ngạch, chuyển ngạch, nâng ngạch, điều động, luân chuyển, biệt phái, hưu trí, thôi việc để tác động có định hướng vào đội ngũ công chức cấp xã nhằm mục đích làm cho đội ngũ công chức cấp xã có cơ cấu, số lượng hợp lý, có phẩm chất, năng lực thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao*

1.1.2. Vai trò của quản lý công chức cấp xã

Quản lý công chức cấp xã có ý nghĩa quyết định đến chất lượng hoạt động, đến sự vận hành của chính quyền cơ sở, cung cấp môi trường làm việc lành mạnh, minh bạch và hiệu quả cho đội ngũ công chức cấp xã.

Quản lý công chức cấp xã nhằm lựa chọn những người có năng lực, trình độ, đáp ứng được yêu cầu và sắp xếp đúng với nguyện vọng và khả năng của mỗi người.

Quản lý công chức cấp xã nhằm hướng hoạt động của công chức thực hiện nhiệm vụ của mình theo chủ trương, đường lối lãnh đạo của Đảng, chấp hành chính sách, pháp luật của nhà nước và sự chỉ đạo của các cơ quan nhà nước cấp trên. Sự quản lý công chức cấp xã dựa trên cơ sở các tiêu chuẩn, các chuẩn mực chung và sự cưỡng chế của luật pháp để sàng lọc cho chính quyền cơ sở những công chức vừa có đức, có tài, loại bỏ những người không đáp ứng yêu cầu, không có năng lực và trình độ yếu kém.

Nhà nước thực hiện quản lý công chức cấp xã thông qua việc ban hành chính sách pháp luật nhằm tạo ra các quy tắc xử sự chung và có các biện pháp xử lý các hành vi đi ngược lại các chính sách của Đảng, vi phạm pháp luật. Ngoài ra, nhà nước còn có các chế tài nhằm phát triển và đào tạo đội ngũ công chức cấp xã, có các chính sách hỗ trợ công chức cấp xã trong hoạt động công vụ.

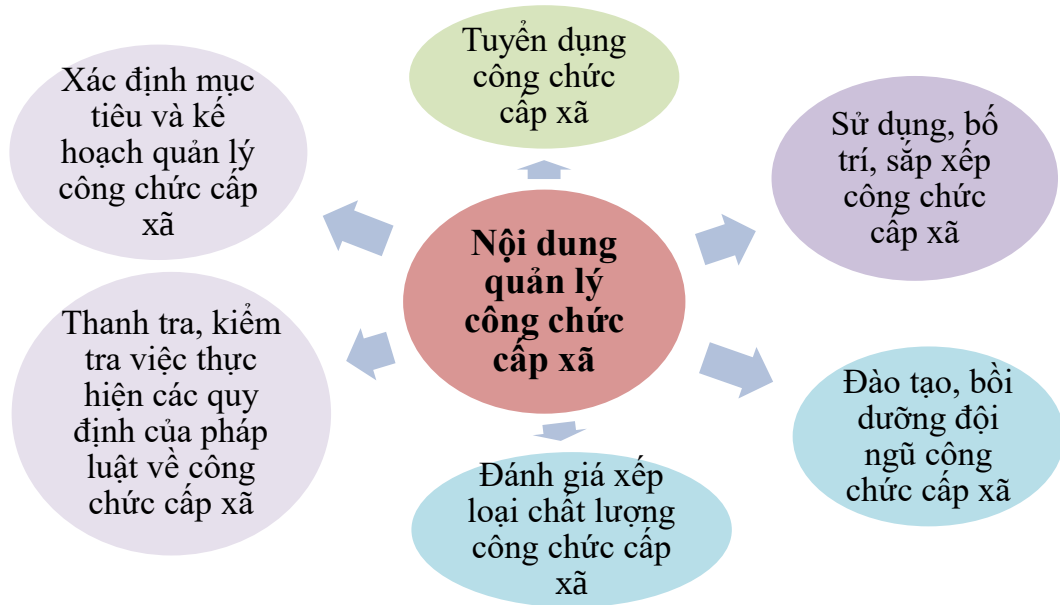
Quản lý công chức cấp xã có vai trò quan trọng trong việc tạo hành lang pháp lý, tạo điều kiện và khuyến khích phát triển đội ngũ công chức cấp xã. Đây là quá trình tác động và điều chỉnh của nhà nước đến việc quản lý công chức cấp xã nhằm:

Đưa ra các cơ sở pháp lý cho việc quản lý công chức cấp xã; đảm bảo cho việc quản lý công chức cấp xã được thực hiện một cách thống nhất, quy củ, đúng quy định, góp phần cho quản lý công chức cấp xã được bình đẳng, công khai, minh bạch, đáp ứng yêu cầu của tình hình hiện nay; giám sát chặt chẽ khâu tuyển dụng, sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã, xử lý các vi phạm phát sinh nhằm hạn chế, ngăn chặn các tiêu cực trong đội ngũ công chức cấp xã.

1.2. Nội dung quản lý công chức cấp xã

Nội dung quản lý công chức cấp xã, trong phạm vi nghiên cứu đề án, tác giả tập trung phân tích 06 nội dung cơ bản gồm:

(1) Xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã; (2) Tuyển dụng công chức cấp xã; (3) Sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã; (4) Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, (5) Đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã, (6) Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã. Nội dung quản lý công chức cấp xã tổng hợp trong Hình 1.2.

Hình 1.2: Nội dung quản lý công chức cấp xã

Nguồn: Tác giả tổng hợp

1.2.1. Xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã

Mục tiêu quản lý CCCX là xây dựng đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã đủ số lượng, nâng cao chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt tiêu chuẩn, có năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức. Đồng thời phù hợp với việc kiện toàn hệ thống chính trị ở cơ sở. Bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ, đủ nguồn cán bộ thay thế cán bộ chủ chốt cấp xã ở mỗi nhiệm kỳ tiếp theo và làm nguồn cán bộ cho cấp huyện. Nhằm bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước ở cơ sở, từ đó góp phần nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Cụ thể, các mục tiêu chính bao gồm:

Thứ nhất, Bảo đảm đúng người, đúng việc. Sắp xếp, bố trí CCCX phù hợp với năng lực, trình độ, và vị trí việc làm để thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, Nâng cao chất lượng đội ngũ CCCX: Thông qua công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, khen thưởng và kỷ luật, góp phần xây dựng đội ngũ CCCX có phẩm chất đạo đức tận tụy phục vụ nhân dân, có kiến thức chuyên môn nghiệp vụ cần thiết về nhà nước, quản lý nhà nước, phương pháp và kỹ năng quản lý hành chính, nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý, điều hành và thực thi công vụ đạt hiệu quả cao nhất.

Thứ ba, Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính: Quản lý chặt chẽ việc chấp hành pháp luật, quy định, và đạo đức công vụ trong hoạt động của công chức cấp xã.

Thứ tư, Đổi mới, hiện đại hóa nền hành chính: Áp dụng công nghệ thông tin và các phương pháp quản lý hiện đại vào công tác quản lý CCCX để nâng cao hiệu quả hoạt động hành chính công.

Thứ năm, Phát triển nguồn nhân lực bền vững: Xây dựng chiến lược dài hạn trong phát triển đội ngũ CCCX phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính và phát triển địa phương.

Kế hoạch quản lý CCCX là một chương trình hành động cụ thể, có thời gian, mục tiêu, nội dung và biện pháp nhằm: Quản lý việc tuyển dụng, sử dụng, phân công công việc cho CCCX; Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển CCCX; Đảm bảo tính công khai, minh bạch, hiệu quả trong công tác cán bộ ở cấp xã. Xây kế hoạch biên chế để phát triển đội ngũ CCCX là một công việc thường xuyên và quan trọng, đây là quy trình được thực hiện hàng năm. Kế hoạch tốt, đảm bảo tính khoa học và phù hợp với thực tế khách quan thì góp phần cho sự phát triển, ngược lại sẽ gây lãng phí.

Kế hoạch quản lý CCCX là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp tạo nguồn để xây dựng đội ngũ CCCX, là việc bố trí, lập kế hoạch trong dài hạn, là sự sắp xếp đội ngũ CCCX đang làm hoặc nguồn dự bị nhằm đảm bảo chủ động nguồn nhân lực có chất lượng, lấp chỗ trống hay thay thế đội ngũ CCCX đương nhiệm nhằm bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ trong thời gian nhất định.

1.2.2. Tuyển dụng công chức cấp xã

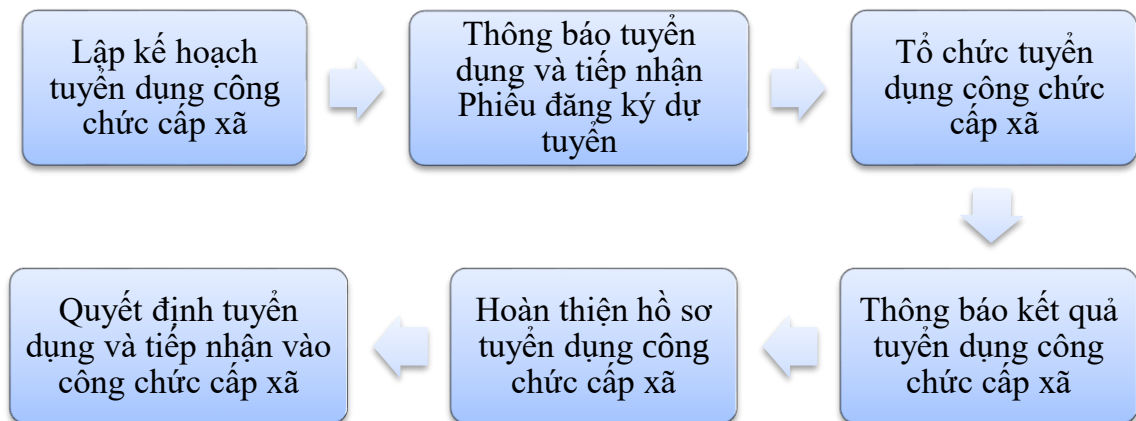
Tuyển dụng công chức cấp xã là một hoạt động công, do cơ quan, tổ chức và người có thẩm quyền thực hiện chịu sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật. Thông qua tuyển dụng để tạo nguồn công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của chính quyền cấp xã. Việc tuyển dụng công chức cấp xã phải căn cứ vào yêu cầu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

Tuyển dụng công chức cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng trong tổng thể chu trình quản lý công chức cấp xã. Hoạt động tuyển dụng được thực hiện hiệu quả không chỉ bổ khuyết cho vị trí công chức cấp xã còn thiếu mà còn tạo nền tảng cho việc

nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Tuyển dụng công chức cấp xã 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 hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Cơ chế tuyển dụng là cách thức, phương pháp 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. Để có được công chức cấp xã chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát từ yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, yêu cầu của tổ chức và định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng mục đích, yêu cầu quản lý. Quy trình tuyển dụng công chức cấp xã được khái quát ở sơ đồ 1.1.

Sơ đồ 1.1: Quy trình tuyển dụng công chức cấp xã



Nguồn: Tác giả tổng hợp theo [8]

Bước 1: Lập kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã

Nội dung kế hoạch tuyển dụng bao gồm: a) Số lượng biên chế được giao và số lượng biên chế chưa sử dụng của cơ quan sử dụng; b) Số lượng biên chế cần tuyển ở từng vị trí việc làm (chi tiết cho vị trí việc làm được tuyển dụng chung cho nhiều cơ quan sử dụng công chức khác nhau, vị trí việc làm tuyển dụng riêng đối với người dân tộc thiểu số, trong đó xác định cụ thể chỉ tiêu, cơ cấu dân tộc cần tuyển, vị trí việc làm thực hiện xét tuyển đối với từng nhóm đối tượng: làm việc từ 05 năm trở lên ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; người học theo chế độ cử tuyển; sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng); c) Tiêu chuẩn, điều kiện

đăng ký dự tuyển ở từng vị trí việc làm, trong đó xác định cụ thể yêu cầu về thang điểm kết quả kiểm định chất lượng đầu vào công chức (nếu có); yêu cầu về ngoại ngữ dự thi đối với từng vị trí việc làm (nếu có); d) Hình thức và nội dung tuyển dụng (thi tuyển hoặc xét tuyển); trường hợp thi tuyển thì xác định cụ thể hình thức tổ chức thi môn nghiệp vụ chuyên ngành; e) Các nội dung khác (nếu có).

Bước 2: Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển

Nội dung Thông báo tuyển dụng gồm: a) Số lượng biên chế cần tuyển ở từng vị trí việc làm, trong đó cụ thể vị trí việc làm được tuyển dụng chung cho nhiều cơ quan sử dụng công chức khác nhau (nếu có); b) Số lượng vị trí việc làm thực hiện việc thi tuyển, xét tuyển; c) Tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự tuyển; d) Thời hạn, địa chỉ tiếp nhận, phương thức tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển (trực tiếp, thư điện tử, cổng thông tin điện tử hoặc bằng phương thức điện tử phù hợp khác); số điện thoại, thư điện tử hoặc địa chỉ khác của bộ phận tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển; đ) Hình thức, nội dung thi tuyển, xét tuyển; thời gian và địa điểm thi tuyển, xét tuyển; yêu cầu về ngoại ngữ dự thi đối với từng vị trí việc làm (nếu có); hình thức thông báo tới người dự tuyển (tin nhắn SMS, thư điện tử hoặc hình thức điện tử phù hợp khác); e) Các nội dung khác theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức.

Bước 3: Tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã

Sau khi thông báo tuyển dụng, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định thành lập Hội đồng tuyển dụng. Hội đồng tuyển dụng quyết định thành lập Ban kiểm tra Phiếu đăng ký dự tuyển để kiểm tra điều kiện, tiêu chuẩn của người đăng ký dự tuyển; Gửi thông báo triệu tập thí sinh đủ điều kiện, tiêu chuẩn dự thi hoặc dự xét và thông tin liên quan đến việc tổ chức tuyển dụng; Tổ chức thi vòng 1; Tổ chức thi vòng 2; Tổ chức xét tuyển.

Bước 4: Thông báo kết quả tuyển dụng công chức cấp xã

Hội đồng tuyển dụng thông báo công khai trên trang thông tin điện tử hoặc cổng thông tin điện tử của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức và gửi thông báo công nhận kết quả trúng tuyển tới người trúng tuyển. Nội dung thông báo phải ghi rõ thời hạn người trúng tuyển phải đến cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức để hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng.

Bước 5: Hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng công chức cấp xã

Người trúng tuyển phải hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng nộp cho cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức. Hồ sơ tuyển dụng bao gồm: a) Bản sao văn bằng, chứng chỉ (không bao gồm chứng chỉ tin học, ngoại ngữ) theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức tại Thông báo tuyển dụng; b) Bản sao chứng nhận đối tượng ưu tiên, văn bằng, chứng chỉ để được miễn thi ngoại ngữ (nếu có); c) Kết quả kiểm định chất lượng đầu vào công chức (nếu có). Trường hợp người trúng tuyển không hoàn thiện đủ hồ sơ tuyển dụng theo quy định hoặc có hành vi gian lận trong việc kê khai Phiếu đăng ký dự tuyển thì sẽ hủy bỏ kết quả trúng tuyển.

Bước 6: Quyết định tuyển dụng và tiếp nhận vào công chức cấp xã

Chậm nhất là 05 ngày làm việc kể từ ngày hết thời hạn hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng theo quy định, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức ra quyết định tuyển dụng và thông báo tới người trúng tuyển, cơ quan có thẩm quyền về lý lịch tư pháp cấp Phiếu lý lịch tư pháp của người trúng tuyển.

Căn cứ yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức xem xét, tiếp nhận vào công chức cấp xã.

1.2.3. Sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã

Việc sử dụng công chức cấp xã phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị. Đối với công chức cấp xã, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Hoạt động sử dụng công chức cấp xã sẽ góp phần nâng cao chất lượng của mỗi công chức khi: Sử dụng công chức phải có tiền đề và quy hoạch; Sử dụng phải căn cứ vào 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; Đảm bảo nguyên tắc đúng người đúng việc, phù hợp chuyên môn, đảm bảo đúng vị trí việc làm, đúng định biên đã được quy định. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng công chức. Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc luôn là vấn đề được đặc biệt quan tâm. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng công chức là một

chuỗi mắt xích công việc quan trọng liên quan đến người công chức từ khâu tuyển dụng đầu vào, hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp với ngạch được tuyển dụng. Vì vậy, công tác phân công, bố trí công chức có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng công chức cấp xã..

1.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng cho công chức có vai trò đặc biệt quan trọng, vì đào tạo ở đây không chỉ đơn thuần là đào tạo về chuyên môn mà còn đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức, phẩm chất chính trị, ý thức trách nhiệm, tác phong làm việc, vai trò và vị trí của người công chức trong quản lý nhà nước. Phần đông công chức của các xã có trình độ học vấn thấp. Một số không nhỏ công chức cấp xã không được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước, về pháp luật, về hành chính và kỹ năng quản lý hành chính - những kiến thức và kỹ năng phục vụ chính cho công việc mà họ đảm nhận. 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.

1.2.5. Đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã

Theo Đại từ điển tiếng Việt thì: “Đánh giá là nhận xét, bình phẩm về giá trị” [26, tr.256]. Đánh giá công chức cấp xã là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự hành chính nhà nước. Đánh giá công chức bao gồm đánh giá con người (bản thân công chức) và đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của họ. Đánh giá con người bao gồm các nội dung như: trình độ, quá trình đào tạo, kinh nghiệm, tính cách, thói quen, phẩm chất, tiềm năng phát triển... Đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ là đánh giá tập trung vào kết quả công việc mà người công chức đảm nhiệm (công vụ), lấy kết quả thực hiện làm căn cứ để đánh giá, tập trung vào kết quả đầu ra của quá trình (sản phẩm cụ thể) chứ không phải là các hoạt động.

Từ các cách hiểu trên, trong phạm vi nghiên cứu có thể hiểu khái niệm đánh giá công chức là: *“Đánh giá công chức là nhận xét, bình phẩm về năng lực, chuyên môn và các công việc mà công chức đã được cấp có thẩm quyền giao với các mục tiêu, tiêu chí xác định trên cơ sở so sánh, đối chiếu với hoạt động thực tế của công chức. Đánh giá công chức cấp xã là hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền trong kiểm tra, nhận xét công chức, trên cơ sở so sánh, đối chiếu giữa mục tiêu, tiêu chí xác định cho từng công chức với tình hình thực tế của việc thi hành công vụ từ đó đưa ra các quyết định liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và các chế độ khác... đối với công chức cấp xã”*.

Đặc điểm của đánh giá công chức cấp xã

Một là, đánh giá công chức cấp xã gắn kết với chức năng, nhiệm vụ của mỗi địa phương. Vì trong hệ thống chính trị nước ta tổ chức theo nguyên tắc tập trung dân chủ, mỗi địa phương ở mỗi cấp có các nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm riêng.

Hai là, đánh giá công chức cấp xã là đánh giá đối tượng liên quan đến năng lực và phẩm chất thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao. Như vậy, đánh giá công chức chỉ xem xét họ trong quan hệ này, không bao hàm các quan hệ khác như xuất thân, quan hệ bạn bè, hôn nhân...

Ba là, đánh giá công chức cấp xã là việc rất quan trọng bởi hoạt động này liên quan đến sự nghiệp chính trị của mỗi cá nhân. Trong bối cảnh chúng ta coi trọng việc bảo đảm quyền công dân, quyền con người điều đó càng trở nên quan trọng.

Bốn là, đánh giá công chức cấp xã phải căn cứ vào thực thi công vụ của mỗi chức danh, chức trách được giao. Việc hoàn thành hay không hoàn thành hoặc hoàn thành ở mức nào phải căn cứ vào thành quả cuối cùng mà công chức đó đạt được.

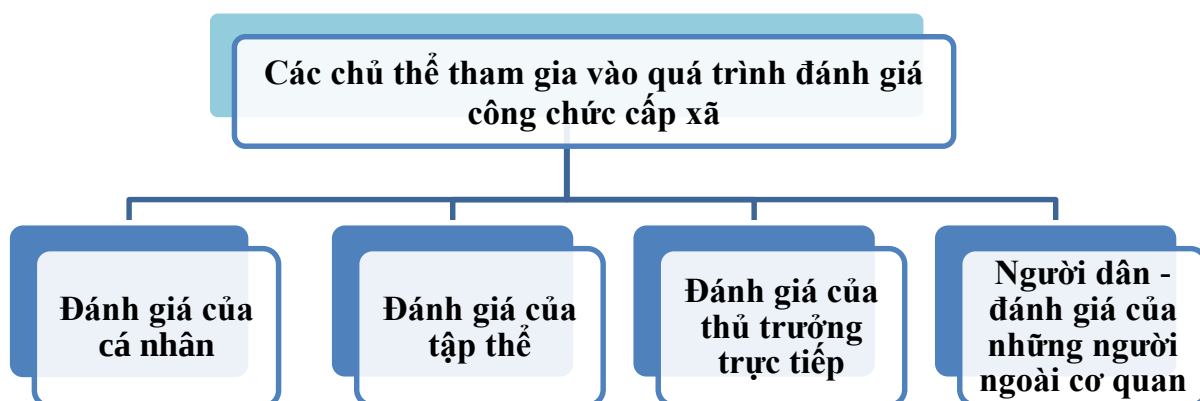
Năm là, đánh giá công chức cấp xã là đánh giá, xếp loại hàng năm. Cần phân biệt với các đánh giá xếp loại khác, như: đánh giá khen thưởng, kỷ luật; đánh giá hoạt động của công chức trong một phong trào; đánh giá nâng bậc lương, ngạch lương...

Chủ thể và khách thể đánh giá công chức cấp xã

Chủ thể và khách thể đánh giá công chức cấp xã là những người tham gia vào quá trình đánh giá, đưa ra những nhận xét đối với mỗi công chức cấp xã được đánh giá trên cơ sở những nội dung, tiêu chí đã được xác lập. Trong thực tiễn, chủ thể đánh giá công chức cấp xã rất đa dạng. Mỗi chủ thể đánh giá đều có góc nhìn khác nhau nên cần tham khảo ý kiến của nhiều chủ thể để có kết quả đánh giá chính xác nhất. Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá bao gồm:

Đánh giá của cá nhân; Đánh giá của tập thể; Đánh giá của thủ trưởng trực tiếp; Người dân - đánh giá của những người ngoài cơ quan. Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá công chức cấp xã được khái quát qua Hình 1.3.

Hình 1.3: Các chủ thể tham gia vào quá trình đánh giá công chức cấp xã



Nguồn: Tác giả tổng hợp

- Cá nhân tự đánh giá là loại hình đánh giá tương đối phổ biến trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay. Trên cơ sở mẫu tự đánh giá do cơ quan quy định,

cá nhân có thể đưa ra nhận xét của bản thân về chính mình. Ý kiến tự đánh giá của công chức được coi là kênh thông tin mang tính tham khảo, không chính thức bởi đó là ý kiến chủ quan của công chức. Khi tự đánh giá họ phải ý thức được kết quả thực thi công vụ gắn với thẩm quyền được trao mới có thể đưa ra kết quả chính xác của quá trình đánh giá. Khi chủ thể đánh giá là công chức, sẽ động viên, khích lệ họ tham gia vào tiến trình đánh giá.

- Đánh giá của tập thể là hình thức tổ chức họp lấy ý kiến góp ý của tập thể nơi công chức công tác là hình thức rất phổ biến hiện nay. Người được lấy ý kiến là những đồng nghiệp có quá trình công tác thường xuyên, gắn bó với cá nhân công chức. Nếu chủ thể đánh giá này tôn trọng khách quan, công minh thì đây là một kênh quan trọng, góp phần vào kết quả đánh giá công chức.

Tuy nhiên, khi đồng nghiệp đánh giá nhau cũng dễ bị chi phối, ảnh hưởng bởi các mối quan hệ cá nhân, bè phái, cục bộ hoặc tư tưởng “dĩ hòa vi quý” không muốn động chạm, mất lòng đồng nghiệp, đánh giá cào bằng nên đôi khi ý kiến nhận xét, đánh giá cũng sẽ không đảm bảo được tính công bằng, khách quan.

- Đánh giá của thủ trưởng trực tiếp. Theo quy định pháp luật hiện hành, việc đánh giá công chức là trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức, do vậy, đây là chủ thể đánh giá quan trọng nhất.

Đánh giá của thủ trưởng được thực hiện chủ yếu thông qua việc nhận xét, quyết định cuối cùng vào phiếu xếp loại công chức. Hàng năm, sau khi công chức viết bản tự kiểm điểm, tập thể - đồng nghiệp nhận xét, góp ý, phần cuối cùng thuộc về nhận xét, đánh giá, xếp loại của thủ trưởng cơ quan. Vì vậy, đây là ý kiến nhận xét có ý nghĩa quyết định.

Vì vậy, trong thực tiễn chúng ta cần phát huy dân chủ, kiểm chế, kiểm soát quyền lực, tránh xu hướng độc đoán, chuyên quyền và phát huy tính tích cực, tinh thần trách nhiệm của Chủ tịch UBND cấp xã.

- Người dân - đánh giá của những người ngoài cơ quan. Đó là những cá nhân, tập thể bên ngoài cơ quan. Một trong những tiêu chí đánh giá hiệu quả cải cách hành chính là mức độ hài lòng của người dân đối với nền hành chính. Để việc đánh giá kết quả hoạt động của công chức được chính xác, công bằng, cần xây dựng được một hệ

thống các tiêu chí, phương pháp đánh giá đơn giản, dễ hiểu, ngắn gọn, khoa học để người dân dễ dàng tham gia vào quá trình đánh giá đồng thời cần hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến pháp luật về công tác đánh giá cho người dân hiểu và thực hiện để đảm bảo đúng mục đích của công tác đánh giá.

Nội dung đánh giá công chức cấp xã

Đánh giá công chức là biện pháp quản lý công chức thông qua việc kiểm định các chỉ số nói lên phẩm chất, kết quả làm việc, cống hiến của công chức.

Thông thường, các tiêu chí đánh giá công chức gồm: Lòng trung thành đối với nhân dân, đất nước; đạo đức của công chức, đạo đức xã hội; tinh thần kỷ luật về nghề nghiệp, làm việc, tuân thủ kỷ cương, pháp luật; tính trung thực; tính chủ động sáng tạo; tính hợp tác, đoàn kết trong công tác; sự cần mẫn, sự cống hiến; uy tín, sự tín nhiệm, khả năng thu hút đối với công chức là lãnh đạo, chỉ huy... Từ đây, có thể rút ra đối với công chức, các mặt thuộc nội dung đánh giá là:

-. Đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong, lề lối làm việc

Đánh giá phẩm chất chính trị là đánh giá mức độ nhận thức về quan điểm chính trị, lập trường tư tưởng, lòng trung thành với chủ nghĩa Mác – Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về chế độ xã hội và việc chấp hành các chính sách, pháp luật của Nhà nước, các quy chế, quy định đặc thù của đơn vị nơi công chức công tác.

Đánh giá đạo đức của công chức cấp xã là đánh giá những giá trị chuẩn mực đạo đức xã hội, được thể hiện trong lối sống, cách ứng xử của mỗi công chức trong tất cả các mối quan hệ xã hội (đồng nghiệp, nhân dân, bạn bè...).

Đánh giá tác phong, lề lối làm việc là đánh giá cách thức, lề lối tiến hành và giải quyết công việc của một con người cụ thể. Mỗi người có những tác phong riêng khác biệt, nhưng cũng cần phải lấy những điểm nòng cốt làm nền.

- Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao

Đây là hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và luôn tồn tại trong tất cả các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Đánh giá thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao đối với công chức cấp xã thể hiện trên hai khía cạnh:

Thứ nhất, đánh giá kết quả, hiệu quả thực thi công vụ của công chức cấp xã:

Tức là đánh giá thành tích thực tế trong công tác và cần phải có những tiêu chí

cụ thể trên cơ sở kết quả phân tích công việc, làm rõ bản chất của từng công việc. Với tính chất công việc thù cấp ở chính quyền cấp xã, việc đánh giá phải tính đến những đặc thù thì mới đảm bảo khách quan, chính xác.

Thứ hai, đánh giá năng lực thực thi công việc:

Năng lực của đội ngũ công chức cấp xã được đánh giá chính xác nhất, hiệu quả nhất qua hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo hoặc giải quyết công việc. Việc đánh giá năng lực công chức cấp xã không thuần túy chỉ là việc xem xét mặt kiến thức trên cơ sở những bằng cấp chuyên môn đã có mà phải được đo lường qua hệ thống những tiêu chí phức tạp có thể lượng hóa về kỹ năng, hiểu biết, kinh nghiệm...của công chức trong lĩnh vực, nhiệm vụ phân công.

Đánh giá năng lực của công chức cấp xã không chỉ đánh giá những cái hiện có mà cần phải đánh giá cả tiềm năng trong tương lai của công chức. Đánh giá công chức còn phải nhìn nhận dưới góc độ động cơ của công chức trong thực thi nhiệm vụ, động cơ của công chức đó là gì, nhằm mục đích gì? Động cơ cá nhân hay động cơ tập thể?

- Đánh giá tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ.

Đánh giá tinh thần trách nhiệm của công chức là đánh giá những tình cảm, thái độ, những hoạt động, định hướng cho hoạt động, quyết định hành động của công chức trước những nhiệm vụ, công việc, phần việc được giao hoặc coi như được giao.

- Đánh giá thái độ phục vụ nhân dân là đánh giá về thực hiện quy tắc ứng xử của công chức và việc tiếp nhận và giải quyết các TTHC đảm bảo đúng quy định về trình tự thủ tục, thời gian giải quyết, gắn với thái độ nhã nhặn, lịch sự.

Phương pháp đánh giá công chức cấp xã

Phương pháp đánh giá công chức cấp xã được hiểu là biện pháp, cách thức được cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền trong cơ quan nhà nước sử dụng để đánh giá cá nhân công chức cấp xã. Các phương pháp đánh giá thường được sử dụng là: Phương pháp so sánh với mục tiêu đã định; Phương pháp xếp hạng luân phiên; Phương pháp cho điểm, xếp hạng theo tiêu chí; Phương pháp đánh giá dựa vào những sự kiện đáng chú ý (Phương pháp lưu giữ); Phương pháp quan sát hành vi; Phương pháp bình bầu; Phương pháp đánh giá thông qua báo cáo; Phương pháp phỏng vấn;

Phương pháp đồ thị, biểu đồ

1.2.6. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã

Thanh tra kiểm tra 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 nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã

Trong phạm vi nghiên cứu, đề án phân tích: Các nhân tố bên trong gồm 02 nhân tố: Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã; Năng lực thực hiện pháp luật của bộ máy quản lý công chức cấp xã. Các nhân tố bên ngoài gồm 03 nhân tố: Hệ thống thể chế quản lý công chức cấp xã; Thị trường lao động; Chế độ chính sách cho đội ngũ công chức cấp xã. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã khái

quát trong Hình 1.4.

Hình 1.4: Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã



Nguồn: Tác giả tổng hợp

1.3.1. Các nhân tố bên ngoài

1.3.1.1. Hệ thống thể chế quản lý công chức cấp xã

Thể chế hành chính nhà nước với một hệ thống pháp luật (bao gồm luật, các văn bản pháp quy dưới luật) do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành là cơ sở pháp lý cho các cơ quan hành chính nhà nước các cấp thực hiện quản lý, bảo đảm thống nhất quản lý nhà nước trên phạm vi quốc gia. Pháp luật - theo định nghĩa phổ quát là "Toàn bộ các quy tắc xử sự do nhà nước - đại diện cho xã hội đặt ra hoặc thừa nhận, thể hiện ý chí của nhà nước, được nhà nước bảo đảm thực hiện để điều chỉnh các quan hệ xã hội theo một trật tự có lợi cho nhà nước và xã hội".

Vì xã hội là "tổng hòa các mối quan hệ giữa người và người" nên nội dung và phạm vi điều chỉnh của pháp luật cũng hết sức rộng rãi và phức tạp, được phân chia thành các bộ phận pháp luật khác nhau, tương xứng với các lĩnh vực hoạt động khác nhau của con người. Pháp luật về CCCX là một trong những bộ phận pháp luật đó. Thể chế quản lý CCCX bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, thù lao lao động ... Thể chế quản lý CCCX còn bao gồm bộ máy tổ chức nhà nước và các quy định về thanh tra, kiểm

tra việc thực thi nhiệm vụ của công chức nhà nước chi phối đến chất lượng và hiệu quả quản lý CCCX. Hệ thống pháp luật được đồng bộ, hoàn thiện sẽ là tiền đề, điều kiện để chính quyền địa phương và đội ngũ CCCX thi hành.

1.3.1.2. Thị trường lao động

Thị trường lao động là một trong những yếu tố giúp cung ứng nhân lực cho các cơ quan, tổ chức. Nếu thị trường lao động phát triển và đảm bảo cung ứng đủ nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng thì sẽ có nhiều ứng viên đáp ứng được các tiêu chuẩn vào các vị trí CCCX. Tuyển được người đủ tiêu chuẩn vào làm tại vị trí tuyển dụng góp phần nâng cao chất lượng CCCX. Ngược lại, nếu thị trường lao động không đảm bảo cung ứng về số lượng và chất lượng các tổ chức phải lại tốn nhiều chi phí đào tạo để phù hợp với yêu cầu công việc. Với dân số ước tính năm 2020 khoảng 97,58 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 53,4 triệu người, chiếm 54,7%, Việt Nam đang trong thời kỳ dân số vàng với nguồn cung lao động dồi dào và ổn định. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực lao động Việt Nam còn rất nhiều hạn chế, trong đó tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có trình độ, tay nghề cao, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập. Chất lượng đào tạo trong các trường Đại học, cao đẳng chưa cao nên lao động mới tốt nghiệp đa số không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan, doanh nghiệp.

Đối với các UBND cấp xã, khi chất lượng đầu ra của các học sinh, sinh viên tại các trường đại học được nâng cao thì đồng nghĩa với việc các đơn vị có cơ hội tuyển dụng được những công chức có trình độ chuyên môn tốt, giảm thiểu chi phí đào tạo lại. Giáo dục và đào tạo tạo ra sự “tranh đua” xã hội và trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động, những nhân lực trình độ học vấn thấp, kỹ năng, chuyên môn thấp khó có thể cạnh tranh được so với những người có trình độ, có kỹ năng nghề cao. Chính vì vậy, những nhân lực có trình độ chuyên môn thấp phải nâng cao năng lực của mình và cách hiệu quả nhất là đầu tư vào giáo dục, đào tạo.

1.3.1.3. Chế độ chính sách cho đội ngũ công chức cấp xã

Nhu cầu vật chất vẫn là vấn đề cấp bách của công chức hiện nay. Mức lương, thưởng hiện nay vẫn còn hạn chế, lương tăng không đủ bù so với mức tăng của các

mặt hàng trong xã hội. Điều đó làm cho mức sống trở nên khó khăn hơn đối với công chức nhà nước. Lợi ích kinh tế không được đáp ứng dẫn đến việc công chức ít có động lực làm việc hoặc có làm thì chỉ mang tính chiếu lệ, ít có tính chủ động, sáng tạo, làm việc không đạt chất lượng cao. Các chế độ đảm bảo lợi ích vật chất đối với CCCX bao gồm các chế độ, chính sách như: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... Đây chính là một trong những yếu tố thúc đẩy sự tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân, cũng như là động lực, là điều kiện đảm bảo để họ phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực trong việc hoàn thành tốt công việc được giao. Khi các chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với CCCX được đảm bảo sẽ tạo nên những tiền đề và động lực. Chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất vừa là điều kiện, vừa là động lực đối với CCCX trong việc nâng cao trình độ.

1.3.2. Các nhân tố bên trong

1.3.2.1. Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã

Đây là yếu tố cơ bản và quyết định nhất đến chất lượng hiệu quả quản lý công chức cấp xã, bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi con người. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu người công chức nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc phải nâng cao trình độ để giải quyết công việc, để tăng chất lượng thực thi công vụ thì họ sẽ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực, ham mê và có hiệu quả. Họ sẽ có ý thức trong việc tự rèn luyện, trau dồi, học hỏi những kiến thức, kỹ năng mới, những phương pháp làm việc có hiệu quả, phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm.

Ngược lại, khi người công chức còn xem thường những chuẩn mực đạo đức, nhân cách, họ sẽ thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và nâng cao tinh thần trách nhiệm sẽ dẫn đến bệnh quan liêu, mệnh lệnh, chủ quan, tự tư, tự lợi, tư tưởng cục bộ, địa phương; phai nhạt lý tưởng, tha hóa về đạo đức, lối sống, dẫn đến quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, gây phiền hà đối với nhân dân, làm suy giảm uy tín của Đảng và niềm tin của nhân dân đối với nhà nước.

1.3.2.2. Năng lực thực hiện pháp luật của bộ máy quản lý công chức cấp xã

Pháp luật là cơ sở của quản lý nhưng nếu pháp luật được thực hiện một cách

không chính xác thì sẽ làm mất đi hiệu quả của công tác quản lý. Chính vì thế, dù quản lý ở bất kỳ lĩnh vực nào thì việc thực hiện pháp luật một cách chính xác sẽ quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý. Điều đó phụ thuộc vào công tác hành pháp của bộ máy quản lý.

Sự phân cấp rõ ràng, hợp lý của bộ máy chính quyền chính là cơ sở cho việc có thực hiện tốt pháp luật hay không. Một bộ máy mạnh là bộ máy luôn thích ứng với mọi biến đổi xã hội, vì vậy nhận thức cần khắc phục tư duy siêu hình trong tổ chức bộ máy, phải luôn tìm tòi sáng kiến sao cho bộ máy quản lý thường xuyên được đổi mới, cải cách, đáp ứng được tối đa nhu cầu của quản lý công chức cấp xã, nhất là trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Năng lực quản lý của bộ máy quản lý ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý CCCX. Năng lực quản lý thể hiện ở việc hoạch định và đưa ra các chính sách, phải có tính quyết đoán nhưng vẫn phù hợp với thực tiễn cũng như từng cơ sở xã phường. Đồng thời, nói lên khả năng hiểu biết rõ về các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, có khả năng tuyên truyền cho CCCX tự chấp hành các quy định pháp luật của nhà nước. Mặt khác, việc xử lý kịp thời những sai phạm thông qua quá trình thanh tra, kiểm sẽ tạo được uy tín, niềm tin trong nhân dân đối với CCCX.

1.4. Kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã tại một số địa phương và bài học kinh nghiệm cho huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương

1.4.1. Kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã tại một số địa phương

1.4.1.1. Huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng

UBND huyện Vĩnh Bảo xác định đội ngũ cán bộ CCCX là lực lượng nòng cốt, trong việc đảm bảo thực hiện có hiệu quả các chỉ tiêu kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. Do vậy, trong thời gian qua UBND huyện đã triển khai có hiệu quả kế hoạch cải cách hành chính cũng như chú trọng nâng cao văn hóa công vụ, với đội ngũ CCCX vững về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ, có đủ năng lực thực thi công vụ. Cụ thể:

Thứ nhất, về tuyển dụng: huyện Vĩnh Bảo đã thực hiện chính sách thu hút, ưu tiên những người có trình độ đại học trở lên, có chuyên ngành đào tạo phù hợp với chức danh công chức xã cần tuyển dụng về công tác ở các xã trên địa bàn huyện. Tại các xã của huyện, công chức được tuyển dụng theo hình thức thi tuyển, kết hợp giữa chỉ tiêu

biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng năng lực, phẩm chất đạo đức. Do đó, số lượng công chức được tuyển dụng có trình độ đại học ngày càng tăng.

Thứ hai, về đào tạo, bồi dưỡng: là một trong những nội dung được Huyện ủy và UBND huyện đặc biệt quan tâm. Huyện đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, trước hết là bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ theo hướng yếu lĩnh vực nào bồi dưỡng lĩnh vực đó, sau đó bồi dưỡng lý luận chính trị. Ngoài ra, hàng năm trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện còn phối hợp với các xã triển khai đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho công chức các xã. Cụ thể, huyện yêu cầu mỗi xã cử ra công chức tiêu biểu tham gia bồi dưỡng định kỳ theo chương trình của huyện, với hình thức cầm tay chỉ việc, mỗi tuần học 2 ngày tại các phòng ban chuyên môn của huyện. Các ngày còn lại về thực hành, ứng dụng các kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc theo vị trí của mình tại địa phương.

Thứ ba, về sử dụng công chức cấp xã: hàng năm huyện xây dựng kế hoạch luân chuyển đối với chức danh công chức, có 10 - 15 công chức xã thuộc diện luân chuyển có thời gian giữ chức danh đảm nhiệm từ 36 tháng trở lên.

Thứ tư, với phương châm: “thực hiện đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao chất lượng thực thi công vụ, xây dựng nông thôn mới kiểu mẫu”, huyện Vĩnh Bảo đã tổ chức thực hiện tiếp công dân định kỳ 01 lần/tháng, giải quyết kịp thời những nguyện vọng chính đáng và bức xúc của người dân. Để làm tốt làm tốt công tác tiếp xúc, đối thoại với người dân huyện yêu cầu đội ngũ công chức địa phương phải tìm hiểu vấn đề thực tiễn và chuẩn bị nội dung đối thoại tốt, điều này đòi hỏi mỗi công chức phải trau dồi để nâng cao hơn trình độ, năng lực của bản thân.

Thực tiễn cho thấy, công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo trong những năm qua đã được kiện toàn, chất lượng đội ngũ được nâng lên rõ rệt, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và những đòi hỏi của thời kỳ hội nhập, phát triển kinh tế. Đây là nền tảng quan trọng để huyện giành được thành tựu toàn diện trên các lĩnh vực.

1.4.1.2. Kinh nghiệm của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

Thạch Thất là một huyện ngoại thành có 22 xã và 1 thị trấn, có 2 cụm khu công nghiệp lớn. Công tác tổ chức, quản lý, nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất có nhiều điểm mới và một số kinh nghiệm có thể ứng dụng

vào điều kiện thực tế của huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương.

Huyện Thạch Thất luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; những đổi mới căn bản được cấp trên và nhân dân đánh giá cao như: UBND huyện thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, từ thông báo tuyển dụng công chức, quá trình tổ chức thi tuyển bảo đảm nguyên tắc dân chủ, đúng luật đến công khai người trúng tuyển ở các vị trí cần tuyển trên các phương tiện thông tin đại chúng, qua mạng văn phòng điện tử liên thông. Quan trọng hơn nữa là từ thái độ đến trách nhiệm thực thi công vụ của công chức trong toàn huyện được nâng lên rõ rệt. Thước đo chính là hiệu quả giải quyết công việc, sự hài lòng của các tổ chức, doanh nghiệp và người dân khi đến giải quyết TTHC tại các cơ quan hành chính nhà nước cấp xã.

Thời gian qua, cấp ủy, chính quyền huyện Thạch Thất đã coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức. Do chú trọng và làm tốt công tác cán bộ nên chất lượng giải quyết công việc chuyên môn được nâng cao...Đến nay, 100% công chức tại các xã của huyện sử dụng mạng văn phòng điện tử liên thông để trao đổi thông tin, giảm thời gian, tiết kiệm chi phí, tăng tính chuyên nghiệp trong giải quyết công việc, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Đặc biệt, công chức cấp xã, nhất là cán bộ bộ phận một cửa - những người thường xuyên tiếp xúc, trực tiếp giải quyết nhiều nhất thủ tục hành chính cho nhân dân luôn tận tâm và hết mình với công việc.

Việc niêm yết công khai các thủ tục hành chính tại bộ phận một cửa để mọi người đến làm thủ tục hành chính tra cứu thông tin, đồng thời giám sát quá trình thực thi công vụ của cán bộ được thực hiện nghiêm túc.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương

Từ thực tiễn kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã tại huyện Vĩnh Bảo thành phố Hải Phòng, huyện Thạch Thất thành phố Hà Nội cho thấy việc tăng cường công tác quản lý công chức cấp xã 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 huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương như sau:

Thứ nhất, đối với công tác tuyển dụng. Cần thực hiện tốt việc tuyển chọn công chức thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội thi tuyển, xóa bỏ cơ chế “chạy, xin - cho”. Chính sách thu hút nhân

tài, nguồn nhân lực trẻ, có trình độ cao về làm việc tại các xã trên địa bàn huyện đã được huyện Vĩnh Bảo thành phố Hải Phòng áp dụng và mang lại những kết quả tích cực. Do đó, đây là một chính sách hay mà huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương có thể học tập và áp dụng triển khai để thu hút nhân tài về các xã của huyện công tác.

Thứ hai, huyện cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, liên tục đề công chức xã có thể cập nhật xu hướng, chính sách mới. Chú trọng công tác tập huấn, ứng dụng công nghệ thông tin, phần mềm chuyên ngành cho đội ngũ công chức cơ sở trên địa bàn để có thể đáp ứng được yêu cầu cải cách hành chính trong thời kì mới. Nên xây dựng lộ trình đào tạo, tập trung đào tạo đồng bộ, toàn diện và tiến tới chuẩn hóa các chức danh các ngạch công chức.

Thứ ba, xây dựng 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, từ đó sẽ hạn chế được tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt công chức và đảm bảo được hiệu quả hoạt động. Những công việc được phân công cụ thể sẽ là căn cứ quan trọng để tiến hành đánh giá chất lượng công chức, phân loại thi đua hàng năm, hạn chế tình trạng đánh giá cao bằng, góp phần động viên, khuyến khích công chức làm việc nhiệt tình và tâm huyết hơn. Vì vậy, huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương nên quan tâm nhiều hơn vào khâu này để có căn cứ đánh giá chất lượng công chức chính xác hơn.

Vậy, tăng cường quản lý CCCX có vai trò quan trọng; không một tổ chức nào có thể phát triển mạnh và lâu dài nếu không xây dựng đội ngũ công chức địa phương mình có trình độ, năng lực và phẩm chất đạo đức phù hợp với thực tiễn. Việc vận dụng kinh nghiệm của các huyện khác vào quản lý CCCX trên địa bàn huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương là rất quan trọng; song cần phải có sự sáng tạo, linh hoạt phù hợp với tình hình thực tế của huyện thì mới đem lại hiệu quả cao.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

Chương 1, Đề án hệ thống hoá những vấn đề lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về quản lý CCCX gồm các nội dung: khái niệm CCCX, quản lý CCCX, vai trò quản lý CCCX. Lý luận về các nội dung và các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý CCCX;

Kinh nghiệm quản lý CCCX của huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng, huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội. Các vấn đề lý luận trong chương 1, là căn cứ khoa học làm cơ sở để khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng công tác quản lý CCCX

của huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương trong chương 2.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN THANH MIỆN TỈNH HẢI DƯƠNG

2.1. Khái quát về huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Huyện Thanh Miện nằm ở phía Tây Nam của tỉnh Hải Dương, Bắc giáp huyện Bình Giang; Đông giáp huyện Gia Lộc, Ninh Giang; Nam giáp tỉnh Thái Bình; Tây giáp tỉnh Hưng Yên. Trung tâm huyện cách thủ đô Hà Nội 60 km; cách thành phố Hải Dương 23 km và cách thành phố Hưng Yên 25 km. Nằm trong khu vực có mạng lưới giao thông với các tuyến giao thông quan trọng như: Quốc lộ 38B chạy theo hướng Đông - Tây kết nối Thanh Miện với các huyện lân cận và cũng là tuyến chính đi tỉnh Hưng Yên; phía Bắc là tỉnh lộ 393; phía Nam là Tỉnh lộ 396; các trục giao thông nội bộ được liên hệ chặt chẽ với nhau bởi tỉnh lộ 392, 392B, 392C, 399 chạy dọc theo hướng Bắc Nam. Với mạng lưới giao thông thông suốt, Thanh Miện có nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển sản xuất hàng hoá trong nông nghiệp và nông thôn.

Huyện Thanh Miện thuộc vùng đồng bằng châu thổ sông Hồng, đất đai tương đối bằng phẳng, chủ yếu bị chia cắt bởi hệ thống sông ngòi, kênh mương và đường giao thông. Độ dốc tương đối của địa hình trên địa bàn huyện theo hướng từ Đông Bắc xuống Tây Nam, độ cao trung bình +1,6 m đến +2,6 m. Đất đai được hình thành do sự bồi đắp phù sa của hệ thống sông Thái Bình và sông Hồng. Nhìn chung với địa hình bằng phẳng, đất đai phì nhiêu là điều kiện thuận lợi để chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi để đạt giá trị kinh tế cao trên mỗi đơn vị diện tích.

2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội

** Hệ thống cơ quan hành chính của huyện Thanh Miện:*

Theo Nghị quyết số 788/NQ-UBTVQH14 ngày 16/10/2019 của Ủy ban thường vụ Quốc hội: Huyện Thanh Miện có 17 đơn vị hành chính cấp xã (gồm 01 thị trấn là: TT Thanh Miện và 16 xã: Cao Thắng, Chi Lăng Nam, Chi Lăng Bắc, Hồng Phong, Đoàn Kết, Đoàn Tùng, Hồng Quang, Lam Sơn, Lê Hồng, Ngô Quyền, Ngũ

Hùng, Phạm Kha, Tân Trào, Thanh Giang, Thanh Tùng, Tứ Cường.

Trực thuộc UBND huyện Thanh Miện có 10 cơ quan chuyên môn và 02 đơn vị sự nghiệp (01 đơn vị sự nghiệp giáo dục - đào tạo và 01 đơn vị sự nghiệp khác). Dân số toàn huyện là 139.304 người.

* *Hệ thống kết cấu hạ tầng*: Phản ánh qua các tiêu chí: Hệ thống giao thông, Hệ thống điện, Hệ thống thủy lợi, Cơ sở y tế, Cơ sở giáo dục của huyện Thanh Miện năm 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.1.

Bảng 2.1: Thực trạng kết cấu hạ tầng của huyện Thanh Miện năm 2024

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Số lượng
I. Hệ thống giao thông		
1. Quốc lộ (01 tuyến 38B)	km	7,65km
2. Tỉnh lộ(07 tuyến, 392; 392B; 392C; 393; 396; 396C; 399)	km	76,9km
3. Huyện lộ	km	28,15 km
4. Giao thông nông thôn	km	33,81km
II. Hệ thống điện		
1. Trạm biến thế	Trạm	02
2. Đường dây 35kv, 22kv	km	35KV: 76,339km, 22KV: 405km
III. Hệ thống thủy lợi		
1. Kênh tưới	km	53,3km
2. Kênh tiêu	km	95,7km
3. Trạm bơm	Trạm	33 trạm (trong đó có 3 trạm chuyên tiêu; 9 trạm chuyên tưới; 24 trạm tưới tiêu kết hợp).
IV. Công trình phúc lợi		
1. Trường học	Trường	45 trường
2. Nhà trẻ, mẫu giáo	Trường	19 trường
3. Cơ sở y tế	Cơ sở	20

Nguồn: : Phòng Thống kê huyện Thanh Miện (2024)

- *Hệ thống giao thông*: Thanh Miện có nhiều tuyến đường quan trọng, huyết mạch của Trung ương, của tỉnh chạy qua địa bàn là điều kiện phát triển kinh tế và

chung chuyển, giao lưu hàng hóa giữa các địa phương trong vùng. Cụ thể:

Có 07 tuyến tỉnh lộ: Đường 392 dài 5,5 km; Đường 392B dài 12,5 km; Đường 392C dài 10,5 km; Đường 393 dài 12 km; Đường 396 dài 5,5 km; Đường 396C dài 3,0km; Đường 399 dài 2,9 km. Có 05 tuyến huyện lộ: Đường Cao Thắng – Tiền Phong dài 8,8 km; Đường Bình Xuyên - Ngô Quyền - Tân Trào dài 6,2 km; Đường Lam Sơn - Phạm Kha dài 2,0 km; Đường 195 dài 8,0 km; Đường 192 dài 1,5 km,

- *Hệ thống thủy lợi*: Hệ thống sông có 2 con sông chính là sông Cửu An, sông Luộc kết hợp với hệ thống sông thủy nông và kênh mương thủy lợi tạo thành hệ thống cấp nước nông nghiệp hoàn chỉnh.

- *Giáo dục và đào tạo*: Trên địa bàn huyện có 57 trường học và 01 Trung tâm GDNN-GDTX, trong đó có 17 trường mầm non; 17 trường tiểu học; 18 trường trung học sơ sở, 04 trường trung học phổ thông.

- *Hệ thống điện*: Đến thời điểm hiện tại 17/17 xã của huyện Thanh Miện đều đã đạt chuẩn Tiêu chí số 4 về điện theo Hướng dẫn tại Quyết định số 4293/QĐ-BCT ngày 28 tháng 10 năm 2016 của Bộ Công Thương.

- *Hệ thống thông tin liên lạc*: Hệ thống hạ tầng thông tin liên lạc tại Thanh Miện phát triển tốt, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội và đảm bảo an ninh quốc phòng của huyện. Vùng phủ sóng thông tin di động, hạ tầng internet băng thông rộng ngày càng được mở rộng trong toàn huyện, chất lượng dịch vụ được cải thiện theo hướng công nghệ hiện đại, dịch vụ đa dạng, đáp ứng tốt nhu cầu của người dân và xã hội. Hiện đang có 5 doanh nghiệp viễn thông di động đang hoạt động trên địa bàn huyện: Vinaphone, Mobiphone, Viettel, Vietnammobile, Gmobile; 2 doanh nghiệp viễn thông cố định: VNPT, Viettel; 3 doanh nghiệp cung cấp Internet băng rộng cố định: VNPT, Viettel, FPT).

- *Dịch vụ viễn thông*: Dịch vụ viễn thông có độ phủ tương đối tốt, công nghệ hiện đại, có khả năng nâng cấp để cung cấp các dịch vụ mới. Hạ tầng nhà, trạm viễn thông được xây dựng, lắp đặt quy mô, đúng theo các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật hiện hành. Hiện tại, hệ thống điểm cung cấp dịch vụ viễn thông công cộng có người phục vụ đã phát triển rộng khắp trên địa bàn.

Thuê bao điện thoại cố định khoảng 908 thuê bao (0,6 thuê bao/100 dân), thuê

bao di động 104.716 thuê bao (77 thuê bao/100 dân); thuê bao internet cố định khoảng 21.970 thuê bao (16 thuê bao/100 dân), thuê bao internet di động khoảng 65.759 thuê bao (48 thuê bao /100 dân).

- *Công trình hạ tầng kỹ thuật thông tin liên lạc*: Hạ tầng truyền dẫn mạng cáp quang được triển khai bao phủ tới các xã, phường. Hạ tầng cột treo cáp, công trình hạ tầng kỹ thuật ngầm: đa số hạ tầng cáp treo trên cột điện lực và cột tự trồng của các doanh nghiệp viễn thông kết hợp ngầm hóa (cả huyện có 141 tuyến cáp ngầm)

Hiện trạng hạ tầng cột ăng ten thu phát sóng thông tin di động phát triển rộng khắp. Tổng số trạm BTS trên khu vực có 88 trạm (VNPT: 19 trạm, mobifone: 21 trạm, Viettel 36...); các trạm 3G, 4G phủ sóng tới hầu hết các khu vực trên địa bàn.

2.1.3. Các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh

2.1.3.1. Về phát triển kinh tế

Trong 5 năm từ 2020-2024. Giá trị sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, tăng bình quân 12,5%/năm. Các ngành dịch vụ phát triển đa dạng, giá trị dịch vụ tăng bình quân 10,5%/năm. Tổng thu NSNN trên địa bàn tăng bình quân 8,5 %/năm.

2.1.3.2. Về phát triển văn hóa - xã hội

Về giáo dục, đào tạo, 100% phòng học được kiên cố cao tầng. 78,8% trường mầm non, tiểu học, THCS đạt chuẩn Quốc gia. Công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân được quan tâm. Đến hết năm 2024, có 17 xã, thị trấn đạt chuẩn Quốc gia về Y tế. Chất lượng các hoạt động văn hóa, thể thao, thông tin, tuyên truyền có nhiều chuyển biến tích cực. Toàn huyện có 15 di tích được xếp hạng cấp Quốc gia và tỉnh.

2.1.3.3. Lĩnh vực an ninh, quốc phòng, thanh tra, tư pháp

An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội: Tình hình an ninh chính trị, TTATXH trên địa bàn huyện trong năm 2024 cơ bản ổn định. Không có đình công, lán công, đời sống của công nhân từng bước được ổn định và phát triển. Không có "điểm nóng" về an ninh trật tự, không xảy ra tội phạm rất nghiêm trọng và đặc biệt nghiêm trọng.

Quốc phòng, quân sự địa phương. Tổ chức tuyển quân, bàn giao quân theo đúng chỉ tiêu được phân công. Tổ chức huấn luyện theo đúng kế hoạch đề ra.

Công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại tố cáo của công dân: Thực hiện nghiêm các quy định về công tác tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản

ảnh. Tỷ lệ giải quyết đơn trong năm 2024 đạt trên 90%

Công tác phổ biến giáo dục pháp luật cho nhân dân: Đài truyền thanh huyện phối hợp với các ban ngành, đoàn thể, các xã trên địa bàn huyện thường xuyên xây dựng các chuyên đề về các lĩnh vực Đất đai, an ninh trật tự, phòng cháy chữa cháy, luật trật tự an toàn giao thông, công tác tuyển quân, lĩnh vực hôn nhân và gia đình... để tuyên truyền đến quần chúng nhân dân nắm được, chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật. Hình thức tuyên truyền đa dạng, phong phú (trên mạng xã hội Zalo, Facebook, cổng thông tin điện tử, các hội nghị...).

2.1.3.4. Công tác cải cách hành chính

Công tác Cải cách hành chính (CCHC) tiếp tục được chú trọng quan tâm; chỉ đạo triển khai thực hiện có hiệu quả các Kế hoạch, Đề án, chương trình công tác đã đề ra; thực hiện đồng bộ các giải pháp để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động Bộ phận Một cửa hai cấp, trọng tâm là rút ngắn thời gian, phát huy tối đa hiệu quả trong giải quyết TTHC. Hệ thống danh mục TTHC thường xuyên được rà soát, cập nhật, bổ sung kịp thời; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động Bộ phận Một cửa huyện và các xã, thị trấn được đầu tư, nâng cấp; bộ phận Một cửa của huyện, xã đã bố trí thêm cán bộ thường trực tiếp nhận hồ sơ để đẩy nhanh tiến độ giải quyết công việc. Thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn, hướng dẫn triển khai nhiệm vụ chuyển đổi số; số hóa hồ sơ kết quả giải quyết TTHC... cho cán bộ, công chức trực tiếp thực hiện.

Mức độ hài lòng của tổ chức, cá nhân về giải quyết TTHC tại bộ phận một cửa hai cấp huyện, xã (trên Cổng dịch vụ công quốc gia) đạt 100%; mức độ công khai, minh bạch trong giải quyết TTHC, cung cấp DVC đạt 98,4%; cung cấp bản sao chứng thực điện tử toàn huyện đạt 100% (tại 17/17 xã, thị trấn và phòng Tư pháp). Số hóa hồ sơ TTHC toàn huyện đạt 99,98%; số hóa kết quả giải quyết đạt 99,83%. Tiếp nhận và trả kết quả hồ sơ TTHC tại nhà, qua dịch vụ Bru điện đạt 22,7%.

2.2. Thực trạng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024

2.2.1. Số lượng công chức cấp xã

Số lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương

từ năm 2022 đến năm 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.2.

Bảng 2.2: Số lượng CCCX của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: người

TT	Chức danh	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
		BC	TH	BC	TH	BC	TH
1	Văn phòng- thống kê	25	25	25	25	25	25
2	Địa chính - xây dựng	34	34	30	30	30	30
3	Tư pháp - hộ tịch	34	34	34	34	34	34
4	Văn hóa- xã hội	34	34	34	34	34	34
5	Tài chính - kế toán	30	30	28	28	28	28
6	Chỉ huy trưởng Quân sự	17	17	17	17	17	17
	Tổng	174	174	168	168	168	168

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Trong đó: BC: Biên chế tình giao; TH: Thực hiện

Số liệu Bảng 2.2 cho thấy, số lượng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện được bố trí đầy đủ theo từng vị trí công tác, trong đó ở một số xã, một số chức danh được bố trí 2 người như: Văn phòng- thống kê, Địa chính - xây dựng, Văn hóa- xã hội, Tài chính - kế toán, tư pháp hộ tịch. Số lượng công chức cấp xã thực tế sử dụng qua các năm bằng với chỉ tiêu biên chế giao của UBND tỉnh Hải Dương.

2.2.2. Độ tuổi và thâm niên công tác của công chức cấp xã

Độ tuổi và thâm niên công tác công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022 - 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.3.

Số liệu Bảng 2.3 cho thấy: đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện độ tuổi từ 30 -50 tuổi chiếm tỷ lệ lớn nhất là 54.74% và thứ hai là độ tuổi trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ 26.77%, còn lại là độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 18.49%. Điều đó cho thấy cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ công chức cấp xã cơ bản hợp lý, vừa đảm bảo tính cơ cấu vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa có tính kế thừa. Thâm niên công tác tập trung vào thời gian công tác từ 5-10 năm và từ 10-20 năm chiếm tỷ lệ lần lượt là 26.10% và 33.12%. Với hai tiêu chí về độ tuổi và thâm niên công tác ta có thể thấy đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện Gia Lộc, được trẻ hoá, độ tuổi dưới 50 chiếm tỷ lệ tương đối; về thâm niên công tác dưới 5 năm và từ 5 đến 10 năm gần ngang nhau

do đó sẽ không có sự hụt hẫng đội ngũ kế thừa trong tương lai.

Bảng 2.3: Độ tuổi và thâm niên công tác công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

TT	Tiêu chí	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	
A	Độ tuổi	174	100	168	100	168	100	100
1	Dưới 30 tuổi	12	6,72	11	6,32	14	8,59	7,07
2	Từ 30 - 50	81	46,64	75	44,66	83	49,49	46,67
3	Trên 50 tuổi	81	46,64	82	49,01	70	41,92	46,26
B	Thâm niên công tác	174	100	168	100	168	100	100
1	Dưới 5 năm	17	9,49	14	8,3	20	12,12	9,75
2	Từ 5-10 năm	54	30,82	57	33,99	52	30,81	31,99
3	Từ 10-20 năm	65	37,55	60	35,57	70	41,41	37,84
4	Từ 20-30 năm	33	19,37	33	19,37	24	14,14	17,99
5	Trên 30 năm	5	2,77	5	2,77	3	1,52	2,44

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

2.2.3. Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước và trình độ tin học, ngoại ngữ

Thứ nhất, Trình độ văn hóa

Trình độ văn hóa của CCCX của huyện Thanh Miện được phản ánh trong Bảng số liệu 2.4, từ năm 2022 - 2024 CCCX có trình độ văn hóa là THPT đều đạt 100%.

Bảng 2.4: Trình độ văn hóa công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

TT	Trình độ	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	
1	THCS	0	0	0	0	0	0	0
2	THPT	174	100	168	100	168	100	100
	Tổng	174	100	168	100	168	100	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Thứ hai, Trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn của công chức đang công tác tại xã, trên địa bàn huyện

Thanh Miện được thống kê trong Bảng 2.5, cho thấy, trình độ chuyên môn của đội ngũ CCCX của huyện Thanh Miện đạt mức trung bình, đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định và tiếp tục được nâng cao. Từ 2022 đến 2024 số công chức có trình độ đại học chiếm tỷ lệ khá cao, bình quân là 78,01%.

Điều này có ý nghĩa rất lớn tới việc cải thiện năng lực CCCX hiện nay. Đây là lực lượng thừa hành công vụ, có thể đáp ứng công việc trong hiện tại về quản lý hành chính. Tuy nhiên số CCCX đạt trình độ trung cấp vẫn còn chiếm 13,67%, cần có giải pháp tích cực để nâng cao trình độ chuyên môn cho công chức này nếu không sẽ ảnh hưởng đến mục tiêu phát triển và hạn chế tốc độ phát triển của huyện trong tương lai.

Bảng 2.5: Trình độ chuyên môn công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

TT	Trình độ	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	
1	Chưa qua đào tạo	4	2,24	3	1,79	3	1,6	1,9
2	Sơ cấp	0	0	0	0	0	0	0
3	Trung cấp	26	15,21	21	12,24	23	13,46	13,67
4	Cao đẳng	12	6,73	9	5,1	7	4,17	5,43
5	Đại học	130	75,56	135	80,1	132	78,53	78,01
6	Sau đại học	1	0,25	1	0,77	4	2,24	1
7	Tổng	174	100	168	100	168	100	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Thứ ba, Trình độ lý luận chính trị

Số lượng CCCX có trình độ lý luận cao cấp chính trị bình quân mỗi năm có 2 người chiếm tỷ lệ 0,54%; tỷ lệ công chức chưa qua đào tạo và sơ cấp giảm qua các năm, tuy nhiên vẫn khá lớn bình quân chiếm 25%. Sẽ hạn chế hoạt động của cơ sở làm giảm hiệu lực, hiệu quả quản lý, nhất là trong công tác vận động nhân dân thực hiện các nhiệm vụ chính trị (Bảng 2.6). Trình độ lý luận chính trị của công chức đa số là sơ cấp và trung cấp. Thời gian gần đây, Huyện uỷ và UBND huyện có sự quan tâm hơn về công tác đào tạo lý luận chính trị cho CCCX, tuy nhiên những đối tượng được học để nâng cao trình độ chuyên môn hay trình độ lý luận chính trị chủ yếu tập

trung ở số cán bộ chuyên trách, là trưởng các ngành đoàn thể xã.

Bảng 2.6: Trình độ lý luận chính trị công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

TT	Trình độ	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	
1	Chưa qua đào tạo	8	4,49	7	4,08	6	3,53	4,07
2	Sơ cấp	39	22,19	36	21,17	32	18,91	20,9
3	Trung cấp	126	73,07	125	74,23	129	76,6	74,48
4	Cao cấp	1	0,25	1	0,51	2	0,96	0,54
5	Cử nhân	0	0	0	0	0	0	0
6	Tổng	174	100	168	100	168	100	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Thứ tư, Trình độ quản lý nhà nước

Trình độ QLNN chia thành các bậc: chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên, cán sự. Số liệu Bảng 2.7, cho thấy công chức cấp xã huyện Thanh Miện phân theo trình độ quản lý nhà nước giai đoạn 2022- 2024 có trình độ chuyên viên và chuyên viên chính tăng nhanh qua các năm, từ 15,71% năm 2022 tăng lên 20,41% năm 2023 đặc biệt năm 2024 công chức cấp xã có 190 người đạt trình độ quản lý nhà nước từ chuyên viên trở lên chiếm tỷ lệ 60,9%. Tuy nhiên số lượng công chức chưa qua đào tạo còn chiếm tỷ lệ cao, bình quân 3 năm là 34,57%,.

Bảng 2.7: Trình độ quản lý nhà nước công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

TT	Trình độ quản lý nhà nước	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	
1	Chưa qua đào tạo	69	39,4	59	35,2	46	27,56	34,57
2	Cán sự	78	44,89	75	44,39	19	11,54	35,29
3	Chuyên viên	16	9,48	19	11,48	65	38,46	18,37
4	Chuyên viên chính	11	6,23	15	8,93	38	22,44	11,77

5	Tổng	174	100	168	100	168	100	100
---	-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Thứ năm, Trình độ tin học, ngoại ngữ

Trình độ tin học, ngoại ngữ của công chức cấp xã của huyện Thanh Miện được tổng hợp qua Bảng số liệu 2.8.

* *Trình độ tin học*: Số liệu cho thấy, từ năm 2022 đến năm 2024, số CCCX có chứng chỉ tin học chiếm tỷ lệ lần lượt 38,9%, 48,21%, 88,78%. Số công chức chưa đào tạo vẫn chiếm tỷ lệ trung bình cao 43,71%. Tuy nhiên số lượng công chức chưa qua đào tạo có xu hướng giảm nhanh theo từng năm, cụ thể năm 2022 chiếm tỷ lệ 61,1%, năm 2023 chiếm tỷ lệ 51,79% đến năm 2024 còn 11,22%.

* *Trình độ ngoại ngữ*: số lượng công chức có chứng chỉ ngoại ngữ chiếm tỷ lệ bình quân 45,79%. Mặc dù tỷ lệ công chức có chứng chỉ ngoại ngữ cao nhưng khả năng thực sự về ngoại ngữ của công chức cấp xã còn nhiều hạn chế, nhất là nghe, nói.

Bảng 2.8: Trình độ tin học, ngoại ngữ công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 - 2024

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

TT	Trình độ	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024		Tỷ lệ bình quân
		SL	TL	SL	TL	SL	TL	
A	Trình độ tin học							
1	Cử nhân	0	0	0	0	0	0	0
2	Có chứng chỉ	68	38,9	81	48,21	149	88,78	56,29
3	Chưa có chứng chỉ	106	61,1	87	51,79	19	11,22	43,71
	Tổng	174	100	168	100	168	100	100
B	Trình độ ngoại ngữ							
1	Cử nhân	0	0	0	0	0	0	0
2	Có chứng chỉ	72	41,15	75	44,9	89	52,88	45,79
3	Chưa có chứng chỉ	102	58,85	93	55,1	79	47,12	54,21
	Tổng	174	100	168	100	168	100	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

2.3. Thực trạng quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024

2.3.1. Thực trạng xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã

Công tác xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn 2022 - 2024 được đánh giá khá tốt. Trong Đề án: “Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC xã, thị trấn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn 2021 - 2025” của Huyện ủy Thanh Miện đã nhận định: *“Thực hiện nghiêm túc công tác xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã; chủ động nguồn nhân lực có chất lượng, lấp chỗ trống hay thay thế đội ngũ CCCX đương nhiệm nhằm bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ trong thời gian nhất định”* [28].,

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn 2022 - 2024 vẫn còn hạn chế đó là: công tác xác định mục tiêu quản lý công chức cấp xã chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn chưa được định lượng cụ thể. Công tác lập kế hoạch quản lý công chức cấp xã mới chỉ dừng lại ở các vấn đề mục đích yêu cầu chủ trương định hướng; chưa có chương trình kế hoạch cụ thể, có thời gian, mục tiêu, nội dung và biện pháp về: Quản lý việc tuyển dụng, sử dụng, phân công công việc cho CCCX; Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển CCCX; Kế hoạch biên chế để phát triển đội ngũ CCCX là một công việc thường xuyên và quan trọng, đây là quy trình được thực hiện hàng năm. Trong Đề án: “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn 2021 - 2025” của Huyện ủy Thanh Miện đã nhận định: *“Việc bố trí, lập kế hoạch trong dài hạn, về quản lý đội ngũ CCCX nhằm đảm bảo chủ động nguồn nhân lực có chất lượng, lấp chỗ trống hay thay thế đội ngũ CCCX đương nhiệm bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ trong thời gian nhất định còn hạn chế”* [28].

2.3.2. Thực trạng tuyển dụng công chức cấp xã

Đây là vấn đề mấu chốt, quan trọng nhất trong công tác quản lý công chức cấp xã, để nâng cao năng lực công chức cấp xã. Có thể nói đây là điều kiện cần để nâng cao năng lực của công chức cấp xã huyện Thanh Miện.

Trong những năm qua, việc tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện thực hiện theo quy định tại Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 5/12/2011 của chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

Nghị định 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/ 2012 của Bộ Nội vụ;

Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày 28/3/2013 của UBND tỉnh Hải Dương Ban hành quy chế tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn; Quyết định 08/2014/QĐ-UBND sửa đổi bổ sung một số điều của Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND, Quyết định 39/2023/QĐ-UBND ngày 10/11/2023 của UBND tỉnh Hải Dương ban hành Quy chế tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Hải Dương. Ưu tiên xét tuyển sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi các trường công lập vào công chức xã, phường, thị trấn theo Quyết định số 09/2012/QĐ-UBND ngày 21/02/2012 về "Đề án thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy về công tác tại xã, phường, thị trấn".

Về quy trình tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện được thực hiện theo đúng quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, gồm có 06 bước: (1) Lập kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã; (2) Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển; (3) Tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã; (4) Thông báo kết quả tuyển dụng công chức cấp xã; (5) Hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng công chức cấp xã; (6) Quyết định tuyển dụng và tiếp nhận vào công chức cấp xã.

Kết quả công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn năm 2022 - 2024, được tổng hợp trong Bảng 2.9.

Bảng 2.9: Số lượng công chức cấp xã được tuyển dụng của huyện Thanh Miện giai đoạn năm 2022 - 2024

TT	Bộ phận	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh	
					2023/ 2022	2024 /2023
1	Nhu cầu tuyển dụng	12	13	10	1	-3
2	Số ứng viên dự tuyển	35	40	30	5	-10
3	Số ứng viên đạt yêu cầu sơ tuyển	32	37	28	5	-9
4	Số ứng viên đạt yêu cầu thi tuyển	30	34	25	4	-9

5	Số lượng công chức được tuyển vào	12	13	10	1	-3
6	Tỷ lệ thực hiện so với nhu cầu (%)	100	100	100	-	-

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Số liệu Bảng 2.9 cho thấy, kết quả công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn năm 2022 - 2024, đã đáp ứng được nhu cầu nhân lực thực hiện các chức danh công chức cấp xã của các xã trên địa bàn huyện Thanh Miện giai đoạn năm 2022 - 2024, số ứng viên dự tuyển cao gấp nhiều lần nhu cầu cần tuyển, tạo điều kiện thuận lợi trong quá trình chọn lọc công chức cấp xã đảm bảo nâng cao chất lượng công chức cấp xã được tuyển dụng.

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, tác giả tổng hợp trong Bảng 2.10.

Bảng 2.10: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện

TT	Câu hỏi khảo sát	Ý kiến đánh giá					TBC	Kết quả đánh giá
		1	2	3	4	5		
1	Tiêu chuẩn tuyển chọn công chức cấp xã phù hợp cho các chức danh	9	12	1 5	1 6	2 8	2,75	Đạt mức trung bình
2	Tổ chức thi vòng 1; vòng 2; xét tuyển được sắp xếp hợp lý, đảm bảo nghiêm túc, công bằng trong tuyển dụng	1 9	18	8	1 7	1 8	2,96	Đạt mức trung bình
3	Chất lượng công chức cấp xã được tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu công việc	4	8	1 7	2 5	2 6	3,76	Đạt ở mức khá

Nguồn: Tổng hợp, tính toán số liệu khảo sát của tác giả

Bảng 2.10, cho thấy, công tác tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện được thực hiện khá tốt ở tiêu chí: Chất lượng công chức cấp xã được tuyển dụng mới cũng được đánh giá tốt, đáp ứng được yêu cầu của vị trí được bố trí. Hơn 60% đánh giá yếu tố này ở mức cao, điểm trung bình của yếu tố này đạt 3,76 điểm.

Tuy nhiên, trong công tác tuyển dụng việc xác định tiêu chuẩn tuyển chọn CCCX của huyện Thanh Miện phù hợp cho các vị trí công việc, chưa thực sự quan

tâm đến vấn đề phân tích các kiến thức, kỹ năng cần có đối với từng vị trí công việc cần tuyển, yếu tố này chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 2,75 điểm. Về vấn đề tổ chức thi vòng 1; vòng 2; xét tuyển được sắp xếp hợp lý, đảm bảo nghiêm túc, công bằng trong tuyển dụng, yếu tố này chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 2,96 điểm

2.3.3. Thực trạng sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã

Công tác điều động, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ và thực hiện Nghị định số 158/2007/NĐ-CP, ngày 27/10/2007, Nghị định số 150/2013/NĐ-CP, ngày 01/11/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 158/2007/NĐ-CP và Luật phòng, chống tham nhũng số 36/2018/QH14, ngày 20/11/2018 của Quốc hội khóa XIV về định kỳ chuyển đổi vị trí công tác của cán bộ, công chức; Quy định số 05-QĐi/HU, ngày 01/11/2018 của Ban Thường vụ Huyện uỷ về phân cấp, quản lý cán bộ và bổ nhiệm giới thiệu cán bộ ứng cử còn hạn chế.

Công tác bố trí, sử dụng công chức cấp xã huyện Thanh Miện trong 03 năm 2022 - 2024 được tổng hợp trong Bảng 2.11.

Bảng 2.11: Kết quả sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Miện, giai đoạn 2022 – 2024

TT	Tiêu chí	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Tổng số công chức xã	174	168	168
2	Số lượng CCCX được sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng	148	158	142
3	Tỷ lệ CCCX được sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng (%)	84,92	93,80	84,49

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Qua số liệu Bảng 2.11 ta thấy, mặc dù các xã 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, tuy nhiên do quá trình sắp xếp, sáp nhập các xã, vì vậy có một số vị trí việc làm đang bị thừa công chức, trong khi có một 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 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 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. Việc bố trí, sử dụng công chức của một số xã còn tùy tiện, nhiều nơi, nhiều lúc còn biểu hiện cục bộ địa phương, dân tộc, dòng họ, gia đình, không xuất phát từ yêu cầu vì công việc để bố trí nhân sự.

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác bố trí, sử dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, tác giả tổng hợp trong Bảng 2.12.

Bảng 2.12: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác bố trí, sử dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện

TT	Câu hỏi khảo sát	Ý kiến đánh giá					TBC	Kết quả đánh giá
		1	2	3	4	5		
1	Công tác bố trí, sử dụng công chức phù hợp với năng lực của công chức	4	10	14	28	4	3,73	Đạt mức khá
2	Công tác điều động, luân chuyển CCCX là công bằng, thỏa đáng	9	4	4	2	1	3,03	Đạt mức TB
3	Mỗi công chức khi được bố trí vào vị trí mới đều thể hiện tốt năng lực	10	7	2	0	1	2,84	Đạt mức TB

Nguồn: Kết quả khảo sát 12/2024

Sau khi tuyển dụng, UBND huyện Thanh Miện dựa vào vị trí ứng tuyển và kết quả tuyển dụng công chức cấp xã để bố trí nhân sự phù hợp. Việc bố trí công chức cấp xã luôn đảm bảo tạo điều kiện để công chức mới phát huy đúng sở trường trong quá trình làm việc. Đây là một cách thức giúp công chức cấp xã phát huy trình độ chuyên môn đáp ứng các công việc được giao. Nhờ vậy, tiêu chí “*Công tác bố trí, sử dụng công chức phù hợp với năng lực của công chức*” nhận được sự đánh giá cao với điểm trung bình đạt 3,73 điểm. Tuy nhiên, các nội dung còn lại lại không được đánh giá tốt, chỉ đạt mức trung bình từ 2,84 điểm đến 3,03 điểm. Như vậy công tác bố trí, sử dụng công chức cấp xã chưa hợp lý; các quyết định bố trí công chức cấp xã chưa công bằng khiến nhân sự không phát huy được năng lực tại vị trí mới.

2.3.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

2.3.4.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Cơ sở xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là căn cứ vào các văn bản hướng dẫn của cấp trên về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã, đề nghị của UBND

các xã, yêu cầu công việc và mức độ chưa đáp ứng yêu cầu công việc của các công chức cấp xã. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thường được tổng hợp từ các xã về số lượng, về nội dung, về thời gian đào tạo. Tùy theo điều kiện về tài chính của huyện, cũng như yêu cầu về thời gian lãnh đạo huyện và phòng nội vụ sẽ phê chuẩn ra quyết định về số lượng, nội dung và thời gian đào tạo, bồi dưỡng.

Tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và kết quả thực hiện đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã giai đoạn 2022 -2024 của huyện Thanh Miện trong Bảng 2.13.

Bảng 2.13: Nhu cầu và kết quả thực hiện đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã giai đoạn 2022 - 2024 của huyện Thanh Miện

TT	Chỉ tiêu	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Nhu cầu đào tạo (lượt người)	350	350	300
2	Thực hiện (lượt người)	250	280	290
3	Tỷ lệ thực hiện so với nhu cầu (%)	71,43	80,00	96,67

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Qua số liệu trong Bảng 2.13 cho thấy, năm 2022, phòng nội vụ tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là 350 lượt người, trong khi thực tế đào tạo, bồi dưỡng là 250 người, tỷ lệ thực hiện so với nhu cầu là 71,43%. Năm 2023, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là 350 lượt người, trong khi thực tế đào tạo, bồi dưỡng là 280 người, tỷ lệ thực hiện so với nhu cầu là 80%. Năm 2024, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là 300 lượt người, thực tế đào tạo, bồi dưỡng là 290 người, tỷ lệ thực hiện so với nhu cầu đạt 96,67%, cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng đã được chú trọng đáp ứng ngày càng cao nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của công chức cấp xã.

2.3.4.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Về nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện trong giai đoạn 2022 - 2024 được tổng hợp trong Bảng 2.14.

Bảng 2.14: Nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện trong giai đoạn 2022 - 2024

TT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
----	-----------------------------	----------	----------	----------

1	Trung cấp lí luận chính trị	20	0	20
2	Bồi dưỡng về chuyển đổi số	60	80	120
3	Bồi dưỡng nghiệp vụ QLNN	60	80	60
4	Bồi dưỡng nghiệp vụ CCHC	110	120	90
	Tổng số lượt công chức đào tạo, BD	250	280	290

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện

Trong giai đoạn 2022 - 2024, nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện chủ yếu tập trung đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã về chuyển đổi số, nghiệp vụ QLNN và nghiệp vụ CCHC với tổng số 820 lượt người.

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của CCCX về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, tác giả tổng hợp trong Bảng 2.15.

Bảng 2.15: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện

TT	Câu hỏi khảo sát	Ý kiến đánh giá					TBC	Kết quả đánh giá
		1	2	3	4	5		
1	Công tác đào tạo giúp cho công chức làm việc hiệu quả hơn với những kiến thức thu nhận được	2	6	2 3	3 7	1 2	3,64	Đạt mức khá
	CTĐT có nội dung thiết thực, phù hợp với yêu cầu công việc	7	1 0	2 3	2 5	1 5	3,39	Đạt mức TB
2	CTĐT được tổ chức bài bản, thời gian, địa điểm tổ chức hợp lý	7	1 0	2 3	2 5	1 5	3,39	Đạt mức TB
4	Đội ngũ giáo viên giảng dạy có kinh nghiệm và kiến thức tốt	6	1 3	1 8	2 8	1 5	3,41	Đạt mức TB

Nguồn: Tổng hợp, tính toán số liệu khảo sát của tác giả

Từ kết quả khảo sát trong bảng 2.15 cho thấy, công tác đào tạo đã giúp cho đội ngũ công chức cấp xã làm việc hiệu quả hơn thể hiện các kiến thức được đào tạo là hữu ích đối với đội ngũ công chức cấp xã (điểm trung bình đạt 3,64 điểm).

Tuy nhiên, công tác đào tạo bồi dưỡng vẫn tồn tại hạn chế về nội dung các CTĐT. Theo đó, nội dung các CTĐT bị đánh giá là thiếu thiết thực và không phù hợp với công việc. Các chương trình đào không cập nhật kịp thời những tiến bộ về công

nghệ dẫn đến nội dung thiết kế đào tạo không phù hợp với thực tiễn (điểm trung bình đạt 3,39 điểm). Hơn nữa, đánh giá về “*CTĐT được tổ chức bài bản, thời gian, địa điểm tổ chức hợp lý*” vẫn còn hạn chế (đạt 3,39 điểm, đạt mức trung bình).

Đội ngũ giáo viên giảng dạy còn thiếu kinh nghiệm. Những giáo viên có khả năng truyền đạt kiến thức tốt song kinh nghiệm thực tế ít, việc giảng dạy nặng lý thuyết, thiếu áp dụng thực tế khiến công tác đào tạo bồi dưỡng không đạt hiệu quả cao, kết quả khảo sát đạt số điểm không cao với điểm trung bình 3,41 điểm

2.3.5. Đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã

2.3.5.1. Các chủ thể đánh giá công chức cấp xã

Thứ nhất, Bản thân công chức cấp xã tự đánh giá

Hàng năm, công chức cấp xã tự đánh giá kết quả rèn luyện, thực hiện nhiệm vụ được giao và tự xếp loại theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Hiện nay có 17/17 xã, thị trấn của huyện đều triển khai cho công chức cấp xã tự đánh giá vào cuối mỗi năm công tác theo hình thức công chức cấp xã tự viết bản kiểm điểm (hoặc phiếu đánh giá CBCC) theo các nội dung, tiêu chí đã được quy định. Thực tế cho thấy, việc viết bản kiểm điểm hay phiếu đánh giá CBCC như hiện nay nhìn chung còn rất hình thức, mang tính chất đối phó, chưa phản ánh đầy đủ, chính xác theo yêu cầu của công tác đánh giá. Nguyên nhân một phần là do các tiêu chí đưa ra còn chung chung, định tính, mang tính ước lượng nên CBCC cấp xã không có cơ sở để đánh giá đầy đủ, cụ thể hoạt động thực thi công vụ; một phần là tư tưởng cá nhân trong đánh giá.

Thứ hai, Người đứng đầu cơ quan đánh giá

Theo hướng dẫn của Sở Nội vụ việc đánh giá công chức thuộc thẩm quyền của Chủ tịch UBND cấp xã. Tuy nhiên trong đánh giá cán bộ, trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá công chức cũng bộc lộ những hạn chế nhất định như: Vẫn còn tâm lý cấp dưới sợ, phải dò xét thái độ cấp trên; cấp trên ngại, nể nang, sợ va chạm với cấp dưới; tâm lý chạy theo thành tích, không muốn đơn vị mình có người hạn chế về năng lực, không HTNV; đặc biệt là tâm lý tình làng, nghĩa xóm, tình cảm gia đình, ruột thịt, cục bộ địa phương, dòng họ.... Vì vậy, người đứng đầu cơ quan chưa thể hiện hết quyền hạn, trách nhiệm của mình được pháp luật quy định trong đánh giá công chức cấp xã.

Thứ ba, Tập thể CBCC chuyên môn và đại diện các tổ chức, đoàn thể tham gia nhận xét, đánh giá

Hiện nay, các xã, thị trấn của huyện đều tổ chức cuộc họp toàn thể để CBCC tham gia vào đánh giá đồng nghiệp của mình. Mặc dù theo quy định thì tập thể chỉ cho ý kiến góp ý đối với công chức cấp xã nhưng với phần biểu quyết của tập thể về mức độ tự xếp loại của công chức cấp xã thì lại là ý kiến đánh giá. Tập thể CBCC ở cấp xã tham gia vào quá trình đánh giá công chức cấp xã như hiện tại chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm của mình. Có rất nhiều ý kiến cho rằng việc nhận xét, đánh giá CBCC chưa thực sự khách quan, dân chủ, còn nặng về định kiến cá nhân, tình cảm gia đình, dòng họ.

Những người tham dự họp cũng ít đưa ra ý kiến vì còn nể nang, ngại va chạm, tâm lý sợ mất lòng đồng nghiệp, người thân. Đối với việc lấy ý kiến của các chủ thể khác trong hệ thống chính trị cơ sở khi họ được mời tham gia đánh giá công chức cấp xã trong vai trò người đại diện, bên cạnh ưu điểm là phát huy tính dân chủ, thu hút được nhiều ý kiến đa chiều thì cũng còn hạn chế như: ý kiến nhận xét đôi khi còn chủ quan, duy ý chí, chưa thực sự đại diện cho tổ chức của họ cho nên thiếu cái nhìn khách quan để đánh giá công chức cấp xã.

Thứ tư, Tổ chức, cá nhân có quan hệ công tác và nhu cầu giải quyết TTHC

100% các xã, thị trấn thuộc huyện đều đặt hòm thư góp ý để tổ chức, cá nhân phản ánh về thái độ, tinh thần và kết quả giải quyết công việc của CBCC cấp xã. Đây là một kênh thông tin quan trọng để đánh giá CBCC. Tuy nhiên, theo quy định hiện hành thì đây không phải là một yêu cầu bắt buộc.

2.3.5.2. Nội dung đánh giá công chức cấp xã

Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, Chính phủ đã ban hành quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng CBCC. Theo đó, các tiêu chí đánh giá công chức xã gồm 5 nội dung: Chính trị tư tưởng; Đạo đức, lối sống; Tác phong, lề lối làm việc; Ý thức tổ chức kỷ luật; Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Sau hướng dẫn của sở Nội vụ, phòng Nội vụ và UBND huyện Thanh Miện đã ban hành văn bản hướng dẫn công tác đánh giá xếp loại công chức trên địa bàn, trong đó có công chức cấp xã. Như vậy, nhìn tổng thể về văn bản hướng dẫn đã đưa ra được

bộ khung tiêu chí đánh giá công chức khá cụ thể, rõ ràng; đã đề cập đến mọi khía cạnh của một CBCC; đánh giá đúng, khách quan, công bằng đối với mỗi công chức sẽ phản ánh đúng chất lượng CBCC. Tuy nhiên, qua nghiên cứu văn bản hướng dẫn và khảo sát ý kiến của CBCC thì nhiều ý kiến cho rằng tiêu chí đánh giá CBCC hiện nay còn chung chung, chưa cụ thể và chưa phù hợp với mỗi địa phương, do văn bản hướng dẫn của các huyện, thành phố cơ bản là sao chép hướng dẫn của sở Nội vụ; do yếu tố vùng miền và đặc điểm của CBCC ở mỗi địa phương, cần phải có một quy định cụ thể, chi tiết hơn nữa ở mỗi xã, phường, thị trấn. Bên cạnh đó, trong cùng một văn bản vẫn còn sự mâu thuẫn giữa phần hướng dẫn với mẫu phiếu đánh giá.

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về nội dung đánh giá công chức cấp xã của huyện Thanh Miện với 02 nội dung:

Thứ nhất, sự phù hợp của các nội dung đánh giá công chức cấp xã

Khi tiến hành khảo sát về mức độ phù hợp của nội dung tiêu chí đánh giá công chức cấp xã thực hiện như hiện nay thì số ý kiến cho là không phù hợp 49/100 người (49%), 36/100 người (36,5%) cho rằng phù hợp và chỉ có 14,5% tương ứng với 15 người cho là rất phù hợp (xem Bảng 2.16).

Bảng 2.16: Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về sự phù hợp của các nội dung đánh giá công chức cấp xã của huyện Thanh Miện

Tổng số 100 người	Nội dung tiêu chí đánh giá công chức		
	Rất phù hợp	Phù hợp	Không phù hợp
Số lượng (người)	15	36	49
Tỷ lệ (%)	14,5	36,5	49

Nguồn: Tổng hợp, tính toán số liệu khảo sát của tác giả

Thứ hai, mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá công chức cấp xã.

Kết quả khảo sát mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá công chức cấp xã của huyện Thanh Miện được tổng hợp trong Bảng 2.17

Khảo sát về giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá công chức cấp xã nói chung, có 42% ý kiến cho rằng tiêu chí chấp hành đường lối, chủ trương chính

sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và 45% ý kiến cho rằng tiêu chí Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong và lề lối làm việc ít có giá trị thực tiễn.

Các tiêu chí có giá trị thực tiễn cao gồm: Tinh thần trách nhiệm trong công tác có 69% ý kiến; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ có 74% ý kiến; tiến độ thực hiện nhiệm vụ được giao có 68% ý kiến; thái độ phục vụ có 74% ý kiến. Bởi vì thực chất việc đánh giá công chức là đánh giá hiệu quả thực thi chức trách, nhiệm vụ được giao ở thời kỳ đánh giá. Một số ý kiến của Lãnh đạo cấp xã cũng cho rằng số lượng của các tiêu chí đánh giá áp dụng CCCX hiện nay còn ít, nội dung chung chung và chất lượng tiêu chí đánh giá là khó hiểu, khó áp dụng, chưa phù hợp với yêu cầu đánh giá. Bên cạnh đó cũng có nhiều ý kiến đánh giá là phù hợp và rất phù hợp. Kết quả khảo sát cũng cho thấy sự mâu thuẫn trong nhận xét mức độ dễ, khó và giá trị giá trị thực tiễn của các tiêu chí đánh giá. Chính nhận thức, đánh giá khác nhau về cùng một hệ thống tiêu chí đánh giá cũng là bất cập trong đánh giá CCCX hiện nay.

Vì vậy, nếu như không quan tâm đến công tác hướng dẫn về tiêu chí đánh giá sẽ dẫn tới sự mơ hồ, không đồng nhất trong cách hiểu và kết quả đánh giá sẽ không đảm bảo tính khách quan, chính xác, toàn diện.

Bảng 2.17: Ý kiến đánh giá của CCCX về mức độ đánh giá và giá trị thực tiễn của các nội dung, tiêu chí đánh giá CCCX của huyện Thanh Miện

Đơn vị tính: số lượng (SL): người; tỷ lệ (TL): %

Số lượng khảo sát 100 người Nội dung, tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá							
	Dễ đánh giá		Khó đánh giá		Ít giá trị thực tiễn		Giá trị thực tiễn cao	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Chấp hành đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của NN	17	17	40	40	42	42	13	13
Phẩm chất, chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc	14	14	52	52	45	45	16	16

Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	38	38	62	62	3	3	74	74
Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ	78	78	7	7	2	2	68	68
Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ	78	78	7	7	2	2	69	69
Thái độ phục vụ nhân dân	77	77	7	7	3	3	74	74

Nguồn: Tổng hợp, tính toán số liệu khảo sát của tác giả

2.3.5.3. Về phương pháp đánh giá

Trong văn bản hướng dẫn về đánh giá CBCC hàng năm của UBND tỉnh Hải Dương không có mục riêng về phương pháp đánh giá CBCC cấp xã. Tuy nhiên khi quy định về quy trình đánh giá CBCC thì đã lồng ghép nội dung này. Theo khảo sát, do hiện nay chưa có hướng dẫn cụ thể về việc sử dụng phương pháp đánh giá nên các xã thuộc huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương đang sử dụng nhiều phương pháp đánh giá CBCC khác nhau. Hiện, phương pháp được sử dụng chủ yếu trong đánh giá CBCC cấp xã ở huyện Thanh Miện là phương pháp bình bầu và đánh giá qua báo cáo.

Đối với phương pháp bình bầu: Công chức cấp xã tự nhận xét đánh giá theo mẫu; sau đó tập thể CBCC cùng làm việc trong cùng đơn vị cấp xã tham gia đóng góp ý kiến; ý kiến đánh giá được tổng hợp thành biên bản và thông qua tại cuộc họp. Trên cơ sở kết quả đánh giá ghi trong biên bản cuộc họp, việc đánh giá kết luận công chức chuyên môn cấp xã do Chủ tịch UBND cấp xã đánh giá, kết luận.

Phương pháp đánh giá qua báo cáo (cá nhân tự đánh giá). Công chức cấp xã viết bản tự đánh giá kết quả công tác; sau đó trình bày trước cuộc họp để Chủ tịch UBND cấp xã nhận xét và có sự tham gia góp ý kiến của các thành viên tham gia họp. Người đứng đầu cơ quan dựa trên bản báo cáo của Công chức cấp xã và tham khảo các ý kiến góp ý khác để quyết định đánh giá công chức cấp xã.

2.3.6. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã

Hoạt động thanh tra, kiểm tra công chức cấp xã diễn ra chặt chẽ, thường xuyên

thì buộc đội ngũ công chức phải có trách nhiệm với công việc, tận tâm, tận lực vì công việc. Từ đó, nâng cao năng lực và tâm trí thực thi công vụ của công chức cấp xã. Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với công chức cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn 2022 - 2024 được đánh giá khá tốt. Trong Đề án: “Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC xã, thị trấn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn 2021 - 2025” của Huyện ủy Thanh Miện đã nhận định: *“Thực hiện nghiêm túc công tác kiểm tra, giám sát CBCC; kịp thời phát hiện, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, tiêu cực, thiếu tinh thần trách nhiệm, đồng thời xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm”* [28].

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quản lý, kiểm tra CBCC cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn 2022 - 2024 vẫn còn hạn chế đó là: công tác quản lý, kiểm tra công chức cấp xã chưa được chú trọng đúng mức và còn nhiều lệch lạc. Công tác kiểm tra mới chỉ dừng lại ở các vấn đề như tác phong làm việc, sinh hoạt; chưa kiểm tra cán bộ chấp hành kỷ luật, nội quy, quy chế và nhất là mức độ hiệu quả thực tế của việc hoàn thành nhiệm vụ được giao. Vì vậy, còn có những công chức vi phạm pháp luật, vi phạm nguyên tắc mà cấp quản lý không hay biết hoặc biết quá muộn, việc xử lý công chức vi phạm kỷ luật có lúc chưa kịp thời. Trong Đề án: “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn 2021 - 2025” của Huyện ủy Thanh Miện đã nhận định: *“Chất lượng công tác kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức còn hạn chế; việc xử lý cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật có lúc chưa kịp thời”* [28].

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương

2.4.1. Các nhân tố bên ngoài

2.4.1.1. Hệ thống thể chế quản lý công chức cấp xã

Luật CBCC quy định nguyên tắc quản lý công chức là kết hợp tiêu chuẩn chức danh với chỉ tiêu biên chế và vị trí việc làm, tuy nhiên hiện nay, việc xác định vị trí việc làm đang gặp khó khăn, lúng túng; chưa có bản mô tả công việc cụ thể cho từng vị trí chức danh CBCC cấp xã; một số chức danh có nhiệm vụ chuyên môn còn chồng chéo; cơ cấu số lượng CBCC không phù hợp với vị trí việc làm.

Vì vậy người đứng đầu cơ quan rất khó khăn trong phân công nhiệm vụ cũng như đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Các tiêu chí đánh giá CBCC còn chung chung; chưa có một hệ thống các tiêu chí cụ thể xác định dùng để đánh giá CBCC cấp xã. Vì CBCC cấp xã hàng ngày tiếp xúc, trực tiếp giải quyết những công việc, thủ tục cho người dân và triển khai thực thi các chính sách của cấp trên nên hệ tiêu chí và phương pháp đánh giá CBCC cấp xã phải cụ thể, chi tiết hơn.

2.4.1.2. Thị trường lao động

Huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương có 17 đơn vị hành chính cấp xã (gồm 01 thị trấn và 16 xã). Tổng số dân toàn huyện năm 2024 là 139.304 người. Đây là nguồn lao động khá dồi dào. Chất lượng nguồn lao động trong những năm qua tăng dần, tuy nhiên, đa phần lao động tại khu vực nông thôn chưa qua đào tạo hoặc đã qua đào tạo nhưng vẫn ở trình độ thấp chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng CCCX. Đây là khó khăn cho huyện trong việc tuyển dụng các CCCX là người dân địa phương có trình độ chuyên môn cao. Bên cạnh đó, khó khăn đặt ra cho **huyện Thanh Miện** đó là trình độ dân trí của huyện vẫn còn thấp so với khu vực và cả nước, vì vậy khi tạo nguồn, bổ sung cho đội ngũ CCCX sẽ gây một sức ép lớn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã sau này.

2.4.1.3. Chế độ chính sách cho đội ngũ công chức cấp xã

Chế độ, chính sách tiền lương mặc dù trong những năm gần đây đã có sự thay đổi, song còn mang tính chất bình quân, chỉ cần cùng bậc lương thì người làm ít cũng như làm nhiều. Hơn nữa, hệ số lương chưa mang tính khuyến khích cao, thu nhập từ lương của công chức chưa đảm bảo được cuộc sống, vậy nên hầu hết đội ngũ công chức cấp xã phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài. Họ vừa đảm nhiệm công việc theo chức danh tại xã, vừa tham gia sản xuất, kinh doanh bên ngoài, do đó phần nào cũng ảnh hưởng đến chất lượng công việc tại UBND xã.

Mặt khác, lương thấp cũng là nguyên nhân làm cho một bộ phận CCCX có tinh thần trách nhiệm chưa cao, tâm lý làm việc cầm chừng, chán nản, không có động lực phấn đấu, hết mình vì công việc, mặc dù trong những năm gần đây chính sách tiền lương cũng đã có thay đổi. CCCX đã có thêm 25% công vụ. Tuy nhiên chế độ tiền lương vẫn chưa tương ứng với nhiệm vụ, cống hiến của CCCX để đội ngũ này

yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy Nhà nước.

2.4.2. Các nhân tố bên trong

2.4.2.1. Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã

Bên cạnh những mặt đã đạt được thì hiện nay ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của một bộ phận nhỏ công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện vẫn còn hạn chế, không ít người có tư tưởng trì trệ, ngại thay đổi, thiếu sáng tạo. Tinh thần tự học hỏi, tìm hiểu để nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng xử lý công việc, học tập để áp dụng công nghệ thông tin đáp ứng xu hướng hiện đại hóa nền hành chính của một số công chức chưa cao, chưa tự giác.

2.4.2.2. Năng lực thực hiện pháp luật của bộ máy quản lý công chức cấp xã

Bộ máy hoạt động quản lý hành chính của một số xã, của huyện Thanh Miện còn yếu, cồng kềnh; cá biệt ở một số nơi có biểu hiện chưa tổ chức hoạt động theo quy định của pháp luật, nặng về tập quán, thói quen, tình cảm... Một số nơi trên địa bàn huyện Thanh Miện, UBND xã có xu hướng đẩy việc xuống cho thôn, làng, tự biến thôn, làng, thành cấp trung gian, làm cho các trưởng thôn, phải làm những việc vốn là thuộc nhiệm vụ của UBND xã và các công chức thuộc UBND xã,... Cụ thể như: thu thuế, tuyên truyền phổ biến pháp luật, văn hóa thông tin... trong khi tổ chức thôn, làng, chỉ thuần túy là các tổ chức cộng đồng dân cư, không phải là tổ chức hành chính cấp dưới của xã. Từ đó, dẫn tới hiệu quả hoạt động và chất lượng công việc thấp. Công tác nắm tâm tư nguyện vọng và vận động quần chúng của nhiều xã, thị trấn còn nhiều yếu kém, công chức làm việc còn ỷ lại, thụ động.

2.5. Đánh giá thực trạng công tác quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương giai đoạn 2022- 2024

2.5.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, Công tác xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã

Thực hiện nghiêm túc công tác xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX; chủ động nguồn nhân lực có chất lượng, lấp chỗ trống hay thay thế đội ngũ CCCX đương nhiệm nhằm bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ trong thời gian nhất định.

Thứ hai, Tuyển dụng công chức cấp xã

Trong những năm qua, việc tuyển dụng CCCX của huyện Thanh Miện thực hiện đúng theo quy định của nhà nước, quy trình tuyển dụng CCCX của huyện Thanh Miện cũng đã tuân thủ theo đúng quy trình tuyển dụng CCCX theo hướng dẫn của sở Nội vụ. Công tác tuyển dụng được thực hiện một cách bài bản nhằm tuyển chọn được những ứng viên có phẩm chất chính trị tốt, trình độ chuyên môn cao đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước. Chất lượng CCCX được tuyển dụng đáp ứng cơ bản yêu cầu chức danh công việc, bằng cấp chuyên môn theo qui định tiêu chuẩn của nhà nước.

Thứ ba, Sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã

Công tác bố trí, sử dụng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện đã được triển khai có hiệu quả. Gia tăng số lượng công chức làm việc đúng chuyên môn.

Thứ tư, Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Được tiến hành theo kế hoạch hàng năm, với nhiều hình thức đào tạo cơ bản đáp ứng được nhu cầu học tập và phát triển của công chức cấp xã của huyện Thanh Miện. Trong những năm qua, huyện Thanh Miện đã quan tâm chỉ đạo làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là đội ngũ công chức cấp xã, chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng chức danh, loại hình công việc.

Thứ năm, Đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã

Trước hết khẳng định công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Miện đã đạt được những kết quả nhất định; bảo đảm thực hiện đúng các nguyên tắc của công tác đánh giá xếp loại công chức như: nguyên tắc tập trung, dân chủ; công khai, minh bạch, công bằng và nguyên tắc công chức là chủ thể của quy trình đánh giá xếp loại; đánh giá công chức cũng đã tuân thủ theo quy trình đánh giá theo hướng dẫn của phòng Nội vụ. Công tác đánh giá xếp loại công chức cấp xã được thực hiện định kỳ hàng năm. Điều này thể hiện công tác đánh giá xếp loại ở cấp xã đã được chú trọng, đồng thời thu hút được sự tham gia của hầu hết các công chức.

Thứ sáu, Kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về công chức cấp xã

Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với công chức cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn 2022 - 2024. Thực hiện nghiêm túc công tác kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức; kịp thời phát hiện, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, tiêu cực, thiếu tình

thần trách nhiệm, đồng thời xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm.

2.5.2. Những tồn tại, hạn chế

Thứ nhất, Công tác xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý công chức cấp xã

Xác định mục tiêu quản lý CCCX chưa phù hợp với yêu cầu thực tế chưa định lượng cụ thể. Công tác lập kế hoạch quản lý CCCX mới chỉ dừng lại ở các vấn đề mục đích yêu cầu chủ trương định hướng; chưa có chương trình kế hoạch cụ thể, có thời gian, mục tiêu, nội dung và biện pháp về: Quản lý việc tuyển dụng, sử dụng, phân công công việc cho CCCX; Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển CCCX; Kế hoạch biên chế để phát triển đội ngũ CCCX là một công việc thường xuyên và quan trọng, đây là quy trình được thực hiện hàng năm.

Thứ hai, Tuyển dụng công chức cấp xã

Trong công tác tuyển dụng việc xác định tiêu chuẩn tuyển chọn công chức cấp xã của huyện Thanh Miện phù hợp cho các vị trí công việc, huyện chưa thực sự quan tâm đến vấn đề phân tích các kiến thức, kỹ năng cần có đối với từng vị trí công việc cần tuyển, yếu tố này chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 2,75 điểm. Về vấn đề tổ chức thi vòng 1; vòng 2; xét tuyển được sắp xếp hợp lý, đảm bảo nghiêm túc, công bằng trong tuyển dụng, yếu tố này chỉ được đánh giá ở mức trung bình là 2,96 điểm.

Thứ ba, Công tác bố trí, sử dụng nhân sự

Ở một số xã của huyện Thanh Miện 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 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. Việc bố trí, sử dụng công chức cấp xã còn tùy tiện, nhiều nơi, nhiều lúc còn biểu hiện cục bộ địa phương, dân tộc, dòng họ, gia đình, không xuất phát từ yêu cầu vì công việc để bố trí nhân sự.

Thứ tư, Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Chất lượng đào tạo chưa cao, biểu hiện nội dung các CTĐT thiếu thiết thực và không phù hợp với công việc. Các CTĐT không cập nhật kịp thời những tiến bộ về công nghệ dẫn đến nội dung thiết kế đào tạo không phù hợp với thực tiễn. Đội ngũ giáo viên giảng dạy còn thiếu kinh nghiệm giảng dạy. Những giáo viên giảng dạy có khả năng truyền đạt kiến thức tốt song kinh nghiệm thực tế ít, giảng dạy nặng về lý thuyết, thiếu áp dụng thực tế khiến công tác đào tạo bồi dưỡng không đạt hiệu quả.

Thứ năm, Đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã

Tiêu chuẩn đánh giá xếp loại CCCX hàng năm được thể chế hoá thành quy định tại Quy chế đánh giá công chức hàng năm, nhưng các tiêu chí đánh giá còn chung chung, được sử dụng chung cho tất cả các xã trong huyện. Đánh giá xếp loại CCCX hiện nay còn hết sức khó khăn, kết quả công tác chưa dựa vào những thước đo cụ thể đã được định lượng, mà chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn chung chung, ước lệ. Việc đánh giá CCCX còn mang nặng cảm tính, chưa thật sự công tâm, coi trọng tính khách quan, còn theo mục đích định sẵn thể hiện tình cảm cá nhân (yêu, ghét, định kiến).

Thứ sáu, Kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về công chức cấp xã

Công tác kiểm tra, giám sát CBCC là một công tác cần thiết trong quá trình hoạt động công vụ nhằm tăng cường chức năng pháp chế, răn đe CBCC, 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 CBCC.

Tuy nhiên, công tác thanh tra công vụ chưa được quan tâm đúng mức, lực lượng CBCC làm thanh tra công vụ mỏng nên khó kiểm soát được hành vi vi phạm công vụ của CBCC. Việc thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan không được làm thường xuyên, thiếu nghiêm túc, còn nể nang, xuê xoa. Quy chế làm việc của đơn vị chưa được mọi người tôn trọng, và thực hiện một cách tùy tiện. Sự lỏng lẻo trong quản lý đối với việc thực hiện quy chế làm việc, chế độ trách nhiệm dẫn đến thái độ, ý thức phục vụ nhân dân, ý thức tổ chức kỷ luật của CBCC cấp xã ở huyện Thanh Miện còn hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác của đội ngũ CBCC trong quá trình thực thi công vụ.

2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, Hệ thống thể chế quản lý công chức cấp xã

Luật CBCC quy định nguyên tắc quản lý công chức là kết hợp tiêu chuẩn chức danh với chỉ tiêu biên chế và vị trí việc làm, tuy nhiên hiện nay, việc xác định vị trí việc làm đang gặp khó khăn, lúng túng; chưa có bản mô tả công việc cụ thể cho từng vị trí chức danh CBCC cấp xã; một số chức danh có nhiệm vụ chuyên môn còn chồng chéo; cơ cấu số lượng CBCC không phù hợp với vị trí việc làm.

Vì vậy người đứng đầu cơ quan rất khó khăn trong phân công nhiệm vụ cũng như đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Các tiêu chí đánh giá CBCC còn chung chung; chưa có một hệ thống các tiêu chí cụ thể xác định dùng để đánh giá CBCC cấp xã. Vì CBCC cấp xã hàng ngày tiếp xúc, trực tiếp giải quyết những công việc, thủ tục cho người dân và triển khai thực thi các chính sách của cấp trên nên hệ tiêu chí và phương pháp đánh giá CBCC cấp xã phải cụ thể, chi tiết hơn.

Thứ hai, Chế độ chính sách cho đội ngũ công chức cấp xã

Chế độ, chính sách tiền lương mặc dù trong những năm gần đây đã có sự thay đổi, song còn mang tính chất bình quân, chỉ cần cùng bậc lương thì người làm ít cũng như làm nhiều. Hơn nữa, hệ số lương chưa mang tính khuyến khích cao, thu nhập từ lương của công chức chưa đảm bảo được cuộc sống, vậy nên hầu hết đội ngũ công chức cấp xã phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài. Họ vừa đảm nhiệm công việc theo chức danh tại xã, vừa tham gia sản xuất, kinh doanh bên ngoài, do đó phần nào cũng ảnh hưởng đến chất lượng công việc tại UBND xã.

Mặt khác, lương thấp cũng là nguyên nhân làm cho một bộ phận CCCX có tinh thần trách nhiệm chưa cao, tâm lý làm việc cầm chừng, chán nản, không có động lực phấn đấu, hết mình vì công việc, mặc dù trong những năm gần đây chính sách tiền lương cũng đã có thay đổi. CCCX đã có thêm 25% công vụ. Tuy nhiên chế độ tiền lương vẫn chưa tương xứng với nhiệm vụ, cống hiến của công chức để họ yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy Nhà nước.

Thứ ba, Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã

Bên cạnh những mặt đã đạt được thì hiện nay ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của một bộ phận nhỏ công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện vẫn còn hạn chế, không ít người có tư tưởng trì trệ, ngại thay đổi, thiếu sáng tạo. Tinh thần tự học hỏi, tìm hiểu để nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng xử lý công việc, học tập để áp dụng công nghệ thông tin đáp ứng xu hướng hiện đại hóa nền hành chính của một số công chức chưa cao, chưa tự giác.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 phân tích thực trạng quản lý CCCX ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương. Trước hết khái quát về huyện Thanh Miện; Các chỉ tiêu phát triển kinh tế -

xã hội, quốc phòng, an ninh của huyện Thanh Miện. Thực trạng đội ngũ CCCX ở huyện Thanh Miện giai đoạn 2022- 2024, gồm: Số lượng; Độ tuổi và thâm niên công tác; Trình độ văn hóa, chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước và tin học, ngoại ngữ. Đồng thời phân tích thực trạng công tác quản lý CCCX ở huyện Thanh Miện giai đoạn 2022- 2024, gồm 06 sáu nội dung: Xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX; Tuyển dụng CCCX; Sử dụng, bố trí, sắp xếp CCCX; Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CCCX; Đánh giá xếp loại chất lượng CCCX; Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về CCCX. Từ đó, rút ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế về công tác quản lý CCCX ở huyện Thanh Miện. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý CCCX ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương được phân tích trong chương 3.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN THANH MIỆN TỈNH HẢI DƯƠNG

3.1. Quan điểm, mục tiêu trong quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương

3.1.1. Quan điểm quản lý công chức cấp xã huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương

Thứ nhất, Phù hợp với quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Quản lý đội ngũ CBCC không chỉ là sản phẩm, ước muốn chủ quan của Đảng, Nhà nước mà còn chịu sự chi phối toàn diện của nền kinh tế, chính trị, văn hóa, giáo dục đào tạo của đất nước. Đảng trực tiếp lãnh đạo và quyết định các vấn đề công tác cán bộ, từ việc hoạch định đường lối, chính sách cán bộ đến việc bố trí CBCC lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể nhân dân. Đảng thông qua tổ chức đảng và đảng viên trong các cơ quan nhà nước và các đoàn thể nhân dân, đồng thời với việc phát huy trách nhiệm, thực hiện đúng quy định của pháp luật và điều lệ của các đoàn thể nhân dân để thực hiện đường lối, chính sách đối với CBCC. Các hoạt động này của Đảng được thực hiện từ trung ương đến cơ sở theo sự phân

công, phân cấp quản lý cán bộ cho các cấp ủy và các tổ chức Đảng.

Sự lãnh đạo của các cấp ủy và tổ chức đảng là nhân tố quyết định sự thành công của công tác cán bộ. Từ quan điểm đến phương pháp đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ phụ thuộc vào vai trò cấp ủy, tổ chức Đảng. Đảng thường xuyên kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ coi đó là một trong những công việc quan trọng bậc nhất của Đảng.

Nguyên tắc trên đồng thời cũng là quan điểm chủ đạo xuyên suốt quá trình xây dựng đội ngũ CBCC nói chung và việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Gia Lộc nói riêng.

Thứ hai, Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn và thực hiện từng bước có trọng tâm, trọng điểm, đạt hiệu quả

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực, tinh thần trách nhiệm của công chức cấp xã trong việc giải quyết công việc theo tinh thần phục vụ người dân, chú trọng đào tạo, rèn luyện cán bộ trong thực tế cuộc sống, qua thực tiễn công tác và phong trào quần chúng, để qua đó công chức cấp xã có kỹ năng hoạt động và năng lực vận dụng những tri thức khoa học vào thực tiễn. Thông qua thực tiễn công tác đúc rút kinh nghiệm, tiếp tục bổ sung, hoàn thiện kiến thức, năng lực làm việc của mình để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Phong trào cách mạng của quần chúng bao giờ cũng là môi trường tốt nhất để rèn luyện, thử thách, sàng lọc và hun đúc nên bản lĩnh, kinh nghiệm và năng lực của công chức cấp xã.

Đối với công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, một bộ phận cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản hơn, năng động, song lại thiếu kinh nghiệm. Do vậy, việc nâng cao năng lực đội ngũ công chức cấp xã phải chú trọng đến đặc điểm của từng loại cán bộ, kết hợp thế mạnh của họ để tạo thành sức mạnh chung. Phương châm là sử dụng tốt, sử dụng có hiệu quả đội ngũ công chức cấp xã hiện có, kết hợp phát huy mặt mạnh, hỗ trợ mặt yếu, làm cho năng lực đội ngũ này ngày càng được nâng lên. Mặt khác, quan tâm đào tạo, đề bạt cán bộ trẻ có trình độ, có bản lĩnh, có ý thức học hỏi và năng động, mạnh dạn giao nhiệm vụ cho họ để thử thách và tạo điều kiện để họ phấn đấu vươn lên.

Bên cạnh đó, phải đảm bảo về tính đồng bộ trước hết là đồng bộ chất lượng giữa các loại công chức cấp xã, giữa cán bộ chủ chốt với đội ngũ công chức cấp xã

chuyên môn, công chức cấp xã phải có kiến thức đồng bộ về kiến thức chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa đồng bộ giữa các mặt, các khâu, từ việc quy hoạch, bố trí, sử dụng, chính sách đãi ngộ.

Đồng thời, trên cơ sở phân loại, phân tích đánh giá thực trạng năng lực của từng loại công chức cấp xã, loại nào còn yếu, yếu mặt nào, kiến thức nào cần được bổ sung để tập trung đầu tư vào nội dung đó. Trong công tác cán bộ, cùng với việc tiến hành đồng bộ các hoạt động cũng cần có trọng tâm, trọng điểm. Để nâng cao năng lực đội ngũ CBCC cấp xã cần tập trung vào khâu lựa chọn và đào tạo, bồi dưỡng, quản lý kiểm tra và chính sách cán bộ.

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

Thứ ba, Nâng cao năng lực cán bộ, công chức cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và xây dựng nông thôn mới hiện nay

Thanh Miện là một huyện nông nghiệp, yêu cầu về đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn và xây dựng nông thôn mới được đặt ra là nhiệm vụ hàng đầu trong phát triển kinh tế - xã hội của huyện, đòi hỏi đội ngũ CBCC xã phải có sự thay đổi cho phù hợp, nâng cao tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ.

Vì vậy, cần kịp thời trang bị cho họ những kiến thức về chuyên môn, quản lý hành chính nhà nước, kỹ năng nghiệp vụ kỹ thuật hành chính, kỹ năng tin học văn phòng, kỹ năng giao tiếp để đảm nhiệm công việc quản lý nhà nước và điều hành xã hội có hiệu quả; đồng thời phải xây dựng được đội ngũ CBCC xã trong sạch, có đủ số lượng, tác phong làm việc chuyên nghiệp, đủ phẩm chất và năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp cách mạng và nhân dân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

3.1.2. Mục tiêu quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Thanh

Miền

Đề án số 01-ĐA/HU ngày 25/01/2021 của Huyện ủy Thanh Miện: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn 2021 - 2025*”. Đề ra mục tiêu quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã giai đoạn 2021 - 2025 của huyện Thanh Miện, cụ thể là:

Mục tiêu chung:

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tác phong, lối sống lành mạnh, có khả năng triển khai và tổ chức thực hiện tốt chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; công tâm, thạo việc, tận tụy phục vụ nhân dân, thực sự là công bộc của dân; tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân; không tham nhũng, lãng phí, quan liêu, cơ hội cục bộ, vụ lợi cá nhân, không phiền hà sách nhiễu nhân dân; có trình độ năng lực đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và trong tình hình mới; hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, góp phần thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội Đảng các cấp và cấp mình.

Mục tiêu cụ thể:

- Đến năm 2025, trên 95% cán bộ xã, thị trấn được đào tạo đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định. Trong đó, đến năm 2021 có 100% cán bộ thuộc diện Huyện ủy quản lý đạt trình độ từ đại học trở lên.

- Hết năm 2024, 100% công chức chuyên môn xã, thị trấn được đào tạo đạt chuẩn về trình độ chuyên môn đại học phù hợp với vị trí việc làm, trong đó có trên 3% được đào tạo chuyên môn trên đại học.

- Đến năm 2025, có trên 95% cán bộ, công chức xã, thị trấn được đào tạo từ trung cấp lý luận chính trị trở lên, có trên 90% cán bộ, công chức xã, thị trấn được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên trở lên.

- Hết năm 2022, 100% cán bộ, công chức xã, thị trấn có trình độ tin học theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT, ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông.

- Hằng năm, 99% cán bộ, công chức xã, thị trấn hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó trên 95% hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

- Tuyển dụng, bố trí, sắp xếp đủ số lượng biên chế cán bộ, công chức được giao, có chuyên môn phù hợp vị trí việc làm và khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đảm bảo chất lượng, theo hướng trẻ hóa, nhất là cán bộ nữ.

- Xây dựng đội ngũ công chức cấp xã có cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn và ngạch bậc. Nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã, đáp ứng tốt hơn nhu cầu phục vụ người dân và doanh nghiệp.

- Xây dựng môi trường làm việc văn minh, hiện đại, tạo động lực cho công chức cống hiến và phát triển. Đảm bảo công tác quản lý công chức được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật và các văn bản hướng dẫn.

- Xây dựng và ban hành quy chế quản lý công chức cấp xã phù hợp với tình hình thực tế của huyện. Đổi mới nội dung, phương pháp tuyển dụng công chức cấp xã, đảm bảo lựa chọn được những người có đủ phẩm chất và năng lực.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã, chú trọng đào tạo theo vị trí việc làm và bồi dưỡng kỹ năng mềm. Xây dựng hệ thống đánh giá công chức cấp xã khách quan, công bằng, minh bạch, gắn với hiệu quả công việc.

3.2. Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương

3.2.1. Nhóm giải pháp về xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX

Cơ sở của giải pháp

Cơ sở của nhóm giải pháp xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX nhằm khắc phục những hạn chế về công tác xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX ở huyện Thanh Miện trong thời gian qua đó là: Công tác xác định mục tiêu quản lý CCCX chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn chưa được định lượng cụ thể. Công tác lập kế hoạch quản lý CCCX mới chỉ dừng lại ở các vấn đề mục đích yêu cầu chủ trương định hướng; chưa có chương trình kế hoạch cụ thể, có thời gian, mục tiêu, nội dung và biện pháp về: quản lý việc tuyển dụng, sử dụng, phân công công việc cho CCCX; Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển CCCX; Kế hoạch biên chế để phát triển đội ngũ CCCX là một công việc thường xuyên và quan trọng, đây là quy trình được thực hiện hàng năm.

Nội dung giải pháp

Thứ nhất, Xác định mục tiêu quản lý CCCX

Trên cơ sở kết quả phân tích đánh giá thực trạng về đội ngũ CCCX hàng năm của huyện Thanh Miện, các văn bản chỉ đạo hướng dẫn của cơ quan nhà nước cấp trên về xây dựng đội ngũ CCCX các phòng chuyên môn của huyện cần tham mưu cho UBND huyện xác định mục tiêu quản lý CCCX. Khi xác định mục tiêu quản lý CCCX cũng cần phải được xác lập cụ thể, đầy đủ các mục tiêu trọng tâm và được định lượng cụ thể, sát với thực tiễn, cụ thể về các chỉ tiêu: số lượng, chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt tiêu chuẩn, có năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức. Đồng thời phù hợp với việc kiện toàn hệ thống chính trị ở cơ sở. Bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ, đủ nguồn cán bộ thay thế cán bộ chủ chốt cấp xã ở mỗi nhiệm kỳ tiếp theo. Nhằm bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước ở cơ sở, từ đó góp phần nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Thứ hai, Lập kế hoạch quản lý đội ngũ công chức cấp xã đảm bảo khoa học

Lập kế hoạch quản lý CCCX không chỉ lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành xây dựng kế hoạch. Kế hoạch quản lý đội ngũ CCCX là một quá trình đồng bộ, mang tính khoa học. Cần xác định rõ các căn cứ để tiến hành lập kế hoạch CCCX gồm: thực trạng đội ngũ CCCX, dự báo mô hình cơ cấu tổ chức trong thời gian tới (như tổ chức theo mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, tổ chức chính quyền địa phương cấp xã), các tiêu chuẩn đánh giá và chung nhất là nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan.

Phạm vi lập kế hoạch quản lý CCCX thường được xây dựng trong thời gian 5 năm, 10 năm có điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ. Nội dung kế hoạch quản lý CCCX bao gồm những yêu cầu chung về phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực của công chức. Đối với công chức nói chung, CCCX của huyện Thanh Miện nói riêng, ngoài những yêu cầu về phẩm chất đạo đức của người cán bộ cách mạng, do đặc thù của lĩnh vực quản lý, CCCX 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.

Kế hoạch quản lý CCCX 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 kế 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 CCCX. Tạo điều kiện cho CCCX 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 xây dựng kế hoạch.

Thứ ba, Xây dựng cơ cấu công chức cấp xã hợp lý

Như phân tích trong chương 2, tại huyện Thanh Miện sự phân bố các nhóm tuổi chưa đồng đều độ tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ gần 42%, từ 30 đến 50 chiếm 47% dưới 30 có 7%. Do đó, cần nâng cao nhận thức, quan điểm của các cấp ủy, chính quyền các xã về sự cần thiết xây dựng cơ cấu công chức xã hợp lý, tối ưu, tiến tới trẻ hóa công chức chuyên môn. Để trẻ hóa và nâng cao chất lượng công chức cấp xã, cần thực hiện chủ trương tuyển sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học tình nguyện về công tác tại xã, bố trí giữ các chức danh công chức ở xã; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đủ chuẩn theo quy định. Cơ cấu lại công chức cấp xã theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2025 - 2030, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh công chức; giữa các độ tuổi, địa bàn, giới tính. Quán triệt sâu sắc quan điểm chỉ đạo của cấp trên về tổ chức, sắp xếp lại mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp, tổ chức chính quyền địa phương cấp xã và tinh giản bộ máy quản lý hành chính nhà nước.

3.2.2. Nhóm giải pháp về tuyển dụng công chức cấp xã

Cơ sở của giải pháp

Công tác tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã, là xử lý “đầu vào” hình thành, bổ sung đội ngũ công chức cấp xã, quyết định đến chất lượng công chức cấp xã.

Phân tích thực trạng công tác tuyển dụng công chức cấp xã của Thanh Miện đã chỉ ra: việc xác định tiêu chuẩn tuyển chọn công chức cấp xã của huyện Thanh Miện phù hợp cho các vị trí công việc, huyện chưa thực sự quan tâm đến vấn đề phân tích các kiến thức, kỹ năng cần có đối với từng vị trí công việc cần tuyển. Về vấn đề

tổ chức thi tuyển các vòng 1; vòng 2; xét tuyển vẫn còn hạn chế.

Mục tiêu của công tác tuyển dụng là lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn về các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, các yêu cầu về đạo đức, trách nhiệm, trình độ đào tạo cần thiết và các yêu cầu cụ thể khác, đối với từng chức danh công chức cấp xã, từng bước nâng cao năng lực đội ngũ công chức cấp xã.

Nội dung của giải pháp

Nhằm hoàn thiện nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức cấp xã cần thực hiện tốt các nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, Thực hiện đầy đủ các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã

Tổ chức thực hiện tốt việc tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn theo quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 của Chính phủ quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức; Nghị định số 116/2024/NĐ-CP ngày 17/9/2024 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức. Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày 28/3/2013 của UBND tỉnh Hải Dương Ban hành quy chế tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn; Quyết định 08/2014/QĐ-UBND sửa đổi bổ sung một số điều của Quy chế ban hành kèm theo Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND.

Thứ hai, Tuyển dụng công chức theo đúng cơ cấu CCCX và vị trí việc làm

Để đội ngũ công chức cấp xã 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. Các vị trí việc làm bao gồm các vị trí thừa hành, thực thi nhiệm vụ; mỗi vị trí ứng với từng chức danh và ngạch công chức nhất định, có tiêu chuẩn

cụ thể về phẩm chất, về năng lực và trình độ. Từ đó, chuyển từ quản lý biên chế sang quản lý số lượng vị trí việc làm và cơ cấu công chức. Theo tinh thần này, Khoản 3, Điều 38 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã quy định: “*Tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm*”.

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.

Tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm sẽ khắc phục được việc tuyển dụng 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 đào tạo. Vị trí việc làm là biện pháp quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Vị trí việc làm giúp nhà quản lý xác định tính chất, quy trình thực hiện công việc, từ đó xác định số lượng, chất lượng cần và đủ cho việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan mình. Các bộ phận căn bản cấu thành vị trí việc làm gồm tên gọi của vị trí việc làm; nhiệm vụ, quyền hạn của người đảm nhiệm vị trí việc làm; trình độ và kỹ năng của người đảm nhiệm vị trí việc làm và tiền lương trả cho người đảm nhiệm vị trí việc làm. Vị trí việc làm được xác định thông qua phương pháp thống kê, đo lường và phân tích công việc.

Thứ ba, Cần xác định rõ đối tượng, tiêu chuẩn, chỉ tiêu tuyển dụng

Hoàn thiện tiêu chuẩn tuyển dụng phải phù hợp với tình hình thực tế của từng địa phương và phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn. Không nên cứng nhắc theo tiêu chuẩn đã quy định cụ thể của từng chức danh (tùy việc mà chọn người và tùy người mà xếp việc) mà mở rộng thêm điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng đối với từng khu vực trồng trọt hoặc chăn nuôi vì hầu hết các xã trên địa bàn huyện chủ yếu là thuần nông.

Thứ tư, Thực hiện tốt chính sách thu hút nhân tài đối với sinh viên tốt nghiệp các trường đại học chính quy có bằng tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, có nguyện vọng

về công tác ở cơ sở.

Thứ năm, Cần tiến hành các cuộc thanh tra, kiểm tra theo chương trình, kế hoạch để kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, đảm bảo thực hiện đúng các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã.

3.2.3. Nhóm giải pháp về sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã

Cơ sở của giải pháp

Bố trí, sắp xếp công chức cấp xã vào vị trí công việc phù hợp với năng lực sở trường sẽ kích thích công chức cấp xã phát huy được sở trường, hạn chế sở đoản, kỷ cương được đảm bảo, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, cán bộ trưởng thành. Ngược lại bố trí, sử dụng công chức cấp xã không phù hợp với công việc sẽ hạn chế năng lực công chức cấp xã, kỷ cương không đảm bảo, hiệu lực quản lý nhà nước thấp, hoặc công việc yêu cầu không cao mà bố trí cán bộ năng lực có thừa thì sẽ lãng phí năng lực quản lý của công chức cấp xã.

Mục tiêu của giải pháp sử dụng, bố trí, sắp xếp công chức cấp xã nhằm khắc phục những hạn chế về công tác bố trí sử dụng công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện trong thời gian qua là, ở một số xã của huyện Thanh Miện 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 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. Việc bố trí, sử dụng công chức cấp xã còn tùy tiện, nhiều nơi, nhiều lúc còn biểu hiện cục bộ địa phương, dân tộc, dòng họ, gia đình, không xuất phát từ yêu cầu công việc để bố trí.

Nội dung của giải pháp

Quy trình bố trí, sử dụng công chức cấp xã được thực hiện gắn với công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm đội ngũ công chức cấp xã ổn định và có tính kế thừa, khắc phục tình trạng bố trí, sử dụng công chức cấp xã theo cảm tính, hoặc do người đứng đầu và một số cán bộ trong cấp uỷ giới thiệu, như vậy vừa tạo điều kiện cho công chức cấp xã có cơ hội phát triển, vừa sử dụng được công chức cấp xã một cách hợp lý, khai thác hết được năng lực công chức cấp xã, trong công tác bố trí, sử dụng công chức cấp xã, cần tập trung vào một số nhóm giải pháp cơ bản sau:

Một là, bố trí, sử dụng công chức cấp xã gắn liền với việc sắp xếp, kiện toàn

tổ chức bộ máy chính quyền cấp xã. Để thực hiện nhiệm vụ này, đòi hỏi phải thực hiện đúng quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương về tổ chức bộ máy của HĐND, UBND cấp xã, gắn với yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của từng địa phương.

Hai là, Việc bố trí, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ, quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, Quyết định số 03/2014/QĐ-UBND ngày 15/1/2014 của UBND tỉnh Hải Dương. Trên cơ sở đó, bố trí, sắp xếp kiêm nhiệm một số chức danh nhằm tinh giản bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động, cụ thể:

Đối với công chức cấp xã: Phân công công chức văn phòng HĐND-UBND kiêm nhiệm công tác nội vụ. Phân công 1 công chức văn hóa - thông tin kiêm trưởng đài truyền thanh. Những nơi bố trí 2 công chức tài chính - kế toán: giao 1 công chức tài chính - kế toán kiêm thêm công việc của công chức văn phòng HĐND - UBND. Từng bước cơ cấu lại đội ngũ công chức xã, theo hướng đến năm 2025, cơ bản các xã, phường, thị trấn chỉ bố trí 01 công chức tài chính - kế toán. Công chức nông nghiệp và xây dựng nông thôn, bố trí kiêm trưởng ban thú y và cán bộ khuyến nông. Lựa chọn công chức xã có đủ điều kiện bố trí kiêm bí thư chi bộ, trưởng thôn, khu dân cư nhằm mục đích đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ chủ chốt cấp xã.

Ba là, Căn cứ vào yêu cầu công tác trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn thực hiện trẻ hóa đội ngũ công chức cấp xã, đồng thời tích cực bồi dưỡng để tiếp tục phát huy năng lực và kinh nghiệm của công chức cấp xã lớn tuổi, bảo đảm tính liên tục và kế thừa trong đội ngũ công chức cấp xã;

Bốn là, Bố trí, sử dụng theo ngành nghề đã được đào tạo. Trên thực tế việc bố trí, sử dụng CCCX trong thời gian qua nhiều xã, thị trấn trong huyện chưa làm đúng. Để khắc phục tình trạng công chức cấp xã lúng túng khi thi hành công vụ, đòi hỏi việc bố trí, sử dụng CCCX phải đảm bảo mọi nhiệm vụ công vụ đều do công chức cấp xã được đào tạo phù hợp theo hướng chuyên môn hóa. Vì vậy, bố trí, sử dụng công chức cấp xã phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường của họ, tránh việc bố trí thiếu căn cứ. Trước khi đề bạt cần qua một thời gian tập sự để xem xét năng lực CCCX qua kết quả hoạt động thực tiễn

và xử lý những công việc được giao để có căn cứ đề bạt hay chưa đề bạt.

Năm là, Không bố trí, sử dụng CCCX riêng lẻ từng trường hợp mà phải dựa vào quy hoạch. Cần phải đổi mới nhận thức trong việc bố trí, sử dụng trong nguồn quy hoạch cho các chức danh của cấp xã. Mọi CCCX trong diện quy hoạch đều có điều kiện và cơ hội phấn đấu như nhau. Khi cần bổ sung CCCX cho một chức danh nào đó thì lựa chọn một cách dân chủ, tập thể, có tham khảo tín nhiệm của những cán bộ, đảng viên, quần chúng có liên quan. Cần quan niệm, không phải bất cứ CCCX nào trong diện được quy hoạch cũng đều được sử dụng, đề bạt; không phải cứ người được quy hoạch trước thì bố trí, sử dụng trước, mà việc bố trí, sử dụng CCCX là căn cứ vào tiêu chuẩn, năng lực, hiệu quả công việc thực tế, uy tín và khả năng phát triển.

3.2.4. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã

Cơ sở của giải pháp

Đào tạo, bồi dưỡng là công việc thường xuyên của cơ quan quản lý, sử dụng công chức cấp xã. Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã không chỉ là việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ nhận thức, chuyên môn nghề nghiệp, kỹ năng của công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức, mà việc đào tạo bồi dưỡng còn nhằm xây dựng đội ngũ công chức cấp xã trên cơ sở xác định nhu cầu của nền công vụ, năng lực của từng công chức cấp xã, tiềm năng, thiên hướng của họ để hình thành đội ngũ công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, kỹ năng cao trong thực thi công vụ.

Mục tiêu của giải pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã nhằm khắc phục những hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện trong thời gian qua là sự thiếu gắn kết với quy hoạch. Số lượng công chức cấp xã được đào tạo tuy nhiều nhưng vẫn còn những bất cập về cơ cấu và chất lượng. Việc học tập của công chức cấp xã còn mang tính tự phát, phụ thuộc chủ yếu vào điều kiện và nhu cầu của công chức cấp xã, chưa căn cứ vào quy hoạch và nhu cầu của địa phương. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu cân đối giữa rèn luyện kỹ năng với kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, còn nhiều lý thuyết, ít kiến thức thực tiễn.

Nội dung của giải pháp

Để nâng cao chất lượng công chức cấp xã và hiệu quả công tác, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, cần phải thực hiện đồng bộ các giải

pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ và tích cực:

Một là, Cần nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền về chức năng, vai trò của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CCCX. Nhận thức đúng về chức năng, nhiệm vụ của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CCCX là trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, phương pháp làm việc, kinh nghiệm điều hành và xử lý công việc hiệu quả, học để làm việc. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng CCCX là giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực đội ngũ CCCX thời kỳ CNH- HĐH và hội nhập quốc tế.

Hai là, Phải căn cứ vào quy hoạch công chức cấp xã để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một cách hợp lý: Phân tích thực trạng, phân loại công chức cấp xã để làm rõ về số lượng, năng lực và cơ cấu của đội ngũ, dựa vào quy hoạch công chức cấp xã của huyện, của xã nhằm xác định những mặt còn yếu, mặt cần bổ sung cho đội ngũ công chức cấp xã để đưa vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng 5 năm và hàng năm.

Ba là, Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải sát thực tế, cụ thể với từng vị trí, chức năng, nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã, chú trọng kết hợp giữa đào tạo lý luận theo mục tiêu chương trình với đào tạo theo tình huống và phương pháp xử lý giải quyết các tình huống cụ thể trong quản lý điều hành của công chức cấp xã và trong chuyên môn nghiệp vụ. Cần phải rà soát, kiểm tra đánh giá nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng để loại bỏ những kiến thức lạc hậu không có tính thực tiễn, bổ sung kiến thức mới, thiết thực đối với công chức cấp xã, quan tâm cả kiến thức chuyên môn, lý luận và thực tiễn, bồi dưỡng kiến thức cơ bản và kỹ năng thực hành.

Bốn là, Từng bước đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng. Nghiên cứu để rút ngắn thời gian học tập ở trên lớp và thay thế vào đó là tăng thời lượng đi thực tế để viết tìm hiểu viết báo cáo chuyên đề, thể hiện khả năng vận dụng kiến thức đã học vào thực tế cuộc sống đa dạng của nhiều địa phương, cơ sở.

Năm là, Hoàn thiện chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã. Chế độ phụ cấp, trợ cấp đối với CCCX trong đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa quyết định đến tinh thần và chất lượng công tác của công chức cấp xã, đồng thời nó là động lực quan trọng để công chức cấp xã tham gia các lớp học để nâng cao trình độ. Vì vậy, cần phải có những động lực cần thiết tạo sự hăng say, nhiệt tình nâng cao trình độ đối với đội ngũ công chức cấp xã.

3.2.5. Nhóm giải pháp về đánh giá xếp loại chất lượng công chức cấp xã

Cơ sở của giải pháp

Đánh giá xếp loại chất lượng CCCX là quá trình xác định thực trạng năng lực của công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ có những điểm mạnh, điểm yếu nào về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và thái độ? Những ưu điểm nào về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và thái độ cần phát huy, những tồn tại hạn chế nào cần khắc phục. Qua đó có biện pháp tác động, hỗ trợ để năng lực thực thi công vụ của công chức cấp xã ngày càng được hoàn thiện và phát triển nâng cao.

Mục tiêu của giải pháp đánh giá xếp loại chất lượng CCCX nhằm khắc phục các hạn chế về công tác đánh giá xếp loại chất lượng CCCX của huyện Thanh Miện, đó là: Tiêu chí đánh giá còn rất chung chung và được sử dụng chung cho tất cả các xã trên địa bàn huyện. Đánh giá xếp loại CCCX hiện nay là một việc hết sức khó khăn, kết quả công tác chưa được dựa vào những thước đo cụ thể đã được định lượng, mà chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn chung chung, ước lệ. Việc đánh giá CCCX còn mang nặng cảm tính, chưa thật sự công tâm, chưa coi trọng tính khách quan và còn theo mục đích định sẵn để thể hiện tình cảm cá nhân (yêu, ghét, định kiến...).

Nội dung của giải pháp

Để nâng cao chất lượng công tác đánh giá xếp loại chất lượng CCCX của huyện Thanh Miện, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, đảm bảo các yêu cầu đánh giá công chức cấp xã

Các yêu cầu cơ bản là:

- Đánh giá công chức cấp xã phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ công việc của công chức cấp xã ấy đang đảm nhiệm, phải căn cứ vào tiêu chuẩn công chức cấp xã, kết quả hoàn thành công việc của công chức cấp xã để đánh giá.

- Khi đánh giá cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực công tác và cả chiều hướng phát triển của công chức cấp xã; đảm bảo tính khách quan, toàn diện, lịch sử và phát triển; phải trên cơ sở tự phê bình và phê bình;

- Đánh giá công chức cấp xã phải thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai đối với công chức cấp xã được đánh giá.

Thứ hai, hoàn thiện các tiêu chí đánh giá với từng chức danh công chức cấp xã

Hiện nay việc đánh giá xếp loại CCCX của huyện Thanh Miện thực hiện theo quy định của Luật CBCC và các Nghị định hướng dẫn. Những quy định trên đều đưa ra các tiêu chí đánh giá mang tính định tính, chưa chi tiết đánh giá theo năng lực thực thi công vụ của CCCX, các tiêu chí nghiêng về yếu tố phẩm chất đạo đức chưa quan tâm nhiều đến trình độ chuyên môn, mức độ thành thạo kỹ năng thực thi công vụ của CCCX. Do vậy việc hoàn thiện các tiêu chí đánh giá với từng chức danh CCCX cần theo các chuẩn mực, tiêu chí về năng lực thực thi công vụ của CCCX, gồm: tiêu chuẩn về kiến thức, tiêu chuẩn về kỹ năng thực thi công vụ, tiêu chuẩn về thái độ thực thi công vụ, tiêu chuẩn về kết quả thực hiện nhiệm vụ, cả về số lượng và chất lượng, các tiêu chí cần xây dựng một cách hợp lý và khách quan, phản ánh được kết quả và hành vi cần có để hoàn thành công việc. Do đó, các tiêu chí được xây dựng cần đáp ứng các yêu cầu sau: (1) các tiêu chí phải phản ánh được một cách hợp lý các mức độ yêu cầu về số lượng và chất lượng của thực hiện công việc, phù hợp với đặc điểm của từng công việc, từng địa phương; (2) các tiêu chí phải chỉ rõ những nội dung công việc người công chức cấp xã cần phải làm và làm tốt đến mức nào.

Tùy theo điều kiện cụ thể của mỗi địa phương, có thể áp dụng các phương pháp sau để xây dựng các tiêu chí đánh giá: (1) Phương pháp tập trung: các nhà lãnh đạo, quản lý từng bộ phận căn cứ vào mục đích, yêu cầu, kết quả cần đạt của từng công việc, đưa ra các tiêu chí và phổ biến cho từng CCCX thực hiện; (2) Phương pháp dân chủ: người lãnh đạo, quản lý từng bộ phận cùng thảo luận, bàn bạc với các CCCX trong bộ phận để đưa ra các tiêu chí thực hiện công việc và thống nhất thực hiện; (3) Phương pháp chuyên gia, người lãnh đạo thuê các chuyên gia, các nhà quản lý nghiên cứu đưa ra các tiêu chí thực hiện công việc, lấy ý kiến của CCCX, sau đó thống nhất ban hành các tiêu chí và phổ biến tới các bộ phận và CCCX để thực hiện.

Thứ ba, thiết lập hệ thống thông tin phản hồi về kết quả đánh giá

Hệ thống thông tin phản hồi hai chiều trong quá trình đánh giá nếu được thực hiện tốt sẽ giúp cho cán bộ lãnh đạo đưa ra được những quyết định đúng đắn đối với từng công chức cấp xã như: mức tiền lương, tiền thưởng, kỷ luật, đào tạo bồi dưỡng hay hướng bố trí, sử dụng trong thời gian tới. Còn đối với người CCCX cũng thấy rõ

hơn những ưu khuyết điểm của bản thân để không ngừng hoàn thiện năng lực thực hiện công việc của mình hướng tới những thành tích, triển vọng phát triển cao hơn.

Thứ tư, hoàn thiện phương pháp đánh giá công chức cấp xã

Công tác đánh giá CCCX phải công khai, kết hợp với thăm dò phiếu kín, tìm hiểu dư luận của cả đội ngũ CCCX và sự tín nhiệm của nhân dân đối với CCCX qua tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân và đạo đức công vụ. Công tác đánh giá CCCX phải được đánh giá định kỳ hàng tháng, hàng năm và trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử, luân chuyển, nâng lương, bình xét danh hiệu thi đua khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức đều phải tiến hành nhận xét, đánh giá

3.2.6. Nhóm giải pháp về thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã

Cơ sở của giải pháp

Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã là hoạt động nhằm nắm đúng, đủ, kịp thời các thông tin, diễn biến tư tưởng, hoạt động thực thi công vụ của công chức cấp xã, giúp cho cấp uỷ và thủ trưởng phát hiện vấn đề nảy sinh, kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh những sai phạm, khuyết điểm (về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và thái độ trong thực thi công vụ), làm cho đội ngũ công chức cấp xã luôn luôn hoạt động đúng định hướng, đúng nguyên tắc, duy trì và phát huy năng lực của đội ngũ công chức cấp xã.

Mục tiêu của giải pháp Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về CCCX nhằm khắc phục các hạn chế về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về CCCX của huyện Thanh Miện, đó là: Công tác thanh tra công vụ chưa được quan tâm đúng mức, lực lượng CBCC làm thanh tra công vụ mỏng nên khó kiểm soát được hành vi vi phạm công vụ của CCCX. Việc thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan không được làm thường xuyên, thiếu nghiêm túc, còn nể nang, xuê xoa.

Quy chế làm việc của đơn vị chưa được mọi người tôn trọng, và thực hiện một cách tùy tiện. Sự lỏng lẻo trong quản lý đối với việc thực hiện quy chế làm việc, chế độ trách nhiệm dẫn đến thái độ, ý thức phục vụ nhân dân, ý thức tổ chức kỷ luật của công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện còn hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu

quả công tác của đội ngũ công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ.

Nội dung của giải pháp

Để nâng cao chất lượng công tác Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công chức cấp xã của huyện Thanh Miện, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ và tích cực:

Một là, Các cấp chính quyền, các cơ quan làm công tác quản lý đội ngũ công chức cấp xã phải thường xuyên và có nhiều biện pháp để tiếp cận, lắng nghe ý kiến của đội ngũ công chức cấp xã nhằm hiểu được tâm tư, nguyện vọng và những khó khăn, vướng mắc của công chức cấp xã. Từ đó có giải pháp giúp họ khắc phục tốt hơn, đồng thời khắc phục bệnh quan liêu, chỉ nghe thông tin một chiều.

Hai là, Phát huy vai trò, trách nhiệm của chi bộ, Đảng bộ cơ sở nơi đảng viên, công chức công tác và nơi cư trú trong công tác quản lý công chức cấp xã. Thực hiện tốt việc đánh giá, phân loại công chức cấp xã định kỳ cuối năm gắn với tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương sáu (lần 2) khoá VIII. Tự giác kê khai tài sản và nguồn thu nhập của cá nhân và gia đình theo Nghị định số 37/2007/NĐ-CP ngày 09/3/2007 của Chính phủ; hàng năm phải kê khai tài sản theo quy định.

Ba là, Thực hiện tốt Nghị định số 79/NĐ-CP của Chính phủ về thực hiện quy chế dân chủ ở cấp xã. Tạo mọi điều kiện cho công chức cấp xã, đảng viên và nhân dân tham gia phê bình, góp ý, nhận xét, đánh giá và phát hiện những việc vi phạm của công chức cấp xã. Hàng tháng, các chức danh: Bí thư, phó Bí thư Đảng uỷ, Chủ tịch HĐND, UBND phải có kế hoạch định kỳ làm việc với các ngành đoàn thể cùng cấp để nghe phản ánh những tâm tư, nguyện vọng của nhân dân và những ý kiến đóng góp xây dựng đội ngũ công chức cấp xã; Chủ tịch, phó Chủ tịch UBND phải có lịch tiếp dân hàng tuần. Cuối năm, công chức cấp xã phải được đại diện nhân dân đánh giá, nhận xét.

Bốn là, Cấp uỷ, thủ trưởng phải trực tiếp kiểm tra công chức cấp xã. Tăng cường vai trò kiểm tra, giám sát của các tổ chức chính trị - xã hội và của quần chúng nhân dân trong việc tham gia quản lý, giám sát đội ngũ công chức cấp xã. Phát huy tốt vai trò kiểm tra, giám sát của các ngành, các cấp và nhân dân đối với công chức cấp xã như: Kiểm tra, giám sát của chi bộ. Đảng bộ, Ủy ban Kiểm tra Đảng ở cơ sở và Ban Thanh tra nhân dân, UBMTTQ cơ sở.

Năm là, Hoàn thiện cơ chế, chính sách về CCCX. Vì đây là cơ sở pháp lý quan trọng để kiểm tra, thanh tra, giám sát và quản lý công chức cấp xã. Hoàn thiện cơ chế tài chính nhằm hạn chế tham ô, tham nhũng, cần có cơ chế quản lý các nguồn thu, chi của CCCX. Đánh giá đúng tình trạng tài sản và nguồn gốc tài sản của CCCX.

Sáu là, Mọi hoạt động của công chức cấp xã đều phải được quản lý, kiểm tra, giám sát chặt chẽ, phải kiểm tra, giám sát, quản lý cán bộ một cách toàn diện về chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống, công việc chuyên môn, quá trình rèn luyện, phấn đấu... công tác kiểm tra, giám sát quản lý phải làm thường xuyên. Kết quả kiểm tra phải chính xác, cụ thể. Coi đây là tiêu chí để đánh giá, bố trí sử dụng công chức cấp xã.

Bảy là, Lựa chọn những người có phẩm chất, đạo đức tốt, có năng lực quản lý giỏi làm tổ chức cán bộ. Những người có phẩm chất chính trị đạo đức tốt, tinh thông nghiệp vụ, có tinh thần đấu tranh bảo vệ công lý làm công tác kiểm tra, thanh tra. Cần có cơ chế chính sách phù hợp để những người này công tâm, khách quan khi tiến hành nhiệm vụ tránh tình trạng bị lôi kéo, dụ dỗ, mua chuộc.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Kiến nghị với UBND tỉnh Hải Dương

- Xem xét ban hành quy định về chính sách tinh giản biên chế đối với đội ngũ công chức cấp xã và xây dựng, ban hành cơ chế đưa công chức cấp xã không đủ năng lực ra khỏi biên chế nhà nước.

- Bổ sung quy định xem xét ưu tiên những người hoạt động không chuyên trách cấp xã trong tuyển dụng làm công chức cấp xã; xem xét bổ sung quy định xét tuyển chuyển những người không chuyên trách cấp xã thành công chức cấp xã khi chính quyền cơ sở có nhu cầu tuyển dụng công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã đáp ứng tiêu chuẩn của chức danh cần tuyển dụng.

3.3.2. Kiến nghị với huyện ủy, UBND huyện Thanh Miện

- Chỉ đạo làm tốt công tác tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là đội ngũ công chức cấp xã, chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng chức danh công chức cấp xã, loại hình công việc cụ thể;

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng trong đội ngũ công chức

cấp xã nhằm nâng cao nhận thức chính trị, ý thức tổ chức kỷ luật, rèn luyện đạo đức, tác phong, tinh thần thái độ và kỹ năng giao tiếp phục vụ nhân dân;

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của Nhà nước đối với hoạt động quản lý hành chính của các xã và các hoạt động công vụ của CCCX, nhất là các lĩnh vực về quản lý hành chính liên quan nhiều đến người dân như.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Chương 3, khái quát Quan điểm quản lý CCCX; Mục tiêu quản lý đội ngũ cán bộ, CCCX giai đoạn 2021 - 2025 của huyện Thanh Miện. Đề xuất những giải pháp hoàn thiện công tác quản lý CCCX ở huyện Thanh Miện tỉnh Hải Dương trong thời gian tới, gồm 06 nhóm giải pháp là: (1) Xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX; (2) Tuyển dụng CCCX; (3) Sử dụng, bố trí, sắp xếp CCCX; (4) Đào tạo, bồi dưỡng CCCX; (5) Đánh giá xếp loại chất lượng CCCX; (6) Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về CCCX. Trong mỗi nhóm giải pháp đề án đều phân tích làm rõ: Cơ sở của giải pháp và nội dung giải pháp. Ngoài ra đề xuất một số kiến nghị với UBND tỉnh Hải Dương, với huyện ủy, UBND huyện Thanh Miện.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở nghiên cứu về lý luận và thực tiễn với đề tài: “***Quản lý công chức cấp xã ở huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương***” tác giả đã nghiên cứu, hệ thống những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, Nghiên cứu cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tế về công tác quản lý CCCX thông qua các nội dung: khái niệm công chức, công chức cấp xã, quản lý công chức cấp xã, vai trò của quản lý công chức cấp xã, nội dung quản lý công chức cấp xã, các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức cấp xã và kinh nghiệm quản lý công chức cấp xã của huyện Vĩnh Bảo thành phố Hải Phòng, huyện Thạch Thất thành phố Hà Nội qua đó rút ra bài học kinh nghiệm cho huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương trong công tác quản lý CCCX.

Thứ hai, Phân tích thực trạng đội ngũ công chức cấp xã, thực trạng công tác quản lý CCCX của huyện Thanh Miện giai đoạn 2022 - 2024, thông qua các nội

dung quản lý công chức cấp xã. Từ đó rút ra các mặt mạnh và những hạn chế cũng như nguyên nhân của những hạn chế về công tác quản lý công chức cấp xã của huyện Thanh Miện giai đoạn 2022 - 2024.

Thứ ba, Đề xuất 06 nhóm giải pháp gắn liền với việc khắc phục các hạn chế về quản lý CCCX của huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương trong giai đoạn năm 2022 - 2024, gồm: (1) Nhóm giải pháp xác định mục tiêu và kế hoạch quản lý CCCX; (2) Nhóm giải pháp về tuyển dụng CCCX; (3) Nhóm giải pháp về sử dụng, bố trí, sắp xếp CCCX; (4) Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng CCCX; (5) Nhóm giải pháp về đánh giá xếp loại chất lượng CCCX; (6) Nhóm giải pháp về thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về CCCX.

Ngoài các giải pháp trên, đề án đưa ra một số kiến nghị với UBND tỉnh Hải Dương và huyện Ủy, UBND huyện Thanh Miện để thực hiện tốt các nhóm giải pháp hoàn thiện công tác quản lý CCCX của huyện Thanh Miện, tỉnh Hải Dương.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng (2017), Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của BCH Trung ương khóa XII về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

2. Bộ Nội vụ (2019). Thông tư số 13/2019/TT-BNV, ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.

3. Bộ Nội vụ (2017), Văn bản hợp nhất số 02/VBHN-BNV ngày 09/11/2017 của Bộ Nội vụ, về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

4. Bộ Nội vụ (2012), Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/ 2012 của Bộ Nội vụ, việc tuyển dụng công chức cấp xã

5. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hải Dương (2016), Đề án số 01-ĐA/TU ngày 28/09/2016 về sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng hoạt động hệ

thống chính trị ở xã, phường, thị trấn giai đoạn 2016 - 2020.

6. Báo cáo chính trị trình đại hội đại biểu Đảng bộ huyện Thanh Miện lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020-2025.

7. Phan Đức Bình (2022), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thường Tín, TP. Hà Nội”*. luận văn thạc sĩ trường Đại học LĐ – XH.

8. Chính phủ (2024), Nghị định 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, được sửa đổi, bổ sung bởi: Nghị định 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023. Nghị định 116/2024/NĐ-CP ngày 17/9/2024 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 và Nghị định 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023.

9. Chính phủ (2023), Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ. Quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

10. Chính phủ (2017), 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.

11. Chi cục Thống kê huyện Thanh Miện (2022, 2023, 2024). Niên giám thống kê huyện Thanh Miện.

12. Đoàn Nhân Đạo (2018) với đề tài *“Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay”* luận văn thạc sĩ Học viện Hành chính Quốc gia

13. Đàm Mạnh Hà (2021), với đề tài *“Đánh giá, xếp loại chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thị xã Mỹ Hòa, tỉnh Hưng Yên”*. luận văn thạc sĩ trường Đại học Lao động – Xã hội

14. Huyện ủy Thanh Miện (2021), Đề án Số 01 - ĐA/HU, ngày 25/01/2021: *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn 2021 - 2025”*

15. Mai Hữu Khuê chủ biên (2002), Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính, Nxb. Lao động, Hà Nội.

16. Nguyễn Thị Mỹ Lộc- Nguyễn Quốc Chí (2010), Đại cương khoa học quản lý. Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
17. Tô Tử Hạ (1998), Công chức và vấn đề xây dựng nội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, Nxb.CTQG, Hà Nội.
18. Phòng Thống kê huyện Thanh Miện (2024). Thực trạng hệ thống kết cấu hạ tầng của huyện Gia Lộc năm 2024.
19. Phòng Nội vụ huyện Thanh Miện (2024). Báo cáo tình hình cán bộ, công chức cấp xã từ năm 2022-2024.
20. Quốc hội (2008). Luật Cán bộ công chức số 22/2008/QH12, ngày 13/11/2008.
21. Nguyễn Ngọc Quang (1998), Những khái niệm cơ bản về lý luận quản lý giáo dục. Nxb Đại học quốc gia Hà Nội.
22. Đặng Thị Thủy (2021), với đề tài "*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình*" luận văn thạc sĩ trường Đại học Lao động – Xã hội
23. Lê Văn Phong (2020) với bài viết "*Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa*" truy cập từ *Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa*
24. Ủy ban thường vụ Quốc hội (2019), Nghị quyết số 788/NQ-UBTVQH14 ngày 16/10/2019 của Ủy ban thường vụ Quốc hội, về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã thuộc tỉnh Hải Dương.
25. UBND tỉnh Hải Dương (2012). QĐ 09/2012/QĐ-UBND ngày 21/02/2012 về "Đề án thu hút SV tốt nghiệp ĐH chính quy về công tác tại xã, phường, thị trấn".
26. UBND tỉnh Hải Dương (2012). QĐ 97/2012/QĐ-UBND về điều động, luân chuyển CB lãnh đạo quản lý và chuyển đổi vị trí công tác đối với CBCCVC.
27. UBND tỉnh Hải Dương (2020). QĐ 41/2020/QĐ-UBND ngày 21/7/2020 của UBND tỉnh HD về giao số lượng và bố trí CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh HD.
28. UBND tỉnh Hải Dương (2013), Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày

28/3/2013 của UBND tỉnh Hải Dương Ban hành quy chế tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.

29. UBND tỉnh Hải Dương (2014), Quyết định 08/2014/QĐ-UBND sửa đổi bổ sung một số điều của Quy chế ban hành kèm theo QĐ số 27/2013/QĐ-UBND

30. UBND huyện Thanh Miện (2019), Đề án số 01: “Sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của huyện Thanh Miện”, ngày 21/6/2019.

31. Nguyễn Như Ý (2013), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh;

32. Website: <https://thanhphohaiphong.gov.vn/tin-quan-huyen/huyen-vinh-bao>