

UBND TỈNH THANH HÓA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
THANH HÓA

Nguyễn Văn Hùng

CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
CỦA HUYỆN NÔNG CỐNG, TỈNH THANH HÓA

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Thanh Hóa, 2023

UBND TỈNH THANH HÓA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
THANH HÓA

Nguyễn Văn Hùng

**CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
CỦA HUYỆN NÔNG CỐNG, TỈNH THANH HÓA**

Chuyên ngành: Quản lý công

Mã số: 8340403

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Thị Vân Hà

Thanh Hóa, 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài “Chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá” là công trình nghiên cứu của bản thân tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Nguyễn Thị Vân Hà.

Các số liệu, thông tin trích dẫn trong đề tài nghiên cứu này đều được chỉ rõ nguồn gốc, trung thực, nội dung của luận văn này chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm trước nhà trường về sự cam đoan này.

Tác giả luận văn

Nguyễn Văn Hùng

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ	vi
DANH MỤC HÌNH	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	8
5. Phương pháp nghiên cứu	8
6. Những đóng góp của luận văn	9
7. Bố cục luận văn.....	9
Chương 1. CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ	10
1.1. Tổng quan về công chức cấp xã.....	10
1.1.1. Khái niệm công chức cấp xã.....	10
1.1.2. Đặc điểm của công chức cấp xã.....	13
1.1.3. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã.....	14
1.1.4. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng công chức cấp xã	16
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã.....	17
1.2.1. Nhóm tiêu chí về trình độ	17
1.2.2. Nhóm tiêu chí về năng lực	19
1.2.3. Nhóm tiêu chí về phẩm chất	22
1.2.4. Các tiêu chí khác	23
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã.....	28

1.3.1. Yếu tố khách quan.....	28
1.3.2. Yếu tố chủ quan	31
Tiểu kết chương 1	33
Chương 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN NÔNG CÔNG, TỈNH THANH HOÁ	34
2.1. Khái quát chung về huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.....	34
2.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hoá, xã hội của huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.....	34
2.1.2. Tổ chức bộ máy cơ quan hành chính cấp xã của huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hóa.....	40
2.2. Phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.....	42
2.2.1. Khái quát về công chức cấp xã huyện Nông Công.....	42
2.2.2. Kết quả khảo sát chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hóa.....	47
2.3. Đánh giá chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.....	62
2.3.1. Những kết quả đạt được	63
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	64
Tiểu kết chương 2	70
Chương 3. QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN NÔNG CÔNG, TỈNH THANH HOÁ	71
3.1. Mục tiêu và quan điểm về nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công.....	71
3.1.1. Quan điểm của Đảng, Chính quyền các cấp về nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công	71

3.1.2. Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công.....	75
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công.....	78
3.2.1. Hoàn thiện thể chế về quản lý và đãi ngộ đối với công chức cấp xã	78
3.2.2. Nâng cao chất lượng quản lý công chức cấp xã	80
3.2.3. Từng bước chuẩn hoá, đa dạng hoá nguồn nhân lực công chức cấp xã	83
3.2.4. Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã ...	87
Tiểu kết chương 3	90
KẾT LUẬN	91
TÀI LIỆU THAM KHẢO	92
PHỤ LỤC	1

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Diễn giải
BCH	Ban chỉ huy
CA	Công an
CBCC	Cán bộ công chức
CBLĐ-QL	Cán bộ lãnh đạo quản lý
CC	Công chức
CCCM	Công chức chuyên môn
CCCX	Công chức cấp xã
CMNV	Chuyên môn nghiệp vụ
CNH-HĐH	Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CNTT	Công nghệ thông tin
CSVC	Cơ sở vật chất
ĐH	Đại học
ĐTB	Điểm trung bình
KT-XH	Kinh tế-xã hội
NNL	Nguồn nhân lực
NSNN	Ngân sách nhà nước
NTM	Nông thôn mới
QS	Quân sự
TC-KT	Tài chính-Kế toán
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TNCS HCM	Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh
UBND	Ủy ban nhân dân
VP	Văn phòng
VH-XH	Văn hoá-xã hội

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy cơ quan hành chính cấp xã của
huyện Nông Cống41

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1:	Cơ cấu đội ngũ CBCC huyện Nông Cống theo độ tuổi.....	44
Hình 2.2:	Trình độ chuyên môn đội ngũ CBCC huyện Nông Cống	46
Hình 2.3:	Thâm niên công tác của mẫu khảo sát.....	47
Hình 2.4:	Trình độ tin học và ngoại ngữ của mẫu khảo sát.....	49
Hình 2.5:	Đánh giá về Kỹ năng chung của mẫu khảo sát.....	52
Hình 2.6:	Đánh giá về kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ (theo vị trí việc làm)....	54
Hình 2.7:	Đánh giá về Kỹ năng quản lý của mẫu khảo sát.....	55
Hình 2.8:	So sánh đánh giá của CBLĐ-QL với CCCM về Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của mẫu khảo sát	56
Hình 2.9:	Đánh giá về chất lượng cơ sở vật chất.....	59
Hình 2.10:	Đánh giá về chất lượng thủ tục hành chính	60
Hình 2.11:	Đánh giá về chất lượng đội ngũ công chức thực hiện TTHC.....	61
Hình 2.12:	Đánh giá chung chất lượng các thủ tục hành chính mà công chức cấp xã thực hiện của huyện Nông Cống	62

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Việc xây dựng và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước (CC) là một trong những nội dung quan trọng của công tác cải cách hành chính (CCHC). Cải cách hành chính là một quá trình liên tục nhằm cải thiện và tối ưu hóa hoạt động của các cơ quan và đơn vị hành chính nhà nước, nhằm nâng cao hiệu quả, độ chính xác và tính minh bạch của các dịch vụ công cung cấp cho người dân, doanh nghiệp. Vì vậy, việc nâng cao năng lực và chất lượng cán bộ, công chức sẽ đem lại nhiều lợi ích cho công tác cải cách hành chính cũng như cho sự phát triển của đất nước.

Xây dựng và nâng cao chất lượng công chức là một trong sáu chương trình hành động quan trọng trong chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020. Việc tập trung vào cải cách hành chính và nâng cao chất lượng công chức sẽ giúp tăng cường tính minh bạch, hiệu quả và độ chính xác của các hoạt động hành chính, giúp tạo ra một môi trường kinh doanh thuận lợi cho doanh nghiệp và tạo điều kiện thuận lợi cho người dân trong việc tiếp cận các dịch vụ công cơ bản. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã luôn quan tâm và chăm lo xây dựng cấp xã, nhận thức rằng cấp xã là gần gũi dân nhất và là nền tảng của hành chính. Đây là tư tưởng rất quan trọng trong việc xây dựng và phát triển hệ thống chính trị tại cơ sở. Đảng ta luôn đề cao vai trò quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ, đồng thời đánh giá cao vai trò của cơ sở trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Việc đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn được đề cập trong Nghị quyết của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá IX) cũng là một bước quan trọng trong việc cải cách hành chính và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Đảng ta đã xác định nông

nghiệp là mặt trận hàng đầu, là khâu đột phá. Vì vậy, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã lại càng có vai trò quan trọng, đặc biệt là trong việc phát triển và nâng cao chất lượng nông nghiệp. Công chức cấp xã là cơ quan hành chính nhỏ nhất nhưng lại là cơ quan gần gũi nhất với dân, vì vậy vai trò của họ rất quan trọng trong việc đưa các chính sách của Đảng và Nhà nước vào thực tiễn, đồng thời phản ánh những ý kiến của dân để sửa đổi, bổ sung chính sách phù hợp. Công việc của công chức cấp xã rất đa dạng và phức tạp, liên quan đến tất cả các mặt của đời sống, do đó nếu đội ngũ này thiếu phẩm chất và năng lực sẽ gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho địa phương và cho đất nước. Vì vậy, việc nghiên cứu và đánh giá chất lượng công chức cấp xã là rất cần thiết để đưa ra các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng và năng lực của đội ngũ công chức này, đồng thời đảm bảo sự phát triển bền vững của địa phương và đất nước. Đó cũng chính là lí do tác giả lựa chọn đề tài "Chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá" để làm luận văn thạc sĩ.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nguồn lực con người là yếu tố quyết định đến sự tồn tại, phát triển hay phá sản, diệt vong của một tổ chức [28]. Con người là nhân tố quan trọng nhất trong mọi hoạt động của tổ chức, bởi vì họ đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các nhiệm vụ, quyết định chiến lược và định hướng phát triển của tổ chức. Nếu tổ chức có đội ngũ nhân viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng tốt và tinh thần trách nhiệm cao, tổ chức đó sẽ có khả năng vượt qua các thách thức và đạt được các mục tiêu của mình. Ngược lại, nếu đội ngũ nhân viên của tổ chức không đáp ứng được yêu cầu về phẩm chất, năng lực và kỹ năng, tổ chức đó sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc hoạt động và phát triển.

Trong bộ máy nhà nước, cấp xã là đơn vị nhỏ nhất trong hệ thống hành chính quốc gia. "Cấp xã là gần gũi dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp

xã làm được việc thì mọi công việc sẽ xong xuôi”, thẩm nhuần tư tưởng chỉ đạo của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong quá trình hoạt động và chỉ đạo, Đảng ta luôn quan tâm đến vai trò quan trọng của cán bộ, công tác cán bộ và đánh giá cao vai trò của cơ sở. Vì vậy, việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là một trong bảy chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả.

Chất lượng công chức cấp xã (CCCX) luôn được quan tâm và theo dõi bởi nhiều nhà nghiên cứu, tổ chức và Chính phủ. CCCX là gốc rễ của một nền hành chính quốc gia, vì vậy nếu chất lượng CCCX không tốt, nó sẽ ảnh hưởng đến toàn bộ hệ thống hành chính và phát triển của đất nước. Các vấn đề liên quan đến chất lượng CCCX bao gồm sự thiếu trách nhiệm, đạo đức và năng lực, sự thụ động, chậm chạp trong công tác, sự thiếu minh bạch và công khai trong quản lý và sử dụng tài sản công, sự thụ động trong việc đổi mới và cải cách hành chính, và sự thiếu sáng tạo và đổi mới trong việc giải quyết các vấn đề xã hội.

Nguyễn Trọng Điền (2007) có công trình nghiên cứu: *Về chế độ công vụ Việt Nam* đã phân tích thực trạng công vụ và các cơ sở khoa học để hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở hệ thống lý luận và thực tiễn về chế độ công vụ; khái quát quá trình lịch sử cải cách công vụ ở Việt Nam cùng với tham chiếu các mô hình công vụ của các quốc gia điển hình trên thế giới, tác giả đã luận giải và đề xuất lộ trình cho cải cách chế độ công vụ phù hợp tiến trình và mục tiêu của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa [14].

Phạm Đức Toàn (2008) có bài viết *Quản lý nguồn nhân lực và vấn đề thu hút công chức tâm huyết công hiến* đã đưa ra 7 giải pháp để quản lý và thu hút CBCC có tâm huyết với công việc: (1) Xây dựng cơ cấu công chức sát với

chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu công tác thực tế; (2) Xây dựng các bảng mô tả công việc, quy định rõ yêu cầu và trách nhiệm đối với từng vị trí, chức danh; (3) Hoàn thiện chế độ, chính sách đi đôi với cải cách tài chính công; (4) Xây dựng quy hoạch bồi dưỡng, phát triển cán bộ một cách ổn định; (5) Phân cấp quản lý nguồn nhân lực đi đôi với tăng cường năng lực cho chính quyền địa phương, đơn vị cơ sở; (6) Đánh giá công chức một cách thực chất, tập trung vào hiệu quả thực thi công vụ; (7) Cán bộ lãnh đạo chủ chốt, đặc biệt là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị phải thực sự “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”. Tác giả cho rằng, để phát triển nền hành chính quốc gia, cần coi trọng yếu tố con người, vai trò cá nhân của đội ngũ công chức [25].

Nguyễn Kim Diện (2010) có luận án: *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương* nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN tỉnh Hải Dương. Tác giả đã chỉ ra 4 nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức HCNN bao gồm: (1) Đánh giá năng lực, trình độ của CC; (2) Đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ rõ ràng đáp ứng thay đổi công việc; (3) Đánh giá mức độ đảm nhận công việc và (4) Nhóm các tiêu chí khác [12].

Trần Đình Thảo (2012) có bài viết: *Xây dựng đội ngũ công chức của huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam: Thực trạng và những giải pháp*, tạp chí nghiên cứu NNL công chức huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam. Tác giả đã đi sâu phân tích thực trạng NNL công chức hiện nay của huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam; thực trạng tuyển dụng, quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ công chức, công tác bố trí sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm công chức, thực trạng tình hình đào tạo, bồi dưỡng công chức. Từ việc phân tích đánh giá thực trạng NNL công chức; tác giả đã đề xuất các giải pháp chủ yếu để xây dựng NNL công chức của huyện Đại Lộc [23].

Trần Thị Hạnh (2015) có bài viết: *Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã từ sau Hội nghị Trung ương 5 khoá IX và một số kiến nghị*, qua nghiên cứu nhận thấy nhìn chung trình độ CMNV của đội ngũ CCCX thấp hơn so với mặt bằng chung của các cấp. Kết quả này được thực hiện cho đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC từ sau hội nghị Trung ương 5 khoá IX. Trình độ CMNV phổ biến của đội ngũ CCCX là trung cấp, không ít các CBCC chỉ ở trình độ “cầm tay chỉ việc”. Mặc dù là CBCC ở các vùng nông thôn nhưng các CCCX lại không am hiểu kỹ thuật về chăn nuôi, trồng trọt, nên dẫn đến không tham mưu được cho sự phát triển KT-XH của địa phương nuôi công tác.. Từ đó tác giả đưa ra 6 nhóm giải pháp để nâng cao chất lượng NNL công chức xã nói chung [16].

Bùi Văn Minh (2016) có luận án: *Chất lượng công chức trong cơ quan hành chính nhà nước các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam (nghiên cứu ở tỉnh Điện Biên)*, nghiên cứu về chất lượng CC trong các CQHCCN cấp tỉnh. Nghiên cứu này được tác giả thực nghiệm tại tỉnh Điện Biên. Trong bối cảnh một tỉnh miền núi, tác giả đã chỉ ra chất lượng CC được cấu thành bởi trình độ chuyên môn, trình độ kỹ năng nghề nghiệp, tính chuyên nghiệp của CC, và đạo đức công vụ, sức khoẻ của CC. Trên cơ sở đánh giá chất lượng CC trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Điện Biên, một trong những giải pháp được đề xuất mới đó là “trả lương theo vị trí việc làm” [19].

Theo Nguyễn Thanh Giang (2017) có bài viết *Về quản lý công chức, viên chức và tinh giản biên chế*, để góp phần vào sự thành công của công tác CCHC, thì ngoài bản thân mỗi CBCC cần tự nâng cao phẩm chất, đạo đức, lối sống, trình độ CMNV... thì trách nhiệm lớn nhất thuộc về người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, đơn vị trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. Thường xuyên đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, nâng cao năng lực thực hành, kỹ năng giải quyết các vấn đề mới mà thực tiễn đặt ra là vấn đề cấp thiết trong xu thế hiện nay của nền hành chính [15].

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ của Trương Cộng Hòa (2017), “*Các giải pháp nâng cao năng lực cán bộ công chức cấp xã khu vực Đồng bằng sông Cửu Long*” nhận định bốn vấn đề cốt lõi. Thứ nhất, làm rõ được năng lực của CBCC cấp xã. Thứ hai, năng lực CBCC cấp xã các tỉnh khu vực Đồng bằng sông Cửu Long được mô tả trên 7 khía cạnh: Số lượng, cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ kiến thức, các kỹ năng thực thi công vụ, khả năng hoàn thành nhiệm vụ, thái độ ý thức trong thực thi công vụ. Thứ ba, đánh giá được các yếu tố tác động đến năng lực của CBCC cấp xã trên địa bàn nghiên cứu. Thứ tư, đề ra 4 nhóm giải pháp và 2 nhóm kiến nghị nhằm nâng cao năng lực CBCC cấp xã vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Vấn đề thứ nhất là tiền đề cơ sở lý luận cho vấn đề thứ hai. Sau khi tìm được 7 khía cạnh của thực trạng năng lực CBCC cấp xã ở địa bàn nghiên cứu, thì tác giả đi đánh giá thực trạng tác động của các khía cạnh đó tới năng lực của CBCC cấp xã. Trên cơ sở đánh giá chung những mặt được và chưa được tại vấn đề thứ ba, tác giả đã đưa các giải pháp, vì vậy các giải pháp này khá đồng bộ và có tính khả thi cao [17].

Nghiên cứu của Long Quang Dũng (2018): *Hoàn thiện công tác quản trị NNL của Ủy ban nhân dân huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu* nghiên cứu về quản trị NNL tại UBND huyện Hoà Bình, tỉnh Bạc Liêu. Qua điều tra, khảo sát và đánh giá, tác giả nhận thấy, đội ngũ CCHCNN, nên cần phải có các giải pháp để đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu [13].

Trần Lệ Hường (2022): *Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam* trên cơ sở đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã ở Việt Nam trong giai đoạn 2011-2020, tác giả nhận thấy: Những quy định pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp

xã vẫn còn những bất cập, hạn chế, chưa có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng riêng, phù hợp; Các công cụ quản lý chưa dựa vào công tác phân tích công việc, xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực đối với các vị trí chức danh; Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng chưa đồng bộ, chưa gắn với quy hoạch; Các chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, các kỹ năng thực tế chưa đầy đủ; Các chính sách đào tạo chưa mang tính đột phá đem lại hiệu quả, chất lượng trong đào tạo, bồi dưỡng. Do vậy, để công tác đào tạo có hiệu quả cần các giải pháp: (1) Cần xác định đúng đắn mục tiêu đào tạo, phát triển CBCC cấp xã; (2) Cần đổi mới, cập nhật liên tục tính mới, tính thời sự, tính khoa học đối với tài liệu, giáo trình phục vụ đào tạo, phát triển đội ngũ CBCC cấp xã; (3) Tăng kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC; (4) Gắn đào tạo, phát triển với sử dụng CBCC cấp xã, đồng thời tăng cường sự kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện của CBCC cấp xã sau đào tạo, bồi dưỡng [18].

Nghiên cứu về vấn đề chất lượng CCCX đã được thực hiện rất nhiều ở nhiều góc độ khác nhau. Về cơ bản, các nghiên cứu đều hệ thống hoá được những cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng CCCX. Tuy nhiên, đến nay, ở huyện Nông Cống, chưa có công trình nghiên cứu nào cụ thể và toàn diện về chất lượng đội ngũ CCCX. Vì vậy nghiên cứu về chất lượng CCCX huyện Nông Cống là cần thiết.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng CCCX trên địa bàn huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- + Hệ thống hoá cơ sở lý luận về chất lượng công chức cấp xã
- + Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá.

+ Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về không gian:* Đề tài được thực hiện trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá

- *Về thời gian:* Từ tháng 12/2022 đến tháng 5/2023.

- *Về nội dung:* Đề tài tập trung nghiên cứu chất lượng CCCX trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.

5. Phương pháp nghiên cứu

+ *Phương pháp so sánh:*

Để áp dụng được phương pháp này cần phải đảm bảo các điều kiện có thể so sánh được của số liệu và chỉ tiêu và theo mục đích phân tích nhằm đánh giá mức độ tăng giảm và đưa ra các kết luận về thực trạng chất lượng CCCX từ đó đề xuất giải pháp phù hợp.

+ *Phương pháp thống kê mô tả:*

Được sử dụng để phân tích thực trạng chất lượng CCCX trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.

- *Phương pháp phân tích và tổng hợp:* Số liệu được thu thập từ tổng quan các tài liệu hiện có về CCCX đã được đăng tải trên các báo cáo tổng kết, báo cáo hàng năm về CCCX trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá. Ngoài ra, đề tài thu thập số liệu liên quan đến công tác quản lý chất lượng CCCX trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.

+ *Phương pháp điều tra, khảo sát*: Thông tin sơ cấp được thu thập từ điều tra khảo sát người dân, cán bộ lãnh đạo quản lý (CBLĐ-QL) và công chức chuyên môn (CCCM) huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá.

6. Những đóng góp của luận văn

6.1. Về mặt khoa học

Luận văn góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất lượng CCCX.

6.2. Về mặt thực tiễn

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, đề xuất những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng CCCX trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá trong điều kiện hiện nay. Các giải pháp đề xuất là những giải pháp trực tiếp đối với huyện Nông Công để hoàn thiện về tổ chức, nội dung và phương pháp quản lý chất lượng công chức xã. Đồng thời cũng là tài liệu tham khảo cho những đối tượng quan tâm về CCCX trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

7. Bố cục luận văn

Ngoài các phần Mở đầu, Kết luận, Phụ lục và Tài liệu tham khảo, nội dung luận văn bao gồm 03 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở khoa học về chất lượng công chức cấp xã

Chương 2: Thực trạng chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hóa

Chương 3: Quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hóa

Chương 1

CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Tổng quan về công chức cấp xã

1.1.1. Khái niệm công chức cấp xã

▪ Khái niệm cán bộ và công chức cấp xã

Công chức là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước, hưởng lương do NSNN cấp.

Theo Luật CBCC và viên chức sửa đổi 2019 quy định: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; 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 phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước” [22].

Theo khoản 1, Điều 4 Luật công chức, cán bộ năm 2008 có nêu “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.” [20]

Như vậy, từ khái niệm công chức và cán bộ ta thấy:

Giống nhau: Theo Luật cán bộ, công chức thì cán bộ và công chức có những tiêu chí chung là: Công dân Việt Nam; trong biên chế; hưởng lương từ

NSNN (trường hợp công chức làm việc trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì tiền lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật); giữ một công vụ thường xuyên; làm việc trong công sở; được phân định theo cấp hành chính (cán bộ ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; cấp xã; công chức ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; công chức cấp xã). Bên cạnh đó, giữa cán bộ và công chức được phân định rõ theo tiêu chí riêng, gắn với nguồn gốc hình thành.

Khác nhau:

- Tiêu chí xác định cán bộ gắn với cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ. Những người đủ các tiêu chí chung của cán bộ, công chức mà được tuyển vào làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội thông qua bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ chức danh theo nhiệm kỳ thì được xác định là cán bộ.

- Tiêu chí để xác định công chức gắn với cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh. Công chức là những người được tuyển dụng lâu dài, hoạt động của họ gắn với quyền lực công hoặc quyền hạn hành chính nhất định được cơ quan có thẩm quyền trao cho và chịu trách nhiệm trước cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

Theo khoản 3, Điều 4 của Luật cán bộ, công chức năm 2008 thì khái niệm Công chức cấp xã được quy định: “*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*” [20].

Công chức cấp xã bao gồm các chức danh: Trưởng công an; Chỉ huy trưởng quân sự; Văn phòng-thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội [20].

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

Như vậy cán bộ cấp xã bao gồm những người giữ các chức vụ: Bí thư, Phó bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, phó chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó chủ tịch UBND, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã; Bí thư Đoàn TNCS HCM xã; Chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam xã; Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam xã, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh xã.

▪ **Phân loại cán bộ chuyên trách cấp xã và cán bộ không chuyên chuyên trách cấp xã**

- *Cán bộ chuyên trách cấp xã*: là những người được bầu để giữ chức vụ theo nhiệm kỳ ở cấp xã, được xác định bởi một chức danh cụ thể, rõ ràng và chịu trách nhiệm với công việc của mình, gồm có các chức vụ sau đây: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân; Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; Bí thư Đoàn TNCS HCM; Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam); Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

Cán bộ chuyên trách cấp xã được hưởng lương theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ

- *Cán bộ không chuyên trách cấp xã*: Không chuyên trách là thuật ngữ được sử dụng để chỉ việc không tập trung vào một lĩnh vực chuyên môn hay công việc cụ thể nào đó mà kiêm nhiệm thêm nhiệm vụ, công việc khác nữa. Như vậy, cán bộ không chuyên trách cấp xã là vị trí công tác thuộc bộ máy hoạt động ở xã, phường, thị trấn được bổ nhiệm, phê chuẩn để kiêm nhiệm,

đảm nhận nhiều vai trò, chức vụ, nhiệm vụ trong cơ quan mà không tập trung vào một lĩnh vực.

Một số chức danh của cán bộ không chuyên trách cấp xã như: Phó Chỉ huy trưởng Quân sự; Phó Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc; Phó Chủ tịch Hội Cựu chiến binh; Phó chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ; Phó Chủ tịch Hội Nông dân; Phó Bí thư Đoàn TNCS HCM; Văn phòng Đảng ủy; Phụ trách công tác truyền thanh...

Cán bộ không chuyên trách cấp xã chỉ được hưởng các chế độ phụ cấp và BHYT.

1.1.2. Đặc điểm của công chức cấp xã

Công chức cấp xã là một phần của đội ngũ công chức được tạo ra từ hai nguồn chính là bầu cử và tuyển dụng. Tổ chức hành chính nhà nước có cấu trúc thứ bậc và thực hiện các chức năng đa dạng, phức tạp, vì vậy công chức cấp xã cũng có những đặc trưng cơ bản giống như các đối tượng công chức khác. Các đặc trưng này gồm:

Công chức cấp xã là nhân tố chủ yếu, nhân tố hàng đầu đóng góp vào sự tồn tại và phát triển của cơ quan, tổ chức. Đồng thời, họ phải tuân thủ những nguyên tắc và khuôn khổ nhất định do tổ chức đặt ra.

Công chức cấp xã mang tính Đảng và tính giai cấp rõ rệt. Sản phẩm của họ là các quyết định quản lý. Công chức là những người được hưởng lương từ ngân sách nhà nước, là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ và được Nhà nước đảm bảo các điều kiện cần thiết và quyền lợi chính đáng để có khả năng và yên tâm thực thi công vụ.

Đội ngũ công chức cấp xã hoạt động mang tính ổn định và ít chịu biến động nhằm duy trì tính ổn định và liên tục của nền hành chính. Họ được bảo vệ bằng quy định "biên chế nhà nước".

Bên cạnh những đặc điểm chung của công chức nói chung, do đặc thù hoạt động nên công chức cấp xã, phường, thị trấn còn có những đặc điểm riêng sau đây:

Trước hết, đội ngũ công chức xã phường thị trấn chủ yếu là người địa phương, sinh sống tại địa phương, có quan hệ dòng tộc và gắn bó với người dân ở địa phương đó. Họ vừa trực tiếp tham gia sản xuất lao động, vừa là người đại diện cho nhân dân thực hiện chức năng quản lý nhà nước. Do đó, công chức chính quyền cấp xã bị chi phối, ảnh hưởng nhiều bởi văn hóa bản địa, phong tục tập quán làng quê.

Thứ hai, tính ổn định, liên tục công tác của công chức xã khác với công chức cấp huyện trở lên. Khi hết nhiệm kỳ thì không phải là cán bộ chuyên trách và không còn được hưởng chế độ như công chức nữa.

Thứ ba, sản phẩm hoạt động của công chức xã có tác động sâu đến đời sống xã hội và kinh tế địa phương. Do đó đòi hỏi người công chức phải có trình độ sâu rộng để hoàn thành công việc.

Thứ tư, đội ngũ công chức xã hiện nay nhiều nhưng chất lượng yếu, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý của đội ngũ chủ chốt chính quyền cơ sở chưa đảm bảo, đó là một trong những nguyên nhân dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao.

1.1.3. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã

Chất lượng là một phạm trù phức tạp. Có rất nhiều khái niệm/quan điểm về chất lượng như:

Theo tiêu chuẩn ISO 9000: 2015, chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có của một đối tượng đáp ứng các yêu cầu. Theo Nguyễn Kim Diệm (2010), chất lượng công chức được phản ánh qua trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ chính trị, đạo đức. Người công chức có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ [12]. Theo Bùi Văn Minh (2016), chất lượng công chức cấp tỉnh được đánh giá qua các tiêu chí: sức khỏe, trình độ chuyên môn, kỹ năng, giáo dục, kinh nghiệm, đạo đức công vụ, các yếu tố ngoại sinh như quy hoạch, tuyển dụng [19].

Trong mỗi lĩnh vực khác nhau thì khái niệm/quan điểm về chất lượng cũng khác nhau, đối với từng lĩnh vực, tiêu chí, yếu tố xác định chất lượng cũng khác nhau, phù hợp với tính chất và hoạt động của lĩnh vực đó. Bản chất của chất lượng là khả năng đáp ứng các yêu cầu đã đề ra. Điều quan trọng là phải xác định đúng và rõ ràng những yêu cầu, tiêu chí, chuẩn mực để đo lường và đánh giá chất lượng. Mặc dù có nhiều tiếp cận khác nhau nhưng các khái niệm về chất lượng đều có điểm chung là đảm bảo độ phù hợp với tiêu chí, mong muốn của người tiêu dùng, đạt hiệu quả nhất định trong hoạt động. Đối với công chức, chất lượng được đánh giá bằng các tiêu chí liên quan đến phẩm chất, trình độ, kỹ năng và hiệu quả công việc của họ, phù hợp với yêu cầu của vị trí công tác. Có thể nói, khái niệm chất lượng rất tương đối nhưng cũng phải có khuôn khổ nhất định.

Chất lượng đội ngũ công chức xã phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu công việc và mang lại hiệu quả cho công tác quản lý nhà nước ở cơ sở. Những tiêu chí để đánh giá chất lượng bao gồm: trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kinh nghiệm thực tiễn, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm, có khả năng tiếp cận với nhân dân và hiểu biết về văn hóa, tâm lý địa phương. Kết quả hoạt động của đội ngũ công chức xã cũng phản ánh một phần vào chất lượng đội ngũ, đặc biệt là khả năng giải quyết công việc được giao, xử lý các tình huống một cách kịp thời và hiệu quả. Bên cạnh đó, chất lượng của từng cá nhân công chức cũng rất quan trọng nhưng phải được đánh giá trong bối cảnh hoạt động chung của đội ngũ để có chỉ số đánh giá chất lượng đội ngũ công chức xã chung.

Chất lượng đội ngũ công chức xã phản ánh năng lực hoạt động, thực thi nhiệm vụ của tập thể công chức để đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước ở địa phương. Chất lượng đội ngũ có đầy đủ các yếu tố: chất lượng cá nhân các công chức, khả năng phối hợp làm việc trong đội ngũ và khả năng tương tác,

giao tiếp với nhân dân. Chất lượng đội ngũ được đánh giá thông qua các tiêu chí về trình độ chuyên môn, kỹ năng thực tiễn, kinh nghiệm, ý thức trách nhiệm công vụ và kết quả hoạt động. Một đội ngũ công chức xã có chất lượng cao khi đáp ứng được yêu cầu của công việc, làm hài lòng nhân dân và đạt được hiệu quả công việc. Chất lượng đội ngũ là cơ sở quan trọng để nâng cao chất lượng hoạt động, hiệu quả công tác quản lý của chính quyền cơ sở.

1.1.4. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Đội ngũ công chức xã là một bộ phận quan trọng trong bộ máy chính quyền cơ sở. Họ đại diện cho nhân dân quản lý tổ chức thực thi quyền hành pháp và quản lý nhà nước ở địa phương. Họ thực hiện các nhiệm vụ quản lý các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, an ninh. Công chức xã gần gũi với dân, hiểu được nguyện vọng của nhân dân có thể đề ra các chính sách phù hợp. Ngược lại, công chức xa dân, quan liêu sẽ đưa ra các chính sách không phù hợp. Việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước phụ thuộc rất nhiều vào hiệu quả của đội ngũ công chức xã. Chất lượng đội ngũ công chức xã sẽ quyết định hiệu quả công việc ở địa phương.

Vai trò của đội ngũ công chức xã thể hiện ở:

Là nhân lực quan trọng nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước tại địa phương. Họ triển khai thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật nhà nước. Quyết định vào việc tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách pháp luật ở cơ sở. Họ tiếp nhận nguyện vọng của nhân dân, nắm bắt yêu cầu thực tiễn địa phương. Trực tiếp giải quyết các tranh chấp, mâu thuẫn mới nhân dân, hiện thực hóa quyền làm chủ của cộng đồng. Góp phần xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương, tập hợp tiềm năng, nguồn lực địa phương.

Đội ngũ công chức xã là "cầu nối" giữa Đảng và Nhà nước với nhân dân. Vai trò và chất lượng của công chức xã ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt

động chung của địa phương. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã sẽ tăng cường ý thức trách nhiệm, góp phần phát triển kinh tế - xã hội.

Với vai trò là cầu nối gần dân nhất của bộ máy chính quyền, đội ngũ CCCX đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước ở địa phương. Cụ thể: Tiếp nhận và phản ánh nguyện vọng chính đáng của nhân dân lên cấp trên để hoạch định các chính sách hợp lý. Tổ chức thực hiện triệt để các chính sách được ban hành tại địa phương, đảm bảo hiệu quả và thực chất. Giải quyết kịp thời các mâu thuẫn, tranh chấp xã hội; hiện thực hóa quyền làm chủ của nhân dân. Tập hợp nhân dân thực hiện chức năng quản lý nhà nước tại cơ sở; góp phần xây dựng hệ thống chính trị địa phương. Nâng cao chất lượng đội ngũ CCCX về trình độ, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và ý thức trách nhiệm cao sẽ tạo được sự đồng thuận, ổn định, phát triển trong cộng đồng dân cư.

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

1.2.1. Nhóm tiêu chí về trình độ

Trình độ của công chức được hiểu là mức độ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm theo tiêu chuẩn nhất định. Trình độ bao gồm:

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Đây là điều kiện tiên quyết để thực hiện các nhiệm vụ công việc. Trình độ chuyên môn bao gồm các cấp độ: trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học. Trình độ ngoại ngữ: Giúp công chức tiếp cận được với những kiến thức mới, cập nhật những xu hướng phát triển trong lĩnh vực. Trình độ tin học: Bao gồm những kỹ năng cơ bản về sử dụng máy tính và ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc. Trình độ quản lý: Giúp nâng cao khả năng lãnh đạo, tổ chức, điều hành công việc của công chức. Hoặc được hiểu là chương trình giáo dục quốc dân mà CC đã được trang bị, và được đánh giá bằng số năm thực tế mà CC đã được học trong hệ thống giáo dục quốc dân.

Theo Điều 3 tại Nghị định 112/2011/NĐ-CP [10], và Điều 2 tại Thông tư số 06/2012/TT-BNV [2] thì yêu cầu về học vấn phải tốt nghiệp THPT. Riêng đối với các xã thuộc khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới, vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn thì phải tốt nghiệp từ THCS trở lên. Tiêu chuẩn này tùy vào điều kiện cụ thể của mỗi địa phương mà UBND cấp tỉnh ban hành cho phù hợp.

Chính quyền cấp xã là nơi trực tiếp thực hiện mọi hoạt động quản lý, giải quyết mọi tình huống phát sinh trên thực tế, nên đòi hỏi đội ngũ CCCX phải có CMNV được đào tạo để đáp ứng và thực hiện các yêu cầu của công việc theo chức trách nhiệm vụ; không chỉ làm theo kinh nghiệm hoặc giải quyết mang tính chấp vá, tùy tiện vì như vậy thì hiệu quả công việc sẽ không cao thậm chí còn mắc sai phạm nghiêm trọng.

- ***Về trình độ lý luận chính trị:*** Trình độ lý luận chính trị chính là các quan điểm, lập trường, tư tưởng chính trị mà người CC được đào tạo, được rèn luyện đối với đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Hiện nay, với sự tác động của nền kinh tế thị trường tới đời sống vật chất và tinh thần, tới tư tưởng mỗi cá nhân trong toàn xã hội nói chung và mỗi CCCX nói riêng thì việc giữ gìn tác phong, lối sống của mỗi người CC là điều hết sức quan trọng. Việc giữ gìn này giúp người CC không bị sa ngã trước những cám dỗ về vật chất, tránh lối sống thực dụng vị kỷ, giữ được lòng tin của nhân dân. Do đó, việc nâng cao trình độ lý luận chính trị đối với mỗi CCCX là điều cần thiết để hoàn thành tốt nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao phó, với sự tin yêu của nhân dân.

- ***Trình độ quản lý hành chính nhà nước:***

Kiến thức về quản lý nhà nước là cơ sở để công chức xã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ quản lý, điều hành theo quy định của pháp luật. Để quản lý hiệu quả, công chức xã cần hiểu biết về mục đích, nguyên tắc, phương thức của chủ thể quản lý nhà nước, những công cụ huy động điều tiết các nguồn

lực xã hội. Cần nắm vững triết học, tư tưởng của Đảng về chủ nghĩa xã hội và kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nắm vững các chủ trương của Đảng về quản lý phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, công chức xã còn cần được tập huấn thực tiễn về quản lý nhà nước ở cơ sở để áp dụng các kiến thức mang lại hiệu quả thiết thực..

- ***Trình độ công nghệ thông tin, ngoại ngữ:***

Để đạt hiệu quả cao trong công việc, trình độ ngoại ngữ và tin học là những kiến thức bổ trợ cần thiết cho công chức hành chính, nhà nước. Đánh giá năng lực của công chức trong lĩnh vực này phải dựa trên khả năng áp dụng kiến thức vào công việc thực tế. Để đảm bảo chất lượng và đánh giá năng lực làm việc của công chức, đối với cán bộ, công chức, phải đáp ứng yêu cầu về trình độ tin học và ngoại ngữ theo tiêu chuẩn của chức vụ hoặc tiêu chuẩn ngạch công chức đang giữ hoặc cao hơn. Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT quy định rõ về yêu cầu về kỹ năng sử dụng CNTT. Các chứng chỉ A, B, C cấp trước ngày 10 tháng 8 năm 2016 được công nhận tương đương với chứng chỉ ứng dụng CNTT cơ bản. Tuy nhiên, Thông tư số 02/2021/TT-BNV và Thông tư số 29/2022/TT-BTC đã bãi bỏ yêu cầu bắt buộc chứng chỉ ngoại ngữ và tin học đối với công chức hành chính, văn thư, thuế, hải quan. Như vậy, chỉ có các chuyên viên cao cấp và chuyên viên chính vẫn yêu cầu bắt buộc phải có các chứng chỉ này. Các tiêu chuẩn về trình độ này được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật và quy định liên quan.

1.2.2. Nhóm tiêu chí về năng lực

Năng lực cũng là một yếu tố quan trọng đối với cán bộ, công chức, vì nó có ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện công việc của họ. Năng lực của con người được thể hiện qua khả năng làm việc một cách hiệu quả, tiết kiệm sức lực và thời gian. Các dấu hiệu để phát hiện năng lực của con người bao gồm sự hứng thú đối với công việc, khả năng tiếp thu kỹ năng nghề nghiệp, và hiệu suất lao động trong lĩnh vực đó.

Đối với người CCCX, năng lực được thể hiện theo các góc độ sau:

****Tiếp cận theo cấu trúc đầu vào:***

Để đánh giá năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức, bằng cấp và chứng chỉ chuyên môn là một trong những yếu tố quan trọng, tuy nhiên, khả năng áp dụng kiến thức chuyên môn vào thực tế công tác cũng là một yếu tố quan trọng khác. Việc vận dụng kiến thức chuyên môn hiệu quả giúp cán bộ, công chức hoàn thành công việc một cách chuyên nghiệp, nhanh chóng và chính xác, đồng thời giúp tối ưu hóa quá trình làm việc, tiết kiệm thời gian và tăng hiệu quả. Ngoài ra, năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức còn phụ thuộc vào các yếu tố khác như kinh nghiệm làm việc, tác phong, đạo đức nghề nghiệp, khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm, khả năng giải quyết vấn đề và đưa ra quyết định, cũng như khả năng thích ứng và đổi mới để đáp ứng yêu cầu công tác và phục vụ nhân dân.

Cần lưu ý khi đánh giá năng lực CMNV của CC, không phải thông qua bằng cấp mà CC đạt được mà phải thông qua trình độ thực tế mà CC có.

- *Kinh nghiệm làm việc*: thể hiện sự trải nghiệm trong công việc qua thời gian làm việc hoặc thâm niên công tác. Kinh nghiệm làm việc đem đến những thuận lợi trong thực hiện công việc về thời gian, về cách giải quyết và xử lý các tình huống phát sinh.

****Tiếp cận theo vị trí việc làm:***

- *Năng lực tổ chức, quản lý*

Năng lực là một khía cạnh quan trọng của con người và có thể được đo lường dựa trên khả năng của họ để thực hiện các tác vụ khác nhau. Năng lực bao gồm nhiều yếu tố khác nhau như kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ, tư duy, sự sáng tạo và đạo đức nghề nghiệp.

Năng lực của CC không phải là năng lực bất biến trong mọi hoàn cảnh, môi trường, mà thay đổi phù hợp theo môi trường và thời điểm khác nhau.

Mỗi thời kỳ, mỗi hoàn cảnh, môi trường khác nhau đặt ra yêu cầu về năng lực khác nhau. Người có năng lực tổ chức, quản lý tốt trong một môi trường/lĩnh vực hay thời điểm nào đó không có nghĩa là vào thời điểm khác, môi trường khác hoặc lĩnh vực khác cũng phát huy tốt năng lực này. Năng lực của CC luôn gắn liền mục tiêu, chiến lược của tổ chức trong một lĩnh vực cụ thể.

Khả năng tổ chức quản lý bao gồm khả năng động viên và giải quyết các công việc, đó là khả năng tổ chức và phối hợp các hoạt động của các nhân viên, đồng nghiệp, đưa tổ chức tới mục tiêu, biết dự đoán, lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, điều hành, biết phối hợp và kiểm soát công việc. Đối với cán bộ, công chức, năng lực tổ chức quản lý là một tiêu chuẩn đặc biệt quan trọng khi xem xét đề bạt hoặc bổ nhiệm. Có thể đánh giá khả năng tổ chức quản lý của một người dựa trên những tiêu chuẩn mang tính định tính.

- + Biết mình (qua nhận xét của người khác)
- + Biết người (nhận biết, đánh giá người khác với đúng thực chất)
- + Có khả năng tiếp cận với những người khác (Biết tập hợp và biết giao việc cho người khác và kiểm tra việc thực hiện của họ)
- + Sáng tạo, linh hoạt trong mọi tình huống.
- + Dám ra quyết định và dám chịu trách nhiệm
- *Năng lực giải quyết công việc:*

Năng lực giải quyết công việc là khả năng áp dụng kiến thức và kinh nghiệm từ một lĩnh vực cụ thể vào thực tế để giải quyết các vấn đề và thách thức liên quan đến công việc.

Để đạt được năng lực này, người làm việc cần phải trải qua quá trình đào tạo, rèn luyện và thực hành trong một hoạt động cụ thể. Tuy nhiên, những kỹ năng cần thiết để giải quyết công việc sẽ khác nhau tùy vào tính chất công việc mà người làm việc đảm nhận. Dưới đây là các nhóm kỹ năng cần thiết để giải quyết công việc mà người làm việc cần phải có, tùy thuộc vào kết quả mà công việc đó đòi hỏi:

- Kỹ năng tư duy logic: Đây là kỹ năng cơ bản để giải quyết bất kỳ vấn đề nào. Nó đòi hỏi người làm việc phải có khả năng suy luận, phân tích và đi đến những kết luận hợp lý dựa trên các dữ liệu có sẵn.

- Kỹ năng quản lý thời gian: Đây là kỹ năng quan trọng để đảm bảo công việc được hoàn thành đúng thời hạn. Người làm việc cần phải có khả năng lập kế hoạch, sắp xếp công việc và ưu tiên công việc một cách hiệu quả.

- Kỹ năng giao tiếp: Đây là kỹ năng quan trọng để truyền đạt thông tin và ý tưởng một cách rõ ràng và hiệu quả. Người làm việc cần phải có khả năng lắng nghe, thấu hiểu và phản hồi đúng cách để tạo ra một môi trường làm việc tích cực.

- Kỹ năng chuyên môn: Đây là kỹ năng cần thiết để giải quyết các vấn đề liên quan đến lĩnh vực công việc của người làm việc. Người làm việc cần phải có kiến thức và kinh nghiệm đầy đủ để có thể đưa ra các giải pháp hợp lý và hiệu quả.

- Kỹ năng đội nhóm: Đây là kỹ năng quan trọng để làm việc trong một nhóm. Người làm việc cần phải có khả năng hợp tác, chia sẻ thông tin và giúp đỡ đồng nghiệp để đạt được mục tiêu chung của nhóm.

1.2.3. Nhóm tiêu chí về phẩm chất

Thứ nhất, phẩm chất chính trị: việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước

Phẩm chất của người CC là những giá trị tốt đẹp của người CC về ý thức tư tưởng chính trị, văn hoá, đạo đức, tinh thần... Phẩm chất chính trị của người CC thể hiện ở ý thức (về mặt tinh thần) và hành vi (về mặt thực tiễn) của mỗi người CC và được hình thành trong quá trình học tập, tu dưỡng, rèn luyện và trong thực tiễn công tác của bản thân.

Mỗi CBCC phải có ý thức niềm tin và trung thành với tư tưởng cộng sản, với chủ nghĩa Mác Lê-nin và tư tưởng Hồ Chí Minh, có tinh thần đấu

tranh và bảo vệ chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của nhà nước, các quan điểm, chính sách.

Phẩm chất chính trị của người CBCC còn được thể hiện qua cách ứng xử của bản thân trong hoạt động chính trị của mình thông qua lời nói và hành động.

Thứ hai, về phẩm chất đạo đức

Phẩm chất đạo đức của người CC là những giá trị tốt đẹp của người CC về cách ứng xử trong mối quan hệ với người khác, với tập thể, với nhân dân và xã hội. Phẩm chất đạo đức của người CC là khả năng nhận thức và tự giác thực hiện những hành vi phù hợp với giá trị đạo đức, là quan niệm đúng đắn về cái tốt-cái xấu, có trách nhiệm với công việc và hoà mình vào tập thể để tạo thành một khối đoàn kết thống nhất, có lương tâm trong thực hiện công việc, đặt lợi ích của nhân dân lên hàng đầu và thực hiện công bằng xã hội; biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến của người dân và những người xung quanh.

CC là công bộc của dân nên đòi hỏi rất cao về tiêu chí phẩm chất, và được xem như tiêu chuẩn hàng đầu của người CC.

1.2.4. Các tiêu chí khác

- Tiêu chí về uy tín trong công tác

Uy tín là một khái niệm quan trọng trong đời sống xã hội, đặc biệt là trong mối quan hệ giữa con người với nhau. Uy tín được hiểu là sự tin cậy, sự tín nhiệm và mền phục của mọi người đối với phẩm chất và năng lực của một cá nhân. Uy tín không chỉ phản ánh những phẩm chất đạo đức, đức tính của một người mà còn phản ánh khả năng thực hiện tốt các nhiệm vụ, công việc mà người đó đảm nhận. Một người có uy tín thường được xem là đáng tin cậy, có khả năng giải quyết các vấn đề và thách thức, đáp ứng được những yêu cầu và kỳ vọng của mọi người. Uy tín là một giá trị cần được bảo vệ và xây dựng. Một khi đã mất uy tín, thì sẽ rất khó để lấy lại. Do đó, để có được uy tín, người ta cần phải có đạo đức tốt, hành xử đúng mực, trung thực và

chân thành trong mọi hoạt động. Ngoài ra, người ta còn cần phải nỗ lực rèn luyện và phát triển năng lực của mình, để có thể đáp ứng được những yêu cầu và kỳ vọng của mọi người. Trong một tổ chức, uy tín của một cá nhân cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng uy tín và tăng cường niềm tin của tổ chức đối với khách hàng, đối tác và cả nhân viên. Việc có những thành viên có uy tín trong tổ chức sẽ giúp tăng tính cạnh tranh, tăng giá trị thương hiệu và đóng góp vào sự phát triển của tổ chức. Một người CBCC có uy tín là một người CC hội tụ đủ ba yếu tố: Tâm-Tâm-Tài

- Nhóm các tiêu chí về độ tuổi, kinh nghiệm, tình trạng sức khỏe và thể lực

Thể lực là một yếu tố quan trọng trong sức khỏe của con người, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển và trưởng thành của cơ thể. Thể lực có thể được định nghĩa là khả năng vận động của cơ thể, bao gồm khả năng chịu đựng, sức mạnh, nhanh nhẹn, sự linh hoạt và sự cân bằng. Sức khỏe thể chất đóng vai trò quan trọng trong đời sống hàng ngày của con người. Nó cho phép con người thực hiện các hoạt động hàng ngày như đi lại, làm việc, vận động và tham gia các hoạt động giải trí. Ngoài ra, thể lực còn giúp con người hạn chế các bệnh tật, tăng cường hệ miễn dịch và giảm nguy cơ mắc các bệnh mãn tính. Để có thể duy trì và phát triển thể lực, con người cần phải có một chế độ dinh dưỡng và lối sống lành mạnh, kết hợp với việc vận động thường xuyên. Các hoạt động vận động như chạy bộ, bơi lội, tập thể dục thể thao, yoga, pilates và các hoạt động ngoài trời như leo núi, đi bộ đường dài, đạp xe cũng giúp cải thiện thể lực. Từ việc có sức khỏe thể lực tốt, con người có thể đáp ứng được những yêu cầu về sự hao phí sức lực, thần kinh và cơ bắp trong lao động. Điều này giúp tăng hiệu suất làm việc, giảm bớt căng thẳng và mệt mỏi trong công việc, cũng như giảm nguy cơ bị chấn thương và các bệnh lý liên quan đến sức khỏe. Tóm lại, thể lực là một yếu tố quan trọng trong sức khỏe của con người, cần được duy trì và phát triển thông qua một chế độ dinh dưỡng và lối sống lành mạnh, kết hợp với việc vận động

thường xuyên. Thể lực giúp con người đáp ứng được các yêu cầu về sức lực, thần kinh và cơ bắp trong công việc, cải thiện hiệu suất làm việc và giảm nguy cơ mắc các bệnh tật.

Nâng cao thể lực và sức khỏe của nguồn nhân lực là rất quan trọng để đảm bảo chất lượng công việc và hiệu quả lao động. Khi cơ thể khỏe mạnh, tinh thần sáng khoái, người lao động sẽ có thể làm việc hiệu quả hơn, tăng năng suất và giảm thiểu các rủi ro về sức khỏe. Để nâng cao thể lực và sức khỏe của nhân viên, các đơn vị, tổ chức có thể tổ chức các khóa đào tạo, huấn luyện về thể dục thể thao, chăm sóc sức khỏe, dinh dưỡng, tâm lý học,... Ngoài ra, cũng cần đảm bảo môi trường làm việc an toàn, lành mạnh để tránh các tai nạn lao động và các bệnh liên quan đến môi trường. Nâng cao thể lực và sức khỏe của nguồn nhân lực không chỉ là trách nhiệm của các đơn vị, tổ chức mà còn là trách nhiệm của từng cá nhân.

Mỗi người đều cần chú ý đến việc chăm sóc sức khỏe bản thân bằng cách tập luyện thể dục thể thao, ăn uống đầy đủ dinh dưỡng và có chế độ giấc ngủ hợp lý. Việc này sẽ giúp cải thiện sức khỏe, tăng cường năng lượng và giảm thiểu stress trong công việc và cuộc sống. Việc nâng cao thể lực của đội ngũ CC cấp xã nói riêng và đội ngũ CBCC nói chung là một yêu cầu cần thiết, bởi đội ngũ CBCC là đội ngũ lao động trí óc, thường xuyên phải hoạt động trí óc rất mệt mỏi và dễ mắc những bệnh nghề nghiệp, ảnh hưởng lớn tới sức khỏe và hiệu quả làm việc.

Sức khỏe không chỉ là mục đích mà còn là điều kiện để con người phát triển, do đó yêu cầu bảo vệ và nâng cao thể lực là rất cần thiết và xã hội cần đảm bảo điều này. Từ việc tuyển dụng công chức, tiêu chí sức khỏe cũng được quan tâm đến. Nâng cao thể lực cho đội ngũ cấp xã được thể hiện thông qua việc nâng cao chất lượng môi trường làm việc, đảm bảo an toàn khi làm việc và nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ cán bộ, công chức, bao gồm các tiêu chí sau:

- Sức khỏe thể hiện sự dẻo dai về thể lực của nguồn nhân lực trong quá trình làm việc. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ được thể hiện qua trình độ hiểu biết mà còn cả sức khỏe của bản thân người đó.

- Thể lực hay thể chất của cán bộ công chức được biểu hiện qua chiều cao, cân nặng và có thang đo nhất định. Thể chất của cán bộ công chức được biểu hiện qua quy mô và chất lượng thể chất. Quy mô thể hiện số lượng người được sử dụng, thời gian làm việc tại đơn vị. Chất lượng thể hiện qua độ tuổi và giới tính. Cơ cấu cán bộ công chức theo giới tính là một thông số giúp mỗi đơn vị đánh giá được việc sử dụng và bố trí nguồn nhân lực phù hợp với đặc điểm giới tính, nhất là giới tính nữ thường có hạn chế ảnh hưởng đến công việc, do độ tuổi sinh đẻ, chăm sóc con nhỏ, công việc nội trợ... Độ tuổi thể hiện kinh nghiệm, bản lĩnh nhiều nhất là những người trên 40 tuổi nhưng thể lực có thể giảm sút hơn so với nguồn nhân lực có độ tuổi dưới 40, độ tuổi này có thể có sự trải nghiệm ít so với tuổi trên 40 nhưng bù lại có thể lực tốt, có khả năng xông pha tốt, sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ.

- Sức khỏe tinh thần: Theo WHO, sức khỏe tinh thần là trạng thái khỏe mạnh mà trong đó, mỗi cá nhân nhận biết được khả năng của bản thân, có thể ứng phó với sự căng thẳng thông thường, làm việc hiệu quả và có sự đóng góp cho cộng đồng. Do vậy, sức khỏe tinh thần đóng vai trò quan trọng trong sức khỏe toàn diện của con người. Khi sức khỏe tinh thần ổn định thì khả năng đưa ra quyết định, khả năng nắm bắt cơ hội và khả năng làm tốt trách nhiệm của cá nhân đối với gia đình và các quan hệ xã hội khác (bạn bè, nơi làm việc và cộng đồng) sẽ tốt hơn và đem lại hiệu quả công việc cao hơn.

- Điều kiện làm việc: Để đảm bảo sức khỏe toàn diện cho cán bộ, công chức, ngoài việc quan tâm đến thể lực và sức khỏe tinh thần, còn cần quan tâm đến các yếu tố môi trường làm việc như nhiệt độ, độ ẩm, ánh sáng, tiếng

ồn, không khí, vệ sinh môi trường, an toàn lao động,... Các yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của người lao động và nếu không được đảm bảo thì có thể gây ra các vấn đề sức khỏe như đau đầu, mệt mỏi, chóng mặt, khó thở, đau lưng, stress, mất ngủ, và các vấn đề khác.

- Chăm sóc sức khỏe: Bên cạnh việc nâng cao chất lượng môi trường làm việc, đảm bảo an toàn lao động, đối với đội ngũ cán bộ, công chức, cần có chế độ chăm sóc sức khỏe đầy đủ và hiệu quả. Các hoạt động chăm sóc sức khỏe như kiểm tra sức khỏe định kỳ, tập thể dục thể thao, ăn uống lành mạnh, tăng cường giấc ngủ, tránh stress, chăm sóc tình cảm gia đình, tham gia các hoạt động xã hội, tình nguyện,... đều đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường sức khỏe toàn diện cho cán bộ, công chức. Vì vậy, việc quan tâm đến sức khỏe toàn diện cho đội ngũ cán bộ, công chức là rất cần thiết và đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả hoạt động của các đơn vị công quyền.

Xã được coi là đơn vị hành chính cấp thấp nhất trong bốn cấp bao gồm trong phân cấp các đơn vị hành chính của Việt Nam. Cấp xã là nền móng của hệ thống hành chính và là cấp gần gũi nhất với người dân. Chính quyền cấp xã đại diện cho Nhà nước quản lý mọi mặt công việc Nhà nước ở địa phương, tiếp thu và lắng nghe ý kiến của người dân để hoàn thiện chính sách, pháp luật. Vì vậy, cán bộ cấp xã phải giải quyết một lượng công việc lớn, đa dạng và phức tạp, liên quan đến mọi mặt cuộc sống. Chính vì vậy, việc chăm lo sức khỏe tinh thần cũng như chăm sóc sức khỏe và thể lực là điều cần thiết để mỗi CBCX là một cơ thể khỏe mạnh, có tinh thần cống hiến, ham hiểu với công việc và nhiệm vụ chính trị được Đảng và Nhà nước giao, góp phần ổn định và phát triển đất nước, hiện đại hoá hệ thống hành chính quốc gia.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã

1.3.1. Yếu tố khách quan

Các nhân tố khách quan ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã bao gồm: Tình hình kinh tế - chính trị của xã hội, của đất nước và địa phương trong từng giai đoạn: Tình hình kinh tế - chính trị ổn định, phát triển sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, công chức phát triển và hoàn thiện kỹ năng, nâng cao trình độ chuyên môn và cải thiện phương pháp làm việc, tăng tính tự giác và trách nhiệm trong công tác.

Trình độ văn hóa, sức khỏe của dân cư: Đội ngũ cán bộ, công chức cần phải có trình độ văn hóa, sức khỏe tốt để có thể đáp ứng tốt các yêu cầu công tác, nâng cao hiệu quả công việc và đảm bảo sự phục vụ tốt nhất cho cộng đồng.

Sự phát triển của công nghệ thông tin: Công nghệ thông tin đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý, giải quyết vấn đề sẽ giúp nâng cao hiệu quả công việc.

Đường lối phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội và quan điểm sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của Đảng, Nhà nước và địa phương: Đường lối phát triển kinh tế - xã hội và quan điểm sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của Đảng, Nhà nước và địa phương có vai trò quan trọng trong việc định hướng phát triển, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phát triển và hoàn thiện kỹ năng, nâng cao trình độ chuyên môn và tăng tính tự giác và trách nhiệm trong công tác.

- Quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương có ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính trị nói chung và bộ máy nhà nước nói riêng. Do đó, quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa

phương về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ này. Nếu quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là đưa ra những tiêu chuẩn cao về trình độ, năng lực, đạo đức và tinh thần trách nhiệm, thì đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã sẽ được chọn lọc và đào tạo để đáp ứng những yêu cầu đó, từ đó nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác cấp xã. Tuy nhiên, nếu quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã không đúng đắn, không đưa ra những tiêu chuẩn cao và rõ ràng, thì sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng, hiệu quả và uy tín của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

- Thể chế quản lý cán bộ, công chức cấp xã bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, thu nhập lao động, đề bạt như sau: Hệ thống luật pháp: Bao gồm các quy định pháp luật liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã như Luật cán bộ, công chức, Luật tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, Luật Lao động... Luật pháp là cơ sở để đảm bảo việc quản lý cán bộ, công chức cấp xã được thực hiện đúng quy trình, đúng thủ tục, đảm bảo quyền và trách nhiệm của cán bộ, công chức cấp xã và đảm bảo sự công bằng, minh bạch trong quá trình quản lý. Chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển cán bộ, công chức cấp xã: Bao gồm các chính sách, chế độ về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, phát triển, đánh giá và xét thăng tiến cán bộ, công chức cấp xã. Các chính sách, chế độ này cần đảm bảo tính công bằng, minh bạch, đúng quy trình và đáp ứng yêu cầu của công tác cấp xã. Thu nhập lao động: Bao gồm các chính sách, quy định về tiền lương, phụ cấp, khen thưởng, phạt... của cán bộ, công chức cấp xã. Các chính sách, quy định này cần đảm bảo tính công bằng, minh bạch và đáp ứng yêu cầu của công tác cấp xã. Đề bạt: Bao gồm các quy định về đề bạt, bổ nhiệm cán bộ,

công chức cấp xã. Các quy định này cần đảm bảo tính công bằng, minh bạch và đáp ứng yêu cầu của công tác cấp xã.

- Truyền thống và văn hóa của địa phương có ảnh hưởng rất lớn đến suy nghĩ, cách ứng xử và tác phong làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Đặc biệt, khi đa phần đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có nguồn gốc, trưởng thành từ chính quê hương địa phương của mình, thì truyền thống, văn hóa địa phương sẽ càng ảnh hưởng sâu sắc đến tư tưởng, ý chí, hành động và nhận thức của họ.

- Chế độ và chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã là một phần quan trọng trong việc đảm bảo lợi ích vật chất và tinh thần cho đội ngũ này. Các chế độ và chính sách này bao gồm:

+ Tiền lương: Đây là khoản tiền mà cán bộ, công chức cấp xã được nhận theo đúng quy định về lương của nhà nước. Tiền lương được tính dựa trên vị trí, chức vụ, trình độ, kinh nghiệm và năng lực của cán bộ, công chức cấp xã.

+ Phụ cấp: Đây là khoản tiền được hưởng bù đắp cho những khoản chi phí phát sinh trong quá trình làm việc như phụ cấp áp lực, phụ cấp độc hại, phụ cấp công vụ... Tiền thưởng: Đây là khoản tiền được hưởng khi cán bộ, công chức cấp xã làm tốt công tác, đạt được thành tích cao hoặc có đóng góp đáng kể cho sự phát triển của địa phương.

+ Bảo hiểm y tế: Cán bộ, công chức cấp xã được tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của nhà nước để đảm bảo được sức khỏe trong quá trình làm việc. Bảo hiểm xã hội: Cán bộ, công chức cấp xã cũng được tham gia bảo hiểm xã hội để đảm bảo quyền lợi về hưu, bảo vệ tài sản và đảm bảo sự ổn định về mặt tài chính. Các chế độ và chính sách này cần được đảm bảo tính công bằng, minh bạch và đúng quy trình để đảm bảo lợi ích vật chất và tinh thần cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

+ Môi trường làm việc là một yếu tố rất quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Môi trường làm việc tốt sẽ giúp cán bộ, công chức làm việc hiệu quả, nâng cao năng suất, tăng động lực và sự hài lòng trong công việc. Trái lại, môi trường làm việc xấu sẽ ảnh hưởng tới sức khỏe, tâm lý và tinh thần làm việc của cán bộ, công chức. Một môi trường làm việc tốt cần đảm bảo các yếu tố sau:

+ An toàn: Đảm bảo môi trường làm việc an toàn để đảm bảo tính mạng, sức khỏe của cán bộ, công chức. Thân thiện: Môi trường làm việc nên được xây dựng với tinh thần thân thiện, hỗ trợ và đoàn kết để tạo sự thoải mái trong công việc.

+ Cơ sở vật chất: Các cơ sở vật chất như văn phòng, phòng họp, các thiết bị công nghệ cần được đảm bảo đầy đủ và tiện nghi để đảm bảo công việc được thực hiện hiệu quả. Đào tạo: Cán bộ, công chức cần được đào tạo thường xuyên để nâng cao năng lực và kỹ năng làm việc.

+ Điều kiện làm việc: Đảm bảo điều kiện làm việc thuận tiện, không bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài như tiếng ồn, khói bụi, ánh sáng,... Để đảm bảo môi trường làm việc tốt, cần có chính sách và quy định phù hợp để đảm bảo các yếu tố trên, từ đó giúp đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã làm việc hiệu quả và đóng góp tích cực cho sự phát triển của địa phương.

1.3.2. Yếu tố chủ quan

- *Nhận thức của CBCC*: nhận thức của cán bộ, công chức cấp xã là yếu tố cơ bản và quyết định nhất đối với chất lượng của mỗi cá nhân và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói chung. Nhận thức ở đây có thể hiểu là những kiến thức, quan điểm, giá trị, tư duy, ý thức và trách nhiệm của từng cá nhân đối với công việc và với xã hội. Những cán bộ, công chức có nhận thức tốt sẽ có khả năng làm việc hiệu quả hơn, đưa ra quyết định chính xác, có ý thức trách nhiệm, tinh thần cầu tiến và đóng góp tích cực cho sự phát triển của địa phương. Ngược lại, những cán bộ, công chức có nhận thức kém sẽ ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của công việc cũng như sự phát triển của địa

phương. Do đó, việc nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức cấp xã là cần thiết và quan trọng. Để đạt được điều này, cần có chính sách đào tạo, huấn luyện để nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng của cán bộ, công chức. Đồng thời, cần tạo điều kiện để cán bộ, công chức có thể tiếp cận với những nguồn thông tin mới nhất, có sự đổi mới và cập nhật trong công việc, từ đó nâng cao nhận thức và sự hiểu biết của họ..

- *Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ*: cán bộ, công chức cấp xã có trình độ văn hóa, khoa học, kỹ thuật cao sẽ có khả năng tiếp thu và ứng dụng nhanh chóng những tiến bộ khoa học, kỹ thuật mới vào công việc. Đồng thời, họ cũng có khả năng sử dụng hiệu quả những văn bản của nhà nước và các tài liệu chuyên ngành để thực hiện công việc một cách chính xác và nhanh chóng.

- *Tình trạng sức khỏe*: trạng thái sức khỏe của mỗi cá nhân sẽ ảnh hưởng rất lớn đến năng suất lao động của họ. Nếu cá nhân đó có sức khỏe tốt, thể chất khỏe mạnh, tinh thần sáng khoái, thì họ sẽ có khả năng làm việc tốt hơn, tập trung và hoàn thành công việc một cách hiệu quả. Ngược lại, nếu cá nhân đó có sức khỏe kém, mệt mỏi, căng thẳng hoặc có các vấn đề sức khỏe khác, thì năng suất lao động của họ sẽ giảm đi đáng kể.

- *Thái độ lao động*: thái độ lao động của cán bộ, công chức cấp xã là tất cả những hành vi, hành động và cách ứng xử của họ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao. Thái độ lao động ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng và hiệu quả của công việc, cũng như đóng góp của cán bộ, công chức đối với sự phát triển của địa phương. Một thái độ lao động tích cực và chuyên nghiệp sẽ giúp cán bộ, công chức cấp xã thực hiện công việc một cách hiệu quả, tinh thần cầu tiến và đóng góp tích cực cho sự phát triển của địa phương. Ngược lại, một thái độ lao động tiêu cực, lười biếng, thờ ơ và không trách nhiệm sẽ ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của công việc, cũng như động lực làm việc của các cán bộ, công chức

Tiểu kết chương 1

Công chức cấp xã đóng vai trò quan trọng trong việc quản lý hành chính và dịch vụ công ở cấp cơ sở. Họ không chỉ là những người tham mưu và giúp đỡ chính quyền cấp xã trong việc quản lý nhà nước, mà còn là những người trực tiếp tiếp xúc với cộng đồng để giải quyết các vấn đề hành chính hàng ngày. Ngoài ra, công chức cấp xã còn là hình ảnh thu nhỏ của nền hành chính trong quan hệ với cộng đồng. Trong chương 1, tác giả đã trình bày một cơ sở khoa học về chất lượng của công chức cấp xã, bao gồm khái niệm về chất lượng công chức cấp xã, vai trò của họ trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ công, các tiêu chí đánh giá chất lượng và yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng của công chức cấp xã. Những nội dung này sẽ là cơ sở để phân tích và đánh giá chất lượng công chức cấp xã tại huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá trong chương 2.

Chương 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN NÔNG CÔNG, TỈNH THANH HOÁ

2.1. Khái quát chung về huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá

2.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hoá, xã hội của huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hoá

◆ Về điều kiện tự nhiên

Nông Công là một huyện thuộc tỉnh Thanh Hóa, nằm ở phía Tây Nam của tỉnh, cách Thành phố Thanh Hóa khoảng 25km. Huyện này có diện tích tổng cộng là 205,2 km², với địa hình chủ yếu là đồng bằng bán sơn. Nông Công giáp với các huyện Đông Sơn và Triệu Sơn ở phía Bắc, huyện Như Thanh và thị xã Nghi Sơn ở phía Nam, huyện Như Thanh ở phía Tây, và huyện Quảng Xương và thị xã Nghi Sơn ở phía Đông. Theo thống kê dân số năm 2020, Nông Công có tổng dân số là 181.870 người, chủ yếu là người Kinh. Nông Công có nhiều điểm du lịch nổi tiếng như là đền Trần, đền Hạnh, di tích lịch sử chiến thắng Nông Công - Xuân Trường, đền Bà Chúa Thông Đen và thác Bà Cọp. Ngoài ra, huyện này cũng có nhiều sản phẩm nổi tiếng như là gạo Nàng Hương, bánh đa Nông Công, và dưa hấu Nông Công.

Diện tích tự nhiên của huyện Nông Công là 28.511,46 ha. Trong đó, đất nông nghiệp chiếm tỷ lệ lớn nhất với diện tích 18.352,90 ha, tương đương với 63,95% diện tích tự nhiên. Đất phi nông nghiệp chiếm 31,53% với diện tích 8.837,77 ha, và phần còn lại 4,52% là đất khác. Về địa hình, Nông Công có hệ thống sông Yên bao bọc, bao gồm 4 con sông chính là sông Chuôi, sông Hoàng, sông Nhơm và sông Thị Long. Điều này giúp cho huyện có lợi thế về nước và đất để phát triển nông nghiệp và các ngành kinh tế khác. Nông Công có nhiều tuyến đường giao thông quan trọng, bao gồm tuyến đường sắt Bắc Nam, Quốc lộ 45, Quốc lộ 47C, đường cao tốc Bắc Nam, cùng với hệ thống

đường tỉnh lộ 525, 505, 517 và đường kết nối sân bay Sao Vàng Thọ Xuân đi khu kinh tế Nghi Sơn. Điều này giúp cho việc di chuyển, giao thương và buôn bán trong huyện Nông Cống trở nên thuận tiện hơn, đồng thời tạo điều kiện cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương..

◆ Về kinh tế - xã hội

Theo báo cáo thống kê mới nhất năm 2021, giá trị sản xuất ngành nông nghiệp của huyện Nông Cống ước đạt 2.867 tỷ đồng. Tổng sản lượng lương thực có hạt của huyện ước đạt 127,5 nghìn tấn, tương đương với 102% kế hoạch đã đề ra. Bên cạnh đó, ngành chăn nuôi của huyện Nông Cống cũng đang tiếp tục phát triển khá mạnh mẽ. Điều này có thể giúp địa phương tăng cường sản xuất thực phẩm, đáp ứng nhu cầu tiêu dùng của người dân trong và ngoài huyện. Ngoài ra, Nông Cống cũng có 7 sản phẩm được công nhận là sản phẩm OCOP, trong đó có 3 sản phẩm đã được chứng nhận OCOP 3 sao. Điều này làm nâng tổng số sản phẩm OCOP trên địa bàn huyện lên con số 13, cho thấy sự phát triển và nỗ lực của các sản phẩm nông nghiệp và thủ công mỹ nghệ trên địa bàn huyện.

Giá trị sản xuất công nghiệp của huyện Nông Cống ước đạt 4.293 tỷ đồng trong năm vừa qua. Một số sản phẩm như giày da, quần áo, chế biến miến gạo, giấy nguyên liệu cũng đã tăng mạnh, đóng góp vào sự phát triển của ngành công nghiệp trên địa bàn. Hơn nữa, tiểu thủ công nghiệp và ngành nghề nông thôn tại Nông Cống cũng đang duy trì sản xuất ổn định, tạo việc làm thường xuyên cho hơn 17.000 lao động. Điều này giúp tăng thu nhập cho người dân và giúp cải thiện đời sống kinh tế - xã hội của địa phương. Ngoài ra, huyện Nông Cống cũng đã thu hút được đầu tư vào một số dự án hạ tầng cụm công nghiệp như cụm công nghiệp Tượng Lĩnh, cụm công nghiệp thị trấn Nông Cống, cụm công nghiệp Hoàng Sơn, cụm công nghiệp Cầu Quan... Nhờ đó, ngành công nghiệp của huyện đang dần phát triển và đóng góp vào sự

phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Nhìn chung, giá trị sản xuất ngành xây dựng của huyện Nông Cống cũng ước đạt 3.432 tỷ đồng, cho thấy sự phát triển của ngành xây dựng trên địa bàn huyện.

Dịch vụ tại huyện Nông Cống đang tiếp tục phát triển, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Ngoài ra, giá trị xuất khẩu của huyện cũng ước đạt 150 triệu USD, cho thấy sự phát triển của ngành xuất khẩu trên địa bàn. Vận tải hàng hóa cũng tăng mạnh với tỷ lệ tăng 14,3% so với cùng kỳ, đồng thời vận tải hành khách cũng tăng 17,1%. Điều này cho thấy sự phát triển của ngành vận tải trên địa bàn huyện, đồng thời giúp kết nối Nông Cống với các địa phương khác trong cả nước. Thu ngân sách nhà nước của huyện Nông Cống trong năm vừa qua ước đạt 548 tỷ đồng, vượt 108,7% so với dự toán. Điều này cho thấy sự quản lý tài chính của địa phương đang được thực hiện tốt, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Hơn nữa, thu nhập bình quân đầu người của huyện Nông Cống đạt 46,5 triệu đồng/người/năm, cho thấy mức thu nhập ổn định của người dân. Tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn cũng giảm xuống còn 1,28%, cho thấy sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện đã tạo ra những tác động tích cực đến đời sống của người dân địa phương.

Huyện Nông Cống có tổng cộng 32 xã và 1 thị trấn trước tháng 5/2015, sau đó, do xã Minh Thọ được sáp nhập vào thị trấn, nên huyện chỉ còn 31 xã và 1 thị trấn. Tuy nhiên, theo Nghị quyết 786/NQ-UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã thuộc tỉnh Thanh Hóa, đến ngày 01/12/2019, huyện Nông Cống đã tiến hành sáp nhập một số xã. Cụ thể, xã Tế Nông và xã Tế Tân đã được sáp nhập thành xã Tế Nông; xã Trung Chính và xã Trung Ý đã được sáp nhập thành xã Trung Chính; xã Yên Mỹ và xã Công Bình đã được sáp nhập thành xã Yên Mỹ. Nhờ đó, huyện Nông Cống hiện có tổng cộng 28 xã và 1 thị trấn, với dân số 49.438 hộ, 185.543 người.

Hệ thống giao thông trên địa bàn các xã cơ bản của huyện Nông Cống đã được hoàn thiện, đáp ứng nhu cầu đi lại của người dân và đảm bảo kết nối giữa các địa phương trong huyện phục vụ cho phát triển kinh tế. Điều này cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào cơ sở hạ tầng giao thông để giúp thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Hơn nữa, huyện Nông Cống cũng đã giải quyết việc làm mới cho gần 3.000 lao động mỗi năm trung bình, giúp giảm tỷ lệ thất nghiệp và tạo việc làm cho người dân. Đồng thời, huyện cũng xuất khẩu lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài hàng năm với số lượng 210 người, giúp tăng thu nhập cho người lao động và đóng góp vào phát triển kinh tế địa phương. Hiện nay, số lao động có việc làm trên địa bàn 28 xã của huyện Nông Cống là 100.471/103.370 lao động, đạt 97,20%, cao hơn bình quân chung toàn tỉnh 2,56%. Số lao động có việc làm qua đào tạo khu vực nông thôn đạt 75.097/100.471 lao động, đạt 74,74%. Điều này cho thấy sự phát triển của ngành nông nghiệp và các ngành nghề liên quan trên địa bàn huyện, đồng thời cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

◆ Về văn hoá-y tế - giáo dục

Trong lĩnh vực văn hóa - xã hội, huyện Nông Cống đã ban hành 32 Nghị quyết với tổng số tiền hỗ trợ trên 120 tỷ đồng để xây dựng các cơ sở văn hóa - xã hội như công sở xã, nhà văn hóa, sân vận động, trường học, trạm y tế đạt chuẩn Quốc gia, hỗ trợ xã đạt chuẩn NTM. Từ kinh phí của cơ chế hỗ trợ và nguồn kinh phí khác, đến nay huyện đã đầu tư xây dựng khang trang cho tất cả các công sở, trạm y tế và trường học trên địa bàn 28 xã và 1 thị trấn. Điều này cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào phát triển cơ sở hạ tầng văn hóa - xã hội để đáp ứng nhu cầu của người dân địa phương.

Hiện nay trên địa bàn huyện Nông Cống, tất cả 28 xã đều có Khu Thể thao diện tích từ 2.000m² trở lên, với nhiều tiện ích như sân bóng chuyền da,

sân bóng chuyền hơi, sân cầu lông, bàn bóng bàn, sân tập dưỡng sinh và đi bộ cho người cao tuổi, khu vực vui chơi giải trí cho trẻ em. Điều này cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào việc phát triển cơ sở hạ tầng thể thao để đáp ứng nhu cầu về vận động, giải trí và rèn luyện sức khỏe cho người dân. Hơn nữa, 28 sân vận động của các xã đều đạt diện tích trên 10.800m², có đường pitch và đảm bảo tổ chức Đại hội thể dục thể thao, các hoạt động thể thao hàng ngày của nhân dân như bóng đá, kéo co, chạy bộ, chạy Việt dã. Điều này cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào việc phát triển cơ sở hạ tầng thể thao để tạo điều kiện cho người dân tham gia các hoạt động thể thao hàng ngày và tham gia các sự kiện thể thao lớn. Việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng thể thao cũng góp phần quan trọng vào việc nâng cao sức khỏe và chất lượng cuộc sống của người dân huyện Nông Cống.

Nông Cống có tỷ lệ 90,5% thôn được công nhận danh hiệu văn hóa theo quy định, tức là có 172/190 thôn được công nhận. Đây là kết quả đáng mừng, cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào việc phát triển văn hóa trong khu vực nông thôn, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân địa phương. Ngoài ra, toàn bộ 28 xã trên địa bàn đều được công nhận danh hiệu "Xã đạt chuẩn văn hóa nông thôn mới", đạt tỷ lệ 100%. Điều này cho thấy sự nỗ lực của địa phương trong việc thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, đồng thời đánh giá cao sự đóng góp của các cộng đồng xã hội địa phương trong việc thúc đẩy phát triển văn hóa nông thôn. Tỷ lệ gia đình văn hóa đạt 85% cũng là kết quả đáng mừng, cho thấy những nỗ lực của địa phương trong việc nâng cao nhận thức và hành vi văn hóa của người dân. Tuy nhiên, còn một số gia đình chưa đạt được tiêu chuẩn văn hóa, đòi hỏi sự quan tâm và hỗ trợ của địa phương để giúp những gia đình này cải thiện tình trạng văn hóa của mình.

Huyện Nông Cống đã tập trung chỉ đạo công tác tuyên truyền, vận động người dân tham gia BHYT, góp phần nâng cao sức khỏe và phát triển

bền vững của địa phương. Tỷ lệ người dân tham gia BHYT toàn huyện là 90,10%, trong đó khu vực nông thôn đạt 90,14%. Điều này cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào việc bảo đảm quyền lợi sức khỏe cho người dân, đồng thời giúp giảm thiểu gánh nặng tài chính cho các hộ gia đình khi phải trả chi phí y tế. Tuy nhiên, tỷ lệ suy dinh dưỡng thể nhẹ cân và thấp còi vẫn là vấn đề đáng lo ngại trên địa bàn huyện Nông Cống. Theo thông tin, tỷ lệ trẻ em thấp còi ở khu vực nông thôn là 20%, tức là 2.695/13.474 trẻ. Đây là một con số đáng báo động, cho thấy sự cần thiết của việc tăng cường công tác chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng cho trẻ em trên địa bàn, đặc biệt là trong khu vực nông thôn. Cần có các biện pháp hiệu quả để tăng cường giáo dục và nâng cao nhận thức của người dân về dinh dưỡng, đồng thời cần tăng cường đầu tư vào các chương trình chăm sóc sức khỏe, dinh dưỡng cho trẻ em trên địa bàn.

Ngoài ra, huyện Nông Cống đã đạt được kết quả khá tốt trong công tác nâng cao chất lượng giáo dục. Tỷ lệ trường đạt chuẩn Quốc gia trên địa bàn huyện là 87,76%, gồm 26/35 trường mầm non, 33/33 trường tiểu học, 24/30 trường THCS và 3/5 trường THPT. Điều này cho thấy sự quan tâm và đầu tư của địa phương vào việc nâng cao chất lượng giáo dục, đảm bảo quyền lợi học tập cho học sinh trên địa bàn. Hơn nữa, tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia của huyện còn cao hơn bình quân của tỉnh đến 12,0% (bình quân của tỉnh là 72,7%). Điều này cho thấy sự nỗ lực của địa phương trong việc phát triển ngành giáo dục và đánh giá cao sự đóng góp của các cộng đồng xã hội địa phương trong việc thúc đẩy chất lượng giáo dục. Tỷ lệ trường đạt chuẩn Quốc gia mức độ 1 chiếm tỷ lệ lớn hơn, là 65/98 trường, tỷ lệ 66,33%. Điều này cho thấy sự nỗ lực của địa phương trong việc nâng cao chất lượng giáo dục cơ sở, đồng thời cần tiếp tục đầu tư để nâng cao chất lượng giáo dục ở các trường đạt chuẩn Quốc gia mức độ 2. Cấp uỷ, chính quyền các cấp luôn quan tâm đến

công tác phổ cập và xóa mù chữ, có nhiều giải pháp tích cực, nâng cao chất lượng giáo dục, tăng cường CSVC trường học, do đó kết quả phổ cập giáo dục, xóa mù chữ đạt tốt. Huyện đã duy trì bền vững phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi, phổ cập giáo dục tiểu học mức độ 3, phổ cập giáo dục THCS mức độ 3, xóa mù chữ mức độ 2.

Công tác xã hội hóa giáo dục, khuyến học, khuyến tài, xây dựng gia đình hiếu học, dòng họ hiếu học, cộng đồng học tập trên địa bàn huyện Nông Cống đã phát triển tốt. Việc có quỹ khuyến học tại 29/29 xã, thị trấn cho thấy sự quan tâm của địa phương đến việc đảm bảo quyền lợi học tập cho học sinh trên địa bàn, đồng thời giúp đỡ những học sinh có hoàn cảnh khó khăn. Hơn nữa, tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THCS tiếp tục được học THPT, bỏ túc THPT và học nghề là 1.811/1.880, tỷ lệ 96,33% (trong đó, 28 xã có 1.696/1.773 học sinh, đạt tỷ lệ 95,66%). Điều này cho thấy sự quan tâm của địa phương đến việc nâng cao trình độ học vấn của học sinh, đồng thời đánh giá cao vai trò của giáo dục nghề nghiệp trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong điều kiện kinh tế, xã hội huyện Nông Cống có nhiều thuận lợi như đã nêu trên, đã giúp cho lực lượng công chức cấp xã huyện Nông Cống có nhiều cơ hội tiếp cận với tri thức, được định hướng phát triển và tham gia học tập, hoàn thiện bản thân nhiều hơn, góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn.

2.1.2. Tổ chức bộ máy cơ quan hành chính cấp xã của huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa

Trong những năm qua, huyện đã có nhiều nỗ lực để nâng cao hiệu quả công tác xây dựng tổ chức và đội ngũ cán bộ, cụ thể: Thực hiện nghiêm các Nghị quyết của Đảng về công tác tổ chức, cán bộ, ban hành chương trình hành động cụ thể. Tổ chức lại bộ máy các cấp theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Quy hoạch cán bộ khoa học, kết hợp với đào tạo, luân chuyển, phát

- Một Phó Chủ tịch phụ trách khối kinh tế- tài chính, xây dựng.
- Một Phó Chủ tịch phụ trách khối VH-XH và các lĩnh vực xã hội khác.

Các đơn vị chính trị trên địa bàn huyện Nông Cống đã được thành lập đầy đủ và hoạt động theo quy định của cấp có thẩm quyền. Cụ thể, cả 28 xã và 01 thị trấn đều có các tổ chức trong hệ thống chính trị, bao gồm: Tổ chức Đảng; chính quyền; tổ chức chính trị - xã hội như Mặt trận Tổ quốc, Đoàn TNCS HCM, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh xã. Điều này cho thấy sự tập trung và quan tâm của địa phương đến việc xây dựng hệ thống chính trị đầy đủ và hoạt động hiệu quả trên địa bàn, đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của địa phương.

2.2. Phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá

2.2.1. Khái quát về công chức cấp xã huyện Nông Cống

Theo kết quả báo cáo của phòng nội vụ huyện Nông Cống năm 2021, tình hình số lượng và trình độ của CBCC huyện như sau:

◆ Về số lượng:

Tổng số cán bộ, công chức trên địa bàn huyện Nông Cống là 582 người, trong đó có 301 cán bộ và 281 công chức. Việc bố trí cán bộ, công chức đảm bảo theo quy định là rất quan trọng trong việc đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của địa phương. Điều này cho thấy sự quan tâm và chú trọng của địa phương đến việc phát triển nguồn nhân lực và đảm bảo sự hiệu quả của các hoạt động của địa phương.

Các chức danh của CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Nông Cống đã được đảm bảo đầy đủ, đặc biệt là các chức danh chủ chốt như Chủ tịch UBND xã, Bí thư Đảng ủy xã đã được cơ cấu đầy đủ. Các chức danh Chủ tịch và Phó Chủ tịch HĐND xã được bố trí đúng quy định, tuy nhiên một số xã có Bí thư Đảng ủy kiêm nhiệm các chức danh này. Việc kiêm nhiệm này

có thể gây ra sự tập trung quá mức quyền lực vào một cá nhân, ảnh hưởng đến tính minh bạch và công bằng trong quản lý và điều hành các hoạt động của địa phương.

Các vị trí Trưởng CA xã và chỉ huy trưởng QS cấp xã chưa đảm bảo đủ về số lượng. Một số xã trên địa bàn huyện chưa xây dựng, kiện toàn lực lượng công an xã theo quy định. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, ở mỗi xã phải có ít nhất một Trưởng Công an xã và một Chỉ huy Công an xã. Tuy nhiên, số lượng lực lượng Công an ở một số xã trên địa bàn huyện có thể chưa đủ để đảm bảo an ninh trật tự, trật tự an toàn xã hội và công tác phòng chống tội phạm.

Trung bình mỗi CBCC cấp xã của huyện Nông Cống phải phục vụ 320 công dân, với mật độ dân số đông và khối lượng công việc lớn, lực lượng CBCC của các xã ở huyện Nông Cống đương nhiên sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc đảm bảo an ninh trật tự, trật tự an toàn xã hội và công tác phòng chống tội phạm. Ngoài ra, việc mở rộng các dịch vụ du lịch và phát triển các làng nghề cũng đòi hỏi lực lượng CBCC phải có kiến thức và kỹ năng chuyên môn để đảm bảo an toàn cho du khách và người dân trong khu vực đó.

◆ *Về cơ cấu độ tuổi và giới tính:*

- Đặc thù của đội ngũ CBCC cấp xã tại huyện Nông Cống là số lượng nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới. Trong những năm gần đây, tỷ lệ nữ CBCC cấp xã tuy có tăng, song số lượng tăng không nhiều. Số lượng CBCC cấp xã là 439 người là nam giới chiếm 75,43 %, trong khi tỷ lệ cán bộ công chức là nữ giới là 24,57% (143 người) và chủ yếu ở các bộ phận như Hội phụ nữ, Hội nông dân, làm một số công tác chuyên môn như: VP - thống kê; TC-KT; VH-XH. Tỷ lệ nữ CBCC vẫn chiếm tỷ lệ tương đối thấp trong hệ thống chính trị cấp xã. Tỷ lệ cơ cấu giới tính như hiện nay chưa đạt yêu cầu. Bên cạnh đó, trên thực tế, có nhiều nữ CBCC có trình độ chuyên môn, kinh

cảnh hội nhập, đội ngũ CBCC trẻ có trình độ cao sẽ là lực lượng quan trọng, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác và tiếp cận các phương pháp làm việc hiện đại.

♦ *Về trình độ văn hoá:*

Trình độ văn hóa của đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Nông Cống nói chung chưa cao, còn nhiều CBCC chưa đạt chuẩn về trình độ văn hóa. Tỷ lệ CBCC có trình độ THPT chiếm đến 96,3% và 100% công chức cấp xã có trình độ THPT. Số lượng CBCC cấp xã chỉ có trình độ THCS chủ yếu là những người sắp đến tuổi nghỉ hưu. Như vậy, với trình độ văn hóa hiện có của đội ngũ CBCC cấp xã không đáp ứng được yêu cầu theo Thông tư 06/2012/TT-BNV quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức cấp xã, phường, thị trấn.

♦ *Về trình độ chuyên môn:*

Trong CBCC huyện Nông Cống, có tổng cộng 582 cán bộ công chức (CMNV). Trong đó, số lượng CBCC có trình độ Thạc sĩ là 11 người, chiếm tỷ lệ 1,9%. Số lượng CBCC có trình độ Đại học là 531 người, chiếm tỷ lệ 91,2%. Số lượng CBCC có trình độ Cao đẳng là 7 người, chiếm tỷ lệ 1,2%. Số lượng CBCC có trình độ Trung cấp là 33 người, chiếm tỷ lệ 5,7%. Ngoài ra, có 16 đồng chí làm Chủ tịch Hội Cựu chiến binh có quyết định sỹ quan, chiếm tỷ lệ 2,7%, và 10 công chức Chỉ huy trưởng Quân sự có bằng trung cấp, chiếm tỷ lệ 1,7%. Tuy nhiên, việc có số lượng CBCC có trình độ Đại học chiếm tới hơn 90% trong tổng số CBCC là do nhiều CBCC cấp xã được học hện Đại học tại chức hoặc thông qua các chương trình liên thông, liên kết. Trong khi đó, số lượng CBCC có bằng Đại học chính quy không cao. Đa phần những CBCC có bằng Đại học chính quy là những người trẻ tuổi. Do đó, không thể khẳng định chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã đã được nâng cao chỉ bằng việc dựa vào số liệu về trình độ Đại học của họ..

Theo khảo sát, về trình độ văn hoá, tỷ lệ CCCX có trình độ THCS chiếm 4,08% (2/49 người) và 95,92% CCCX có trình độ văn hoá là THPT (47/49 người). Các bộ phận yêu cầu có chuẩn về trình độ văn hoá đều đáp ứng được với đội ngũ CCCM hiện tại. Về trình độ chuyên môn, tỷ lệ CCCX có trình độ ĐH chiếm tỷ lệ cao nhất (27/49 người, chiếm 55,1%), tiếp theo là trình độ CĐ chiếm 26,53% (13/49 CCCM), và chỉ có 1 CCCX có trình độ sau ĐH chiếm 2,04%. Tỷ lệ CCCX có trình độ trung cấp là thấp nhất, với 8/49 CCCM, chiếm 16,33%. Tuy nhiên, điều này vẫn đáp ứng yêu cầu tuyển dụng CCCM. Các CCCM có trình độ chuyên môn cao hơn thường tự học và nâng cao kiến thức trong quá trình làm việc để đáp ứng tốt hơn với trách nhiệm và nhiệm vụ của mình.

Về trình độ tin học, theo khảo sát, trong số 49 CCCM được khảo sát, tỷ lệ lớn nhất là trình độ tin học C, với 26 người chiếm 53,06%, tiếp theo là trình độ tin học B, với 12 người. Đối với trình độ ĐH, có tới 9/49 CCCM được khảo sát có trình độ này, và chiếm nhiều nhất là ở bộ phận VP thống kê, với tới 4/9 người. Điều này phù hợp với yêu cầu công việc của các bộ phận đòi hỏi sử dụng nhiều mảng CNTT. Để nâng cao trình độ về CNTT, các CCCM đã tham gia học các hệ văn bằng 2 và hệ vừa làm vừa học tại trường ĐH Hồng Đức. Việc các CCCM trong đội ngũ này tham gia học tập để nâng cao trình độ về CNTT là một điểm rất tích cực. Trong thời đại công nghệ số hiện nay, việc sử dụng CNTT trong công tác quản lý và điều hành các hoạt động của đơn vị là rất quan trọng. Đặc biệt, với bộ phận VP thống kê, việc sử dụng CNTT giúp cho các hoạt động thống kê và phân tích dữ liệu được thực hiện nhanh chóng và chính xác hơn. Hơn nữa, việc tham gia học tập để nâng cao trình độ không chỉ giúp cho các CCCM có thể thực hiện công việc tốt hơn, mà còn giúp cho họ có thể tìm kiếm cơ hội thăng tiến trong công việc, nâng cao

trung cấp, với 25/49 người chiếm 51,02%, trong đó có 14/49 CCCM có trình độ lý luận chính trị cao cấp, chiếm tỷ trọng lớn là hai vị trí Trưởng CA và chỉ huy trưởng QS. Thông tin này cho thấy rằng công tác bồi dưỡng, nâng cao kiến thức quản lý nhà nước cho đội ngũ CCCM cấp xã đã được lãnh đạo đơn vị quan tâm và chú trọng. Hầu hết các CCCM được tuyển vào đều được tham gia học các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước để nâng cao trình độ chuyên môn và kiến thức cần thiết để thực hiện công tác quản lý địa phương. Về số lượng Đảng viên trong đội ngũ CCCM, có tổng cộng 32/49 người, chiếm đa số trong tổng số cán bộ. Số CCCM chưa vào Đảng là 18/49 người. Về chiều cao và cân nặng, các CCCM được khảo sát cho thấy sức khoẻ và thể lực đều rất tốt, với chiều cao chủ yếu ở mức 1,60-1,69m (18/49 CCCM) và cân nặng ở mức 60-69kg (21/49 CCCM).

2.2.2.2. Về kỹ năng của công chức cấp xã, huyện Nông Cống

✓ Mục đích khảo sát

Dữ liệu khảo sát về trình độ, kiến thức, kỹ năng và sức khoẻ của đội ngũ công chức cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa là một cơ sở quan trọng để đánh giá mức độ thành thạo các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của các CCCM trong đơn vị. Từ đó, các đơn vị quản lý và lãnh đạo có thể đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa trong bối cảnh hiện nay.

✓ Nội dung khảo sát

Để đánh giá mức độ thành thạo các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ công chức cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa, tác giả đã tiến hành khảo sát và đánh giá ba nhóm kỹ năng chính, đó là: Kỹ năng chung: bao gồm các kỹ năng cơ bản như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng quản lý thời gian và kỹ năng tổ chức công việc. Các kỹ năng về chuyên môn, nghiệp vụ (theo vị trí việc làm): bao gồm các kỹ năng và kiến thức chuyên môn,

nghiệp vụ liên quan đến các vị trí công việc khác nhau trong đơn vị, ví dụ như kỹ năng quản lý tài chính, kỹ năng thực hiện các thủ tục hành chính, kỹ năng xử lý văn bản pháp lý, kỹ năng đánh giá và quản lý dự án, kỹ năng quản lý nhân sự, kỹ năng quản lý đất đai và tài nguyên thiên nhiên, kỹ năng quản lý an ninh trật tự, v.v. Kỹ năng quản lý: bao gồm các kỹ năng liên quan đến quản lý và lãnh đạo, bao gồm kỹ năng quản lý đội ngũ cán bộ, kỹ năng lãnh đạo và truyền đạt chiến lược và mục tiêu của đơn vị, kỹ năng định hướng và phát triển đơn vị, kỹ năng quản lý rủi ro và kỹ năng đánh giá hiệu quả công việc. Từ đó, đánh giá và nâng cao mức độ thành thạo các kỹ năng này sẽ giúp cho đội ngũ công chức cấp xã huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hóa hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác quản lý và phát triển địa phương.

✓ **Phương pháp khảo sát**

Tác giả đã tiến hành điều tra đối với 49 CCCM (Phụ lục 1) và 21 CBLĐ-QL (Phụ lục 3) của 06 xã và 01 thị trấn.

✓ **Tiêu chí và thang đánh giá**

- Cách cho điểm và thang đánh giá

Các nhóm kỹ năng được đánh giá theo 4 mức độ:

4 điểm	3 điểm	2 điểm	1 điểm
Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý

- Tính điểm trung bình đánh giá với các mức độ đạt được như sau

+ Mức độ: Rất tốt, Rất đồng ý từ $3,26 \leq \bar{X} \leq 4,0$ (Tốt).

+ Mức độ: Tốt, Đồng ý từ $2,51 \leq \bar{X} \leq 3,25$ (Khá).

+ Mức độ: Bình thường từ $1,76 \leq \bar{X} \leq 2,50$ (Trung bình).

+ Mức độ: Không tốt hoặc Không đồng ý từ $1 \leq \bar{X} \leq 1,75$ (Yếu).

(Phục lục Bảng 2.2)

Điều này phần nào phản ánh thực tế về sự khác biệt giữa việc sở hữu máy tính, internet và khả năng sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong đội ngũ CCCM cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa. Nếu một đơn vị sở hữu máy tính và kết nối internet nhưng không sử dụng được hiệu quả công nghệ thông tin để giải quyết công việc, thì tình trạng này có thể gây ra các vấn đề liên quan đến chất lượng công việc. Về cơ bản, việc áp dụng CNTT vào các công đoạn công việc có vai trò quan trọng trong nâng cao hiệu quả và chất lượng công việc. Tuy nhiên, sự sở hữu máy tính và kết nối internet là không đủ để đảm bảo việc áp dụng CNTT hiệu quả, cần phải đào tạo và nâng cao kỹ năng sử dụng CNTT cho đội ngũ CCCM cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa để đảm bảo việc sử dụng CNTT được thực hiện đầy đủ và hiệu quả.

Đối với *Các kỹ năng về CMNV (theo vị trí việc làm)*: Điểm trung bình đánh giá của đội ngũ CCCM cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa về kỹ năng nghiệp vụ tư pháp-hộ tịch là rất tốt, đạt mức ĐTB cao nhất xếp thứ nhất. Điểm trung bình đánh giá của đội ngũ CCCM về kỹ năng nghiệp vụ QS là ở mức trung bình, thấp nhất so với các kỹ năng khác. Trong khi đó, đội ngũ CBLĐ-QL đánh giá cao nhất về kỹ năng nghiệp vụ TC-KT của đội ngũ CCCM, đạt mức ĐTB ở mức Khá, và thấp nhất về kỹ năng nghiệp vụ CA, đạt ở mức trung bình. Tuy nhiên, điểm trung bình đánh giá của cả đội ngũ CCCM và CBLĐ-QL đều đạt ở mức Khá, cho thấy đội ngũ CCCM cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa đã có những nỗ lực để nâng cao kỹ năng và chất lượng công việc của mình. Tuy nhiên, vẫn cần có những biện pháp để nâng cao kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ CCCM, đặc biệt là các kỹ năng nghiệp vụ chưa đạt được mức đánh giá cao nhất, nhằm đảm bảo chất lượng công việc và đáp ứng tốt nhu cầu của người dân.

giá này sẽ giúp xác định những điểm mạnh và điểm yếu trong công tác hành chính của đội ngũ CCCM, từ đó đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng công tác của đội ngũ CCCM cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá trong bối cảnh hiện nay.

Nội dung khảo sát

Việc đánh giá các thủ tục hành chính mà công chức cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá thực hiện cần đánh giá ba yếu tố sau: Về cơ sở vật chất: Đây là yếu tố quan trọng góp phần đảm bảo chất lượng thủ tục hành chính. Cơ sở vật chất bao gồm các phòng làm việc, thiết bị, máy móc, hệ thống thông tin, văn phòng phẩm, giấy tờ và hồ sơ... Cần đánh giá tình trạng, chất lượng và đầy đủ của cơ sở vật chất để đảm bảo công chức có đủ điều kiện để thực hiện các thủ tục hành chính một cách hiệu quả. Về thủ tục hành chính: Đây là yếu tố quan trọng giúp đánh giá chất lượng và hiệu quả của các thủ tục hành chính. Các thủ tục hành chính phải đảm bảo đúng quy trình, thủ tục và đầy đủ các thông tin cần thiết, hồ sơ và giấy tờ. Ngoài ra, cần đánh giá thời gian xử lý, tính minh bạch, đơn giản và dễ sử dụng của thủ tục hành chính để đảm bảo sự hài lòng và tin tưởng của người dân. Về đội ngũ công chức: Đây là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến chất lượng thủ tục hành chính. Đội ngũ công chức cần phải đảm bảo đủ số lượng, đủ trình độ và kỹ năng để thực hiện các thủ tục hành chính một cách chuyên nghiệp và hiệu quả. Cần đánh giá kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm, thái độ, tác phong và đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ công chức để đảm bảo chất lượng và hiệu quả thủ tục hành chính.

Phương pháp khảo sát

Tác giả đã tiến hành điều tra đối với 105 cá nhân, tổ chức đến thực hiện thủ tục hành chính (Phụ lục 2) và 21 CBLĐ-QL (Phụ lục 3) của 06 xã và 01 thị trấn.

✓ Tiêu chí và thang đánh giá

- Cách cho điểm và thang đánh giá

Các yếu tố được đánh giá theo 4 mức độ:

4 điểm	3 điểm	2 điểm	1 điểm
Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng
Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý

- Tính điểm trung bình đánh giá với các mức độ đạt được như sau

+ Mức độ: Rất hài lòng, Rất đồng ý từ $3,26 \leq \bar{X} \leq 4,0$ (Tốt).

+ Mức độ: Hài lòng, Đồng ý từ $2,51 \leq \bar{X} \leq 3,25$ (Khá).

+ Mức độ: Bình thường từ $1,76 \leq \bar{X} \leq 2,50$ (Trung bình).

+ Mức độ: Không hài lòng hoặc Không đồng ý từ $1 \leq \bar{X} \leq 1,75$ (Yếu).

(Phụ lục Bảng 2.3)

Qua kết quả khảo sát sự hài lòng của người dân tổ chức đến làm việc và CBLĐ-QL đánh giá, tất cả các nội dung về chất lượng thủ tục hành chính đều đạt mức khá (tốt/đồng ý).

Về cơ sở vật chất: Dữ liệu cho thấy người dân và CBLĐ-QL đánh giá về chất lượng cơ sở vật chất (CSVC) của đơn vị hành chính ở mức "khá" và có sự đồng nhất giữa hai nhóm về mức độ đánh giá. Tuy nhiên, điểm trung bình đánh giá của người dân (3.13) cao hơn so với điểm trung bình đánh giá của CBLĐ-QL (3.08). Người dân đánh giá rất cao về CSVC của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý và đáp ứng yêu cầu của người dân. Điều này cho thấy bộ phận này đang hoạt động hiệu quả, đáp ứng nhu cầu của người dân và được đánh giá cao về chất lượng cơ sở vật chất. Tuy nhiên, cần đánh giá và nâng cao chất lượng CSVC của các bộ phận khác để đảm bảo hoạt động hiệu quả của đơn vị hành chính cũng như đáp ứng được yêu cầu của người dân. Để nâng cao chất lượng CSVC của đơn vị hành chính, cần có các biện pháp như đầu tư và cải thiện cơ sở vật chất, nâng cao năng lực

tỉnh Thanh Hoá

2.3.1. Những kết quả đạt được

Tổng thể, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Nông Cống hiện nay đã được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa về chất lượng. Cùng với nỗ lực của cả nước trong công nghiệp hóa - hóa đơn hóa và đặc biệt là chương trình xây dựng nông thôn mới, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã cũng được hoàn thiện. Đại bộ phận cán bộ công chức cấp xã đã phát huy được truyền thống của dân tộc, thể hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức độc lập tự chủ, kiên định mục tiêu lý tưởng XHCN, luôn trung thành với Đảng, với nhân dân, có quan hệ chặt chẽ với nhân dân, được nhân dân tin tưởng và ủng hộ. Đây là ưu điểm nổi bật của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã của huyện Nông Cống. Hầu hết đội ngũ cán bộ công chức cấp xã đều có phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, chấp hành tốt nội quy, quy chế của địa phương.

Phần lớn cán bộ cấp xã có phong cách, lễ lối, tác phong làm việc tiến bộ hơn, hiệu quả hơn, hạn chế tình trạng quan liêu, hạch sách, nhiều người dân. Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã huyện Nông Cống đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, được đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ. Trong quá trình thực hiện công việc, hầu hết cán bộ cấp xã đã cố gắng phát huy tốt vai trò và tinh thần trách nhiệm, đảm bảo thực hiện đúng, đủ mọi nhiệm vụ được phân công.

Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã ở huyện Nông Cống đang ngày càng nâng cao năng lực và rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, đảm bảo trách nhiệm với công việc

được giao, và có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ. Đội ngũ cán bộ cấp xã là những người thường xuyên tiếp xúc và làm việc trực tiếp với người dân nên cần có thái độ ân cần, hoà nhã, tích cực và tự giác, đồng thời có kỹ luật cao, tránh gây sặc nhiễu, phiền hà trong quá trình thực thi công vụ. Phần lớn đội ngũ cán bộ công chức cấp xã ở huyện Nông Cống biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, áp dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và sử dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày.

Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại huyện Nông Cống được tổ chức một cách ổn định và hợp lý. Số lượng cán bộ và công chức tại các vị trí đáp ứng yêu cầu của Bộ Nội vụ và các quy định về số lượng cán bộ công chức cấp xã. Các công tác như tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng cán bộ, đánh giá, phân loại cán bộ công chức được thực hiện đầy đủ và đảm bảo đúng theo yêu cầu của cấp trên và phù hợp với tình hình thực tế tại các xã, thị trấn.

Về sức khỏe và thể lực, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại huyện Nông Cống đã đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định về tình trạng sức khỏe, đủ sức khỏe để làm việc trong điều kiện môi trường làm việc bình thường. Trong những năm qua, được sự quan tâm của Huyện ủy, UBND huyện Nông Cống đã chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng về các lĩnh vực như Lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc...

Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng cán bộ cấp xã ngày càng được chú trọng, do đó chất lượng đội ngũ cán bộ công chức các xã ngày càng được nâng lên so với trước đây.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

- **Hạn chế**

Trong thời gian qua, đội ngũ CC cấp xã tại huyện Nông Công đã có những bước tiến đáng kể trong việc nâng cao chất lượng. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều khuyết điểm so với các tiêu chuẩn quy định.

Huyện Nông Công đang gặp phải vấn đề về trình độ văn hóa và chuyên môn của các cán bộ công chức cấp xã. Đa số các cán bộ này chưa được đào tạo bài bản và có trình độ đại học thường là tại chức, từ xa hay liên thông. Các chứng chỉ mà họ có thường chỉ mang tính hợp thức và chưa phản ánh được chất lượng thực tế của trình độ của họ. Ngoài ra, vẫn còn các cán bộ công chức cấp xã chưa đạt được trình độ văn hóa tối thiểu là THPT. Vì vậy, với trình độ hiện tại, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại huyện Nông Công chưa đáp ứng được các tiêu chuẩn và yêu cầu quy định về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn theo Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012.

Về năng lực thực hiện công việc: những hạn chế về năng lực trong việc thực hiện công việc của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã. Một phần trong số đó vẫn chưa ổn định, tính chuyên nghiệp còn thấp và còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ, công tác quản lý, điều hành... Dẫn đến tình trạng năng lực thực hiện công việc vẫn còn hạn chế. Nhiều cán bộ đã có nhiều năm kinh nghiệm trong công tác nhưng vẫn chưa nắm rõ các văn bản pháp luật, các thủ tục hành chính, quy trình giải quyết công việc, làm việc theo cảm tính hoặc theo kinh nghiệm truyền từ người này sang người khác, dẫn đến những sai phạm kéo dài mà không ai phát hiện, ảnh hưởng tới tâm lý và quyền lợi của nhân dân. Đội ngũ cán bộ công chức trẻ dưới 30 tuổi tuy năng động, nhiệt tình nhưng thiếu kinh nghiệm thực tiễn, tinh thần học hỏi chưa cao nên trong công tác chuyên môn vẫn còn nhiều thiếu sót, xử lý công việc chưa chính xác, làm

mất nhiều thời gian của nhân dân và cán bộ cấp trên, gây ra nhiều khâu trì trệ. Còn số đội ngũ công chức cấp xã trên 50 tuổi thì có nhiều kinh nghiệm trong công tác, tuy nhiên bên cạnh đó đội ngũ này lại có một sức yếu khá lớn, chậm tiếp thu những kiến thức chuyên môn mới, làm việc một cách máy móc, thiếu sáng tạo, thao tác chậm, không biết khai thác các phần mềm CNTT, không biết ứng dụng CNTT trong công việc nên chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính hiện nay. Bên cạnh đó, việc phát triển các kỹ năng mềm trong công tác của đội ngũ công chức cấp xã còn hạn chế, gây nhiều bức xúc trong nhân dân.

Về phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc và thái độ làm việc với công dân trong đội ngũ cán bộ công chức. Một số cán bộ có thái độ làm việc chưa đúng mực, làm việc cầm chừng, vi phạm quy định tại nơi làm việc. Một số cán bộ còn có thái độ quan liêu, hạch sách nhân dân, không giải thích rõ ràng cho công dân, dẫn đến tình trạng giải quyết chậm trễ, đơn thư của nhân dân kéo dài, vượt cấp, ảnh hưởng tới đời sống và công việc của quần chúng nhân dân. => Trong đội ngũ cán bộ công chức, có một số cán bộ có phẩm chất đạo đức chưa đạt chuẩn, làm việc thiếu quyết đoán và vi phạm quy định nơi làm việc. Một số cán bộ còn có thái độ thận trọng, hành xử không tôn trọng công dân và không giải thích rõ ràng cho họ, dẫn đến tình trạng giải quyết chậm, đơn thư của công dân bị kéo dài và phải vượt cấp, ảnh hưởng đến đời sống và công việc của nhân dân.

Về cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức cấp xã, chưa phù hợp với cấu trúc độ tuổi và số lượng cán bộ trẻ. Trong bối cảnh chuyển đổi cơ cấu kinh tế và cải cách hành chính, cấu trúc đội ngũ cán bộ cấp xã ở huyện Nông Cống hiện tại chưa phù hợp, khó khai thác được sức trẻ, trí tuệ của thế hệ trẻ và khó có những đột phá trong cải cách hành chính tại huyện Nông Cống. => Tại huyện Nông Cống, cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức cấp xã chưa đáp ứng được cấu trúc độ tuổi và số lượng cán bộ trẻ. Trong bối cảnh chuyển đổi cơ cấu kinh tế

và cải cách hành chính, cấu trúc đội ngũ cán bộ cấp xã hiện tại ở huyện Nông Cống không phù hợp, gây khó khăn trong việc tận dụng sức trẻ và trí tuệ của thế hệ trẻ cũng như khó có những đột phá trong quá trình cải cách hành chính tại địa phương này.

Mặc dù đã có các hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã như đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ, công chức, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức..., tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế. Việc lựa chọn cán bộ vào các vị trí quan trọng, đứng đầu vẫn thiếu dân chủ, công khai, minh bạch. Công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn mang tính hình thức, chưa phù hợp với thực tế, nội dung và phương pháp đào tạo lạc hậu, hiệu quả đào tạo chưa cao. Công tác đánh giá cán bộ cũng mang tính hình thức, không khuyến khích được tinh thần và thái độ làm việc của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã.

• Nguyên nhân của những hạn chế trên

Nhiều nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại huyện Nông Cống, bao gồm:

Thứ nhất, quá trình tuyển dụng còn thiếu khách quan, những người có trình độ, năng lực thực sự nhưng không có mối quan hệ thì khó được tuyển dụng vào các cơ quan hành chính nhà nước, ngay cả cơ quan cấp xã. Tình trạng thiên vị đối với những người có mối quan hệ thân quen tạo ra hoạt động thi tuyển, tuyển dụng cán bộ công chức còn nhiều bất cập. Hơn nữa, công tác tuyển dụng lại phụ thuộc quá nhiều vào bằng cấp, chưa đề cao thái độ và kinh nghiệm làm việc.

Thứ hai, chất lượng đào tạo cán bộ công chức cấp xã còn kém. Công chức khi được tuyển dụng vào làm việc trong những vị trí nhất định sẽ phải đạt được những quy định, những tiêu chuẩn đối với từng vị trí. Tuy nhiên, để hợp thức hóa bằng cấp và phù hợp với các tiêu chuẩn quy định, các lớp, khóa

đào tạo ngắn hạn, cấp tốc được tổ chức, nhưng chất lượng đào tạo còn trùng lặp và mang tính lý thuyết, ít có tính thực tiễn. Công tác đánh giá kết quả đào tạo chưa đầy đủ và khách quan, mang tính hình thức. Đối với những cán bộ công chức được cử đi học nâng cao trình độ cũng chưa phát huy được chất lượng của các khóa đào tạo. Chất lượng thực sự của những tấm bằng chưa được phản ánh đúng, nguyên nhân chủ yếu do chất lượng giáo dục, đào tạo các bậc học chuyên nghiệp của nước ta còn thấp, chương trình đào tạo lạc hậu, chưa song song với trình độ phát triển kinh tế của đất nước và thế giới.

Thứ ba, mức lương thấp khiến cho cán bộ cảm thấy không hài lòng với công việc, có nguy cơ tham nhũng và gây ra những áp lực trong đời sống cá nhân. Thu nhập của đội ngũ này chỉ bao gồm lương từ ngân sách nhà nước, không đủ để đáp ứng những nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống hoặc chăm sóc gia đình, dẫn đến tâm lý làm việc cùng với sự chán nản và thiếu động lực để đóng góp hết mình.

Thứ tư, hầu hết các cơ quan nhà nước tại huyện Nông Cống và các chính quyền địa phương chưa thực hiện việc phân tích công việc, không có bản mô tả công việc và phân công công việc cụ thể, dẫn đến sự chồng chéo trong thực hiện nhiệm vụ hoặc thiếu trách nhiệm. Mặc dù Bộ Nội vụ đã ban hành thông tư 06/2012/TT-BNV quy định tiêu chuẩn cho từng chức danh công việc, nhưng vẫn chưa có quy định cho cán bộ cấp xã. Do đó, việc phân tích công việc chưa được áp dụng hiệu quả. Bên cạnh đó, việc không xây dựng bản mô tả công việc và phân công công việc cũng khiến cho việc đánh giá thực hiện công việc chỉ mang tính hình thức, không tạo động lực làm việc cho cán bộ.

Thứ năm, về chất lượng, số lượng và cơ cấu, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại huyện Nông Cống không đồng đều. Tinh thần trách nhiệm và phong cách làm việc của đội ngũ này còn yếu và chậm đổi mới. Hiện tượng

lãng phí thời gian, làm việc riêng trong giờ hành chính, tán chuyện, chơi game trên máy tính vẫn chưa được khắc phục và đang ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng công việc. Thậm chí, một số cán bộ còn lợi dụng chức năng, nhiệm vụ chuyên môn để trục lợi cá nhân, gây bất bình và giảm lòng tin của người dân, vẫn có hiện tượng làm việc tùy tiện, không tuân thủ theo luật pháp mà nặng nề về thói quen và tình cảm.

Tiểu kết chương 2

Trong chương này, tác giả đã giới thiệu tổng quan về công chức huyện Nông Cống nói chung và phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã thông qua các chỉ số về kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ và chất lượng giải quyết thủ tục hành chính của công chức cấp xã. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống được phân tích thông qua 3 phiếu khảo sát (phụ lục 1,2,3) đối với 3 nhóm đối tượng là công chức cấp xã, người dân và cán bộ lãnh đạo-quản lý tại 6 xã và 1 thị trấn. Qua phân tích tác giả thấy nhìn chung đội ngũ công chức cấp xã của huyện Nông Cống tương đối ổn định về số lượng và ngày càng được nâng cao về chất lượng. Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng công việc được nâng lên rõ rệt, mang lại hiệu quả tích cực trong công việc. Tuy nhiên, so với quy định về tiêu chuẩn đội ngũ công chức, có thể thấy nhiều công chức cấp xã của huyện Nông Cống chưa đạt tiêu chuẩn theo yêu cầu.

Qua phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống, chúng tôi nhận thấy vai trò của đội ngũ này, từ đó có thể đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa.

Chương 3

QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN NÔNG CỐNG, TỈNH THANH HOÁ

3.1. Mục tiêu và quan điểm về nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống

3.1.1. Quan điểm của Đảng, Chính quyền các cấp về nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống

Sự toàn cầu hóa và các hợp đồng thương mại quốc tế đòi hỏi các quốc gia phải thích nghi và cải cách tổ chức và hoạt động của nhà nước để đáp ứng được yêu cầu của thời đại hiện tại. Trong bối cảnh đó, công tác cải cách hành chính tại cấp xã cũng là một trong những vấn đề quan trọng cần được chú trọng. Để đáp ứng yêu cầu đó, đội ngũ cán bộ, công chức ở cấp xã cần phải nâng cao chất lượng và chuyên môn hóa, đồng thời cần có sự thay đổi trong cách làm việc, quan điểm và thái độ phục vụ nhân dân. Điều này đặc biệt quan trọng trong việc cải thiện chất lượng dịch vụ công cộng, nâng cao sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp đối với hoạt động của nhà nước.

Thứ nhất: Nhận thức đúng đắn vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã

Cấp xã là cấp hành chính đầu tiên và là nền tảng của hệ thống chính trị của Việt Nam. Cấp xã đóng vai trò rất quan trọng trong việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước tại địa phương. Các cơ quan hành chính cấp xã có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ quản lý, điều hành và cung cấp các dịch vụ công cộng tại địa phương. Cấp xã cũng là nơi tập trung của đại đa số các dân cư, nơi mà các vấn đề cơ bản của đời sống xã hội được giải quyết. Việc xây dựng, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của cấp xã là rất quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững của địa phương và đất nước. Các chính sách và giải pháp đổi mới, cải cách hành

chính tại cấp xã đang được Nhà nước và các địa phương đưa ra nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ công cộng, tăng cường sự minh bạch, tối ưu hóa quy trình và giảm thiểu thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Để xây dựng chính quyền cấp xã vững mạnh, cần phải có một đội ngũ công chức cấp xã có chất lượng cao, đủ năng lực và chuyên môn để đáp ứng nhu cầu của cộng đồng.

Thứ hai: Nhận thức đúng đắn vai trò của đội ngũ công chức cấp xã

Quan điểm của Đảng và Nhà nước là xây dựng một nền hành chính vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả để quản lý và điều hành mọi công việc của đất nước. Trong đó, đội ngũ công chức cấp xã đóng vai trò rất quan trọng, được ví như cánh tay nối dài, là nhịp cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân.

Họ trưởng thành từ thực tiễn sản xuất và đời sống ở địa phương, am hiểu và nắm rõ tình hình của cơ sở, thấu hiểu cuộc sống và nguyện vọng của người dân địa phương. Là những đại diện cho chính quyền cấp xã, đội ngũ công chức có mối liên hệ mật thiết với công dân tại địa phương, giải quyết các vấn đề của cộng đồng, từ thiết kế, triển khai các chính sách, đến giám sát và thực hiện các dự án tại địa phương. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong việc đảm bảo hiệu quả công tác của chính quyền cấp xã, góp phần xây dựng nền hành chính vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Trình độ, kỹ năng chuyên môn và khả năng được đào tạo của đội ngũ công chức cấp xã sẽ ảnh hưởng đến khả năng giải quyết các vấn đề tại địa phương và đáp ứng nhu cầu của cộng đồng. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là một việc cần thiết và cấp bách trong xây dựng nền hành chính vững mạnh của đất nước.

Thứ ba: Đảm bảo sự gắn kết chặt chẽ giữa chuyên môn nghiệp vụ với đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ công chức cấp xã

Trình độ chuyên môn là điều kiện quan trọng nhất để thực hiện thành công công việc của cán bộ, công chức cấp xã. Ngoài ra, hoạt động lao động của họ còn có đặc thù là không tạo ra lợi nhuận nhưng lại tạo ra lợi ích xã hội, liên quan đến các hoạt động khác nhau của đời sống xã hội của địa phương. Do đó, hoạt động lao động của cán bộ, công chức cấp xã không chỉ ảnh hưởng đến việc thực hiện công việc chính quyền cấp xã, mà còn ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ hành chính công, đến sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả đất nước. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là việc cần thiết và cấp bách. Tuy nhiên, ngoài trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp cũng là một yếu tố cần được đảm bảo. Cán bộ, công chức cấp xã cần tồn tại song song Tài và Đức, nghĩa là không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn phải có phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm, tinh thần trách nhiệm với cộng đồng và với đất nước. Chỉ khi đạt được cả hai yếu tố này, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã mới có thể thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, đảm bảo sự phát triển bền vững của địa phương và đất nước.

Thứ tư: Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là trách nhiệm của tất cả các cấp uỷ Đảng, chính quyền và của bản thân mỗi người công chức trong bộ máy chính quyền cấp xã

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại cấp xã, việc tuyển dụng và đào tạo là rất quan trọng. Phòng Nội vụ của huyện thường là nơi tuyển dụng công chức cấp xã. Tuy nhiên, trách nhiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức không chỉ thuộc về nơi tuyển dụng mà còn là trách nhiệm của tất cả các cấp uỷ Đảng và chính quyền của huyện Nông Cống.

Đảng uỷ và chính quyền cấp huyện phải chịu trách nhiệm thường xuyên chăm sóc, xây dựng và đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã. Việc chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã sẽ giúp phát hiện kịp thời các vấn đề và đưa ra những giải pháp cải thiện, bổ sung và đào tạo những công chức đạt chuẩn.

Ngoài việc thực hiện các nhiệm vụ và tham gia theo chỉ đạo của các cấp chính quyền địa phương, từng công chức cấp xã cũng phải tự trau dồi bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn, rèn luyện tác phong và thái độ, kỹ năng nghề nghiệp để ngày càng hoàn thiện bản thân và góp phần nâng cao chất lượng toàn bộ đội ngũ công chức của chính quyền cấp xã.

Thứ năm: Thực hiện đồng bộ quá trình từ khâu tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ công chức cấp xã

Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã không thể đạt được ngay từ khi tuyển dụng và đó là một quá trình kéo dài. Các công việc thực hiện tại từng thời điểm có thể khác nhau, do đó đào tạo và đào tạo lại là rất quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Nếu công chức cấp xã có nền tảng khi tuyển dụng, việc đào tạo sẽ đem lại hiệu quả cao và giúp họ có được chất lượng tốt.

Tuy nhiên, mỗi địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội, môi trường sống và con người khác nhau, vì vậy các công chức cấp xã cần được đào tạo thường xuyên để đáp ứng và thích nghi với địa phương mới khi có sự chuyển công tác giữa các xã, các địa phương khác nhau.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã có thể thực hiện bằng nhiều hình thức và các biện pháp khác nhau, trong đó đào tạo sau công vụ là một phương pháp quan trọng để trang bị thêm cho các công chức các kiến thức chuyên môn và kỹ năng để phát huy hiệu quả nền hành chính cơ sở.

Ngoài ra, cần tăng cường công tác giám sát, đánh giá và động viên để đội ngũ công chức cấp xã luôn đạt được chất lượng cao nhất..

3.1.2. Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống

3.1.2.1. Mục tiêu chung

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Nông Cống, cần thực hiện các biện pháp sau:

Trước hết, cần nâng cao kiến thức 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.

Tiếp theo, cần xây dựng đội ngũ công chức cấp xã đủ số lượng, chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt tiêu chuẩn, có năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và gắn với việc kiên toàn hệ thống chính trị ở cơ sở.

Cuối cùng, cần bảo đảm sự chuyên 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. Điều này sẽ đảm bảo sự liên tục và ổn định cho công tác quản lý và phát triển địa phương.

3.1.2.2. Mục tiêu cụ thể

Căn cứ theo Nghị quyết số 26-NQ/TW [1] “*tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*”; Thực hiện Kết luận số 12-KL/TW, ngày 22/3/2017 của Bộ Chính trị về “*Sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định về công tác cán bộ*”; Công văn số 3294-CV/BTCTW, ngày 26/7/2017 của Ban Tổ chức Trung ương về việc “*Hướng dẫn một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và các nhiệm kỳ tiếp theo*”.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa đã ban hành Quy định số 1020-QĐ/TU ngày 29/4/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh Ủy về công tác quy hoạch cán bộ; Thực hiện sửa đổi quy trình giới thiệu nhân sự ứng cử và bổ nhiệm từ nguồn nhân sự tại chỗ cho phù hợp với quy định của Trung ương; phân cấp cho cấp ủy trực thuộc Tỉnh ủy xem xét, phê duyệt quy hoạch đối với chức danh cấp ủy viên cấp mình.

Đối với huyện Nông Cống, trên cơ sở quan điểm, chủ trương của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ. Ban Chấp hành Đảng bộ huyện đã ban hành nhiều Nghị quyết, Chương trình hành động thực hiện các nghị quyết, chương trình của cấp trên về công tác cán bộ trọng tâm là Kế hoạch số 82-KH-TU ngày 03/6/20022 của Ban Thường vụ tỉnh Ủy về rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-2026 và xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031; Quyết định số 1493/QĐ-HU ngày 18/8/2022 về phê duyệt, rà soát, bổ sung quy hoạch giai đoạn 2020-2025 và xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các phòng, ban, đội, đơn vị thuộc UBND huyện Nông Cống giai đoạn 2025-2030.

Ban Thường vụ Tỉnh Ủy Thanh Hóa đã ban hành Quy định số 1020-QĐ/TU ngày 29/4/2022 về công tác quy hoạch cán bộ, nhằm thực hiện sửa đổi quy trình giới thiệu nhân sự ứng cử và bổ nhiệm từ nguồn nhân sự tại chỗ, phân cấp cho cấp ủy trực thuộc Tỉnh ủy xem xét, phê duyệt quy hoạch đối với chức danh cấp ủy viên cấp mình, và phù hợp với quy định của Trung ương.

Cụ thể đối với huyện Nông Cống, Ban Chấp hành Đảng bộ huyện đã ban hành nhiều Nghị quyết và Chương trình hành động để thực hiện các nghị quyết, chương trình của cấp trên về công tác cán bộ trọng tâm. Đáng chú ý là Kế hoạch số 82-KH-TU ngày 03/6/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh Ủy về rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-

2026 và xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031; Quyết định số 1493/QĐ-HU ngày 18/8/2022 về phê duyệt, rà soát, bổ sung quy hoạch giai đoạn 2020-2025 và xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các phòng, ban, đội, đơn vị thuộc UBND huyện Nông Cống giai đoạn 2025-2030. Các văn bản này nhằm đảm bảo rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ, đồng thời xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các phòng, ban, đội, đơn vị thuộc UBND huyện Nông Cống, trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2031.

Một số chỉ tiêu cụ thể đối với công chức cấp xã giai đoạn từ 2020-2025

Đối với học vấn, 100% CCCM cấp xã trở lên đều có trình độ tốt nghiệp THPT trở lên.

Đối với chuyên môn nghiệp vụ, 100% CCCM cấp xã trở lên được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ từ đại học trở lên, trong đó từ 7 - 10 CC có trình độ thạc sĩ.

Về lý luận chính trị, 100% CC cấp xã được đào tạo và bồi dưỡng trình độ từ sơ cấp trở lên, trong đó 75-80% có trình độ trung cấp chính trị trở lên. Để đáp ứng điều kiện tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước, 30% CCCM cấp xã trở lên đạt chứng chỉ tin học theo Thông tư 03/2014/TT-BTTTT. Để nâng cao trình độ quản lý nhà nước, 100% CCCM được đào tạo và bồi dưỡng quản lý nhà nước.

Tỷ lệ nữ CC trong cơ quan CBLĐ-QL chính quyền cơ sở không dưới 20%, độ tuổi trung bình CBLĐ-QL chính quyền cơ sở dưới 40 tuổi. 10% CBCC cấp xã, thị trấn sử dụng ngoại ngữ giao tiếp thông thường.

Hàng năm, xã Nông Cống xây dựng kế hoạch luân chuyển đối với chức danh CC theo Nghị định số 158/2018/NĐ-CP, có 10-15 công chức cấp xã, thị trấn thuộc diện luân chuyển có thời gian giữ chức danh đảm nhiệm không dưới 36 tháng.

Về tinh thần thái độ và trách nhiệm đối với công việc, đội ngũ CC cấp xã được tạo điều kiện thuận lợi về tinh thần lẫn vật chất, phát huy tinh thần tự học, tự rèn luyện. Đồng thời, phải phát huy cao nhất vai trò tiên phong của các CBLĐ chủ chốt, đội ngũ CBCC cấp xã phải tự giác tự chủ học tập để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, bản lĩnh chính trị và đáp ứng được mọi yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, luôn xứng đáng là người công bộc của nhân dân.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Công

3.2.1. Hoàn thiện thể chế về quản lý và đãi ngộ đối với công chức cấp xã

Hệ thống chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong lãnh đạo, quản lý xã hội. Hệ thống chính sách bao gồm các quy định, các giải pháp, các chương trình và dự án được thiết lập và triển khai bởi nhà nước nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước và xã hội. Hệ thống chính sách đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm an ninh quốc gia, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Hơn nữa, hệ thống chính sách còn giúp đảm bảo sự công bằng, bình đẳng và phát triển bền vững của đất nước.

Hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ có tác động rất lớn đến việc xây dựng đội ngũ CC cấp xã. Việc xây dựng đội ngũ CC có đầy đủ phẩm chất, năng lực, trách nhiệm và tinh thần là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất của nhà nước trong việc quản lý và phát triển đất nước. Hệ thống chính sách hợp lý sẽ giúp khuyến khích đội ngũ CC cấp xã có tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng, yên tâm với công việc, nâng cao tính trách nhiệm và sáng tạo, thu hút được nhân tài, và làm cho nội bộ đoàn kết, kết nghĩa hợp lực.

Nếu chính sách cán bộ, công chức (CC) sai, bất hợp lý, sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn

kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, có thể đẩy hàng loạt công chức đến chỗ sai lầm, làm hao phí tài năng của đất nước. Do đó, muốn nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cần phải có giải pháp đổi mới, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách quản lý và đãi ngộ đối với cán bộ, công chức và đảm bảo các yêu cầu sau:

-Trước hết, chính sách cán bộ, công chức phải quán triệt, thể hiện được những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta. Đồng thời, đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, quyền lợi càng lớn, trách nhiệm càng cao. Hệ thống chính sách phải đảm bảo công bằng và tiếp thêm sức mạnh cho cán bộ, công chức phấn đấu vươn lên.

-Ngoài ra, hệ thống chính sách phải đảm bảo ý nghĩa về nhiều mặt cả vật chất, tinh thần, chính trị, xã hội và nhân đạo, phù hợp với hoàn cảnh đất nước, không thoát ly, xa rời điều kiện kinh tế của đất nước nói chung và của huyện Nông Công nói riêng, để cán bộ thực sự yên tâm, tập trung vào làm việc. Hệ thống chính sách còn phải đảm bảo tính kích thích, khuyến khích tài năng sáng tạo, có sức lôi cuốn, hấp dẫn để cán bộ, công chức phấn đấu vươn lên. Chỉ khi thực hiện đầy đủ các yêu cầu này, chất lượng cán bộ, công chức mới được nâng cao, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển bền vững của đất nước.

- Cải cách chế độ tiền lương đối với CC cấp xã cho phù hợp với sự công hiến và mức sống ổn định bình quân. Hiện nay, chế độ tiền lương và các khoản hỗ trợ khác cho đội ngũ CC đang được thực hiện theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP [7]; Nghị định số 92/2009/NĐ-CP [8]; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP [10].

Trên cơ sở các văn bản quy định trên, huyện cần rà soát lại các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ CC thực hiện công vụ cấp xã để đảm bảo điều kiện về vật chất tốt nhất cũng như ổn định về mặt tinh thần đối với CC.

3.2.2. Nâng cao chất lượng quản lý công chức cấp xã

Việc bố trí, sử dụng và quản lý CC chưa phù hợp là một trong những hạn chế về chất lượng đội ngũ CC cấp xã của huyện Nông Công. Việc này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thực thi công vụ và cảm nhận của người dân về chất lượng dịch vụ công.

Cụ thể, việc bố trí CC không phù hợp với năng lực, kinh nghiệm và địa vị sẽ làm giảm hiệu quả thực hiện công việc, dẫn đến sự thiếu hiệu quả và chất lượng dịch vụ công. Ngoài ra, việc sử dụng CC không đúng chức năng, không tận dụng được tối đa năng lực của họ cũng gây lãng phí tài nguyên nhân lực, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

Quản lý CC không tốt cũng là một vấn đề quan trọng, khiến cho CC không có động lực để phấn đấu, không có sự khích lệ, động viên từ cấp trên. Nếu CC không được quản lý tốt, họ có thể bị lãng quên, không được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng, dẫn đến sự tụt lùi, không có sự tiến bộ trong công tác. Do đó, để nâng cao chất lượng đội ngũ CC cấp xã, cần có hệ thống bố trí, sử dụng và quản lý CC phù hợp, đảm bảo tính chuyên môn, năng lực, trách nhiệm và tinh thần của CC.

Ngoài ra, cần có chính sách đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kỹ năng của CC. Quản lý CC cần được thực hiện một cách chuyên nghiệp, công bằng, đánh giá kết quả công việc của họ để đưa ra các biện pháp khắc phục, hỗ trợ, khuyến khích CC phấn đấu hơn nữa. Cụ thể như sau:

- Đẩy mạnh việc phân loại và đánh giá công chức

Để đánh giá CC một cách chính xác, cần phải xác định được các tiêu chí và đánh giá theo các mức độ khác nhau. Cần phải đánh giá các yếu tố như: năng lực chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, đạo đức nghề nghiệp, tác phong, hành vi đối với người dân, đóng góp cho cộng đồng và các yếu tố khác. Việc

phân loại CC theo năng lực, kinh nghiệm và địa vị cũng rất quan trọng. Các công chức có năng lực, kinh nghiệm và địa vị cao sẽ được phân loại vào nhóm cao cấp và được sắp xếp vào các vị trí công tác quan trọng hơn. Trong khi đó, các công chức có năng lực, kinh nghiệm và địa vị thấp hơn sẽ được phân loại vào nhóm thấp cấp và chỉ được sắp xếp vào các vị trí công tác thấp hơn. Khi đánh giá CC, cần phải đảm bảo tính khách quan và công bằng. Có thể sử dụng các phương pháp đánh giá như đánh giá bằng cách so sánh, đánh giá bằng cách đánh giá độc lập hoặc đánh giá bằng cách sử dụng một hệ thống bảng điểm. Đánh giá CC cần phải được thực hiện định kỳ, thường xuyên và nghiêm túc để đảm bảo tính khách quan và công bằng. Việc phân loại và đánh giá CC là một quá trình liên tục và phải được thực hiện đúng quy trình, có tính chặt chẽ và minh bạch. Nó là cơ sở để đưa ra các quyết định như bố trí, bổ nhiệm, đào tạo, khen thưởng, kỷ luật, và cả việc tái cơ cấu đội ngũ CC để đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước và xã hội.

- Phân loại công chức cấp xã: khi phân loại CC cấp xã, có thể phân thành các loại như sau:

Làm tốt, xuất sắc công vụ hiện tại: đây là CC đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có năng lực và kinh nghiệm làm việc tốt, có tiềm năng để thực hiện các nhiệm vụ cao hơn trong tương lai. Họ sẽ được xem xét để bổ nhiệm vào các vị trí quan trọng hơn.

Hoàn thành nhiệm vụ, độ tuổi còn phù hợp: đây là CC đã hoàn thành nhiệm vụ được giao, độ tuổi vẫn phù hợp với các yêu cầu công tác và có thể giữ nguyên vị trí trong quy hoạch mới.

Phải thay thế, chuyển đổi công tác vì nhiều lý do: đây là CC không đáp ứng được yêu cầu công tác, có khả năng giải quyết công việc kém, hoặc không phù hợp với chức vụ hiện tại vì một số lý do khác nhau. Họ sẽ được chuyển đổi hoặc thay thế bằng CC khác phù hợp hơn.

Được chọn cử đào tạo, bồi dưỡng để có thể đảm nhiệm chức danh khác nhau, cao hơn: đây là loại CC có tiềm năng để đảm nhận các vị trí công tác cao hơn, nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng để phát triển năng lực và kinh nghiệm làm việc. Họ sẽ được chọn cử để tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ và kỹ năng làm việc.

- Hoàn thiện công tác kiểm tra, giám sát thực hiện công việc của CC cấp xã

Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công vụ của cán bộ cấp xã được thực hiện thông qua việc đánh giá. Đánh giá có thể theo định kỳ hoặc đột xuất. Việc đánh giá cần có quy trình rõ ràng, khoa học, kế hoạch cụ thể và có các tiêu chí đánh giá cụ thể cho từng chức danh, vị trí, từng giai đoạn. Đánh giá thực hiện công việc xem xét tình hình thực hiện các công việc của cán bộ theo các tiêu chuẩn, tiêu chí đã xây dựng. Việc đánh giá phải theo dân chủ, công khai, khách quan, không ảnh hưởng bởi yếu tố cá nhân, tình cảm. Phương thức đánh giá có thể tuyệt đối hoặc tương đối, kết hợp trực tiếp, tự đánh giá, đánh giá từ công nhân viên, lấy ý kiến khảo sát.

Nội dung đánh giá có thể chia theo từng nội dung:

- + Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tư tưởng
- + Về ý thức chấp hành kỷ luật, hành vi quan hệ ứng xử...
- + Về kết quả và hiệu quả thực hiện công việc.

Việc kiểm tra, giám sát là thường xuyên của Chủ tịch UBND xã, Đảng bộ và Mặt trận tổ quốc cấp xã. Trong quá trình kiểm tra, giám sát cần nêu cao tinh thần phê bình và tự phê bình của chính cán bộ, cán chức. Đồng thời phát huy tinh thần tương thân, tương ái với đồng nghiệp. Muốn có kết quả tốt trong công tác này, cấp ủy, chính quyền và mặt trận cần phát huy vai trò lãnh đạo,

chỉ đạo thường xuyên, kịp thời. Để kiểm tra, giám sát hiệu quả cần coi trọng xây dựng mối quan hệ, giao tiếp, tương tác giữa cán bộ lãnh đạo và cấp dưới trên tinh thần dân chủ, hợp tác, chân thành.

- Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật đối với CC cấp xã

Trong quản lý cán bộ ngoài kiểm tra, giám sát cần có chế độ khen thưởng, kỷ luật phù hợp đối với cán bộ.

Khen thưởng nhằm tạo động lực để cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ, kỷ luật để xử lý những cán bộ vi phạm pháp luật hoặc đạo đức.

Các hình thức khen thưởng, kỷ luật phải phù hợp với từng trường hợp cụ thể. Mức độ kỷ luật đảm bảo tính răn đe.

Cần đưa khen thưởng thực chất, thực sự để tạo động lực tinh thần cho cán bộ, công chức.

Khen thưởng kịp thời, xứng đáng để động viên, khích lệ sự cống hiến của cán bộ, thúc đẩy hiệu quả công tác.

3.2.3. Từng bước chuẩn hoá, đa dạng hoá nguồn nhân lực công chức cấp xã

- *Xây dựng tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ đối với CC cấp xã*

Việc xác định tiêu chuẩn công chức là khâu quan trọng để thực hiện các công việc liên quan đến công chức một cách chính xác. Tiêu chuẩn công chức sẽ là mục tiêu để công chức phấn đấu, hoàn thiện bản thân. Theo Quyết định 491 của Thủ tướng Chính phủ, để đạt tiêu chí nông thôn mới thì phải có ít nhất 75% cán bộ xã đạt các tiêu chuẩn đặt ra. Vì vậy, cần xây dựng bộ tiêu chuẩn phù hợp với từng vị trí công việc, đảm bảo về trình độ, kỹ năng, kiến thức, sức khỏe, đạo đức và phẩm chất chính trị đối với từng công chức. Tiêu chuẩn sẽ là cơ sở để bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, tuyển chọn và quy hoạch cán bộ một cách hợp lý.

Cụ thể một số vị trí:

Tiêu chuẩn	Chức danh	Chủ tịch và Phó Chủ tịch HĐND	Chủ tịch và Phó Chủ tịch UBND	CCCM	Chỉ huy trưởng QS cấp xã	Trưởng CA xã
- Trình độ học vấn		THPT	THPT	THPT	THPT	THPT
- Trình độ CMNV		Từ trung cấp trở lên (ưu tiên ĐH)	Từ trung cấp trở lên (ưu tiên ĐH)	Từ trung cấp trở lên có ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm	Thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành đối với chức danh này	
- Tuổi		Dưới 40	Dưới 40	Dưới 30		
- Trình độ lý luận chính trị		Từ trung cấp trở lên	Từ trung cấp trở lên	Bồi dưỡng sau tuyển dụng		
- Nghiệp vụ quản lý hành chính Nhà nước, quản lý kinh tế		Đã qua bồi dưỡng	Đã qua bồi dưỡng	Bồi dưỡng sau tuyển dụng		
- Trình độ tin học		Có chứng chỉ phù hợp	Có chứng chỉ phù hợp	Có chứng chỉ phù hợp		
- Trình độ ngoại ngữ		Có chứng chỉ phù hợp	Có chứng chỉ phù hợp	Có chứng chỉ phù hợp		

Nguồn: [27]

- *Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng*

Tuyển dụng công chức là vô cùng quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã. Qua tuyển dụng có thể: Lựa chọn được những người phù hợp với khả năng, tiêu chuẩn và điều kiện đảm nhận công vụ. Bổ sung

cán bộ khi có nhu cầu hoặc thay thế những cán bộ chuyên công tác, nghỉ hưu hoặc thôi việc. Cân đối cơ cấu cán bộ theo hướng ổn định, trẻ hóa và chuyên nghiệp hóa. Đáp ứng nhu cầu phát triển của xã, thị trấn về số lượng cũng như chất lượng cán bộ. Do đó, công tác tuyển dụng công chức cấp xã phải được quan tâm, xây dựng và tổ chức thực hiện một cách nghiêm túc, khoa học, đúng quy định.

Công tác tuyển dụng cán bộ cấp xã phải được thực hiện đúng quy định, phù hợp với điều kiện thực tế của huyện và của địa phương. Cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng phù hợp dựa trên cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh và thực trạng của cán bộ cấp xã hiện có.

Trước khi tiến hành tuyển dụng, cần sắp xếp lại đội ngũ cán bộ cấp xã hiện có, và xác định những chức danh cán bộ cấp xã còn thiếu để tuyển dụng. Việc tuyển dụng cần phải thực hiện theo quy trình thi tuyển theo quy định, có thể kết hợp giữa thi lý thuyết và thực hành, thi viết và thi vấn đáp.

Đối với các chức danh như Văn phòng-Thống kê, Địa chính-Nông nghiệp-Xây dựng và Môi trường, Tài chính-Kế toán, Tư pháp-Hộ tịch, Văn hóa-Xã hội, tuyển dụng sẽ được thực hiện thông qua việc thi tuyển. Đối với chức danh Chỉ huy trưởng QS cấp xã và Trưởng CA xã, việc tuyển dụng sẽ được thực hiện theo quy định của Luật Dân quân tự vệ và pháp lệnh Công an xã.

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

Việc tổ chức thi tuyển công chức cấp xã phải được thực hiện theo quy định của Trung ương và Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn của UBND tỉnh Thanh Hóa. Kết quả thi tuyển sẽ được đánh giá bởi một hội đồng hoàn toàn độc lập với cơ quan, tổ chức tuyển dụng.

Hội đồng này gồm những người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, phẩm chất đạo đức tốt và được mời những giảng viên có uy tín của trường chính trị tỉnh, trường ĐH Hồng Đức, Sở Nội vụ tỉnh có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành tuyển dụng tham gia hội đồng đánh giá kết quả thi tuyển.

- *Chú trọng công tác quy hoạch cán bộ công chức*

Quy hoạch CBCC là việc không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức lãnh đạo và quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo độ tuổi và đào tạo sự chủ động trong công tác CBCC trong một giai đoạn phát triển dài.

Việc quy hoạch CBCC phải gắn với các khâu khác trong công tác CBCC như đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng CBCC. Trong đó, nhận xét, đánh giá là khâu quan trọng nhất, là cơ sở cho việc tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sử dụng cán bộ đáp ứng nhu cầu trước mắt và lâu dài.

Thực hiện chủ trương nâng cao chất lượng và trẻ hoá đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền; CBCC được đưa vào quy hoạch phải có đủ tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức vụ theo quy định, đủ tuổi để bảo đảm tính liên tục, kế thừa, phát triển, chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ.

Tạo nguồn cán bộ để đưa vào diện quy hoạch; tập trung, chú ý đến cán bộ trẻ, cán bộ nữ, con em gia đình có công với cách mạng; chủ động và sớm phát hiện cán bộ có triển vọng lãnh đạo, quản lý trưởng thành từ thực tiễn; xác định đúng đối tượng quy hoạch.

Việc xây dựng quy hoạch cán bộ giữ các chức vụ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH. Chuẩn bị nguồn quy hoạch đầy đủ, mỗi chức danh có thể quy hoạch không quá 03 người, một người có thể quy hoạch không quá ba chức danh. Tạo điều kiện để CBCC trong quy hoạch thể hiện năng lực, phấn đấu, cống hiến và trưởng thành.

- *Xây dựng cơ cấu đội ngũ CC xã hợp lý*

Cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ CC cấp xã của huyện Nông Cống hiện nay hầu hết là CC trẻ và CC nữ còn ít. Do vậy, cần có những giải pháp đồng bộ về công tác sử dụng CC để đảm bảo tính kế thừa và bình đẳng giới.

- Cần nâng cao nhận thức, quan điểm của các cấp ủy, chính quyền về sự cần thiết và ưu điểm của việc trẻ hóa đội ngũ CC cấp xã.

- Kiện toàn, bố trí, sắp xếp lại vị trí công việc của CC

- Thực hiện việc điều động, luân chuyển cán bộ, công chức về cơ .

3.2.4. *Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã*

Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã là yếu tố quan trọng nhất trong việc xây dựng và củng cố chính quyền cấp xã vững mạnh. Để đạt được mục tiêu này, cần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã, xây dựng một đội ngũ cán bộ có đủ năng lực và phẩm chất để thực hiện sự nghiệp đổi mới mà Đảng đã khởi xướng.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, đội ngũ cán bộ cấp xã của huyện Nông Cống, mặc dù đã được củng cố và chọn lọc, nhưng so với yêu cầu nhiệm vụ mới của cả nước và địa phương thì chất lượng vẫn chưa đồng đều. Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ cấp xã trong toàn huyện hiện nay là rất cấp bách. Ngoài việc sử dụng hiệu quả những cán bộ cấp xã hiện tại, cũng cần phải thường xuyên tổ chức, cử cán bộ đi học tập, bồi dưỡng về trình độ lý luận, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các kỹ năng thực hiện công việc đặc biệt trong giai đoạn các địa phương đang dần áp dụng số hoá các dịch vụ hành chính công. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp xã phải gắn chặt với quy hoạch cán bộ. Đồng thời, phải xây dựng tiêu chuẩn cán bộ phù hợp đối với từng chức danh, trên cơ sở đó người công chức có hướng phấn đấu.

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ, công chức cần thực hiện tốt các giải pháp sau: Quán triệt nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, cán bộ, đảng viên và nhân dân về vai trò quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ. Đảm bảo tính khoa học, khả thi trong công tác quy hoạch. Phát huy dân chủ trong toàn bộ quy trình quy hoạch. Thực hiện đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ. Thường xuyên kiểm tra, đôn đốc nhằm thực hiện tốt quy hoạch CBCC, đưa công tác này đi vào nền nếp. Triển khai ngay quy hoạch CBLĐ-QL cấp chiến lược, đồng thời thực hiện kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và trưởng thành qua thực tiễn.

Để đảm bảo chất lượng và hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ, cần thực hiện việc công khai quy hoạch cán bộ trong cấp ủy, tập thể lãnh đạo đơn vị và cá nhân cán bộ đang trong diện quy hoạch. Lựa chọn cán bộ công chức để đưa vào diện quy hoạch là yếu tố rất quan trọng trong quy hoạch cán bộ. Việc lựa chọn phù hợp căn cứ vào yêu cầu và nhiệm vụ của từng vị trí, chức danh, từng bước chuẩn hóa. Ngoài ra, cần đổi mới nội dung và phương pháp để nâng cao chất lượng nguồn quy hoạch cán bộ. Phải tập trung vào tạo nguồn cán bộ cho quy hoạch, bao gồm cả việc thu hút nhân tài, tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức. Cần khắc phục tư duy nhiệm kỳ trong quy hoạch cán bộ, hiện tượng cục bộ, kẹp kín trong địa phương, đơn vị, trong quy hoạch cán bộ cấp huyện phải đứng trên đại cục, tổng thể của huyện, phải đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện đến năm 2025 và sau năm 2025. Cấp dưới phải có độ tuổi trẻ hơn cấp trên, nguồn quy hoạch mới phải có độ tuổi trẻ hơn cán bộ đương chức, bảo đảm cơ cấu hợp lý. Quy hoạch cán bộ công chức phải được tiến hành, rà soát hàng năm sau Đại hội nhiệm kỳ để đảm bảo tính hiệu quả và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của địa phương.

Để nâng cao chất lượng NNL công chức nhà nước, việc đào tạo và bồi dưỡng là một trong những giải pháp quan trọng. Huyện Nông Công đã ưu tiên đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo và bồi dưỡng, nhằm nâng cao chất lượng công tác quy hoạch. Nội dung chương trình đào tạo và bồi dưỡng đã được cải tiến và cập nhật phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Hàng năm, cấp ủy đảng và chính quyền các cấp đều đưa công tác quy hoạch thành nhiệm vụ thường xuyên, có tổng kết, đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân và đưa ra giải pháp phù hợp. Việc lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch phải thận trọng, kỹ lưỡng, dân chủ, công khai, minh bạch trên cơ sở giới thiệu của cơ quan, đơn vị. Để đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công chức, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp như sau: thực hiện chu kỳ 3-5 năm để đánh giá năng lực của cán bộ thông qua việc thực hiện sát hạch; xác định số lượng cán bộ theo ngạch trong từng cơ quan, đơn vị; quy định các loại văn bằng, chứng chỉ cho từng chức danh; xây dựng các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và đặc biệt là các kỹ năng thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thức hóa tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc.

Cơ cấu lại đội ngũ CC cấp xã theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2020-2030, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh CC; giữa các độ tuổi, địa bàn, giới tính, dân tộc, lĩnh vực công tác; khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu CBCC.

Các cấp ủy Đảng, chính quyền phải tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ CC cấp xã nâng cao trình độ. Cần có sự hỗ trợ về mặt vật chất và đông viên về mặt tinh thần để các CC cấp xã yên tâm tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CC.

Tiểu kết chương 3

Để đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, của sự nghiệp CNH-HĐH và yêu cầu ngày càng cao của nền kinh tế, cũng như các mục tiêu KT-XH và các mục tiêu chung, cụ thể về chất lượng đội ngũ cán bộ cấp xã thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ là một trong những vấn đề rất quan trọng của huyện Nông Công. Tác giả đã đề xuất 04 nhóm giải pháp sau: Hoàn thiện thể chế về quản lý và đãi ngộ đối với công chức cấp xã; Nâng cao chất lượng quản lý công chức cấp xã; Từng bước chuẩn hoá, đa dạng hoá nguồn nhân lực công chức cấp xã; Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã. Các nhóm giải pháp này có mối liên hệ mật thiết với nhau, không tách rời nhau tạo thành một hệ thống giải pháp đồng bộ và thống nhất. Do đó cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành từ Trung ương đến cơ sở, tạo nên sự nhất quán.

KẾT LUẬN

Cấp xã đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Mọi hoạt động của đội ngũ CC cấp xã ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của người dân và uy tín của Đảng, Nhà nước phụ thuộc lớn vào phẩm chất, năng lực, trình độ của đội ngũ CC cấp xã.

Nhận thức được vai trò và vị trí quan trọng của CC cấp xã, luận văn đã hệ thống các cơ sở khoa học về CC cấp xã, khái niệm và các tiêu chí đánh giá chất lượng CC cấp xã, các nhân tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng CC cấp xã. Để đánh giá đúng và chính xác chất lượng CC cấp xã của huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá, tác giả đã thu thập các dữ liệu thứ cấp và thực hiện khảo sát bằng 3 mẫu phiếu với kích cỡ mẫu là 175 cho 03 đối tượng là CBLĐ-QL, CCCM và người dân trên 6 xã và 1 thị trấn.

Kết quả đã đánh giá được các kỹ năng của cán bộ công chức và chất lượng các thủ tục hành chính công. Trên cơ sở phân tích các kết quả, tác giả đã đưa ra được những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế trong việc nâng cao chất lượng CC cấp xã của huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hoá.

Từ phân tích của chương 2, trong chương 3 trên cơ sở tìm hiểu các mục tiêu, quan điểm trong việc nâng cao chất lượng CC cấp xã của huyện Nông Cống, tác giả đã đề xuất 04 nhóm giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng CC cấp xã của huyện Nông Cống để phù hợp với điều kiện phát triển KT-XH của huyện và của đất nước trong bối cảnh hội nhập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

- [1]. Ban chấp hành Trung Ương (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành trung ương khoá XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*
- [2]. Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 Thông tư hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.*
- [3]. Bộ Nội vụ (2021), *Thông tư số 02/2021/TT-BNV ngày 11/6/2021 về việc quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và công chức chuyên ngành văn thư.*
- [4]. Bộ Tài chính (2022), *Thông tư số 29/2022/TT-BTC ngày 03/6/2022 Thông tư quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành kế toán, thuế, hải quan, dự trữ.*
- [5]. Bộ Thông tin và Truyền thông (2014), *Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 Quy định chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.*
- [6]. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003), *Giáo trình Kinh tế lao động*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- [7]. Chính phủ (2004), *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 Về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.*
- [8]. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 Nghị định về chức danh, số lượng, một số chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.*

- [9]. Chính phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/03/2010 Nghị định quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*
- [10]. Chính phủ (2011), *Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 5/12/2011 về công chức xã, phường, thị trấn.*
- [11]. Chính phủ (2018), *Nghị định số 158/2018/NĐ-CP ngày 22/11/2018 Nghị định quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể tổ chức hành chính.*
- [12]. Nguyễn Kim Diễm (2008), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*, Luận án Tiến sĩ Tổ chức và quản lý, Đại học Kinh Tế Quốc dân.
- [13]. Long Quang Dũng (2018), *Hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực của Ủy ban nhân dân huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu*, Luận văn thạc sĩ Quản lý Kinh tế, Trường Đại học Trà Vinh.
- [14]. Nguyễn Trọng Điền (2007), *Về chế độ công vụ Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [15]. Nguyễn Thanh Giang (2017), “Về quản lý công chức, viên chức và tinh giản biên chế”, *Tạp chí Cộng sản*.
- [16]. Trần Thị Hạnh (2015), “Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã từ sau Hội nghị Trung ương 5 khoá IX và một số kiến nghị”, *Tạp chí Cộng sản*.
- [17]. Trương Cộng Hòa (2017), *Các giải pháp nâng cao năng lực cán bộ công chức cấp xã khu vực Đồng bằng sông Cửu Long*, Đề tài khoa học cấp Bộ.
- [18]. Trần Lê Hường (2022), “Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản*.

- [19]. Bùi Văn Minh (2010), *Chất lượng công chức trong cơ quan hành chính nhà nước các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam nghiên cứu ở tỉnh Điện Biên*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [20]. Quốc Hội (2008), *Luật số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 Luật cán bộ công chức*.
- [21]. Quốc hội (2019), *Luật số 48/2019/QH14 ngày 22/11/2019 Luật Dân quân tự vệ*.
- [22]. Quốc hội (2019), *Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ công chức và luật viên chức*.
- [23]. Trần Đình Thảo (2012), “Xây dựng đội ngũ công chức của huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam: Thực trạng và những giải pháp”, *Tạp chí Phát triển kinh tế*.
- [24]. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định số 491/QĐ-TTg ngày 16/4/2009 Về việc ban hành bộ tiêu chí quốc gia về nông thôn mới*.
- [25]. Phạm Đức Toàn (2008), “Quản lý nguồn nhân lực và vấn đề thu hút công chức tâm huyết cống hiến”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, (9).
- [26]. Ủy ban nhân dân huyện Nông Cống (2021), *Báo cáo kết quả thực hiện chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước trên địa bàn huyện Nông Cống giai đoạn 2016-2020*.
- [27]. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2008), *Pháp lệnh số 06/2008/PL-UBTVQH12 ngày 21/11/2008 Pháp lệnh Công an xã*.

Tiếng Anh:

- [28]. William R.Racey Glossary (1991), *The complete Desk Reference for Human Resource Execulitive, Managers and Practitioners*.

UBND TỈNH THANH HÓA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
THANH HÓA

Nguyễn Văn Hùng

CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
CỦA HUYỆN NÔNG CỐNG, TỈNH THANH HÓA

PHỤ LỤC
LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Thanh Hóa, 2023

MỤC LỤC PHỤ LỤC

Phụ lục 1. PHIẾU KHẢO SÁT	96
Phụ lục 2. PHIẾU KHẢO SÁT	99
Phụ lục 3. PHIẾU KHẢO SÁT	101
Phụ lục 4: PHỤ LỤC BẢNG SỐ LIỆU	105

Phụ lục 1

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dành cho công chức các xã, thị trấn)

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa*”, chúng tôi muốn tìm hiểu những đánh giá của Anh (Chị) với tư cách là công chức cấp xã. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây chỉ nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

- Họ và tên: Giới tính: Nam Nữ
- Tuổi: Dưới 30 tuổi Từ 30-40 tuổi
 Từ 41-50 tuổi Từ 51-60 tuổi
- Đơn vị công tác:
- Nghề nghiệp:
- Thâm niên công tác: Dưới 5 năm Từ 5-10 năm
 Từ 10-15 năm Trên 15 năm
- Trình độ văn hoá: THCS THPT
- Trình độ chuyên môn: Trung cấp Cao đẳng
 Đại học Sau đại học
- Trình độ tin học: A B C Đại học
- Trình độ ngoại ngữ: A B C Đại học
- Là Đảng viên: Có Không
- Trình độ lý luận chính trị:
 Sơ cấp và chưa qua đào tạo Trung cấp Cao cấp
- Chiều cao: Dưới 1,55m Từ 1,55-1,59m
 Từ 1,60-1,69m Trên 1,70m

- Cân nặng: Dưới 50kg Từ 50-59kg
 Từ 60-69kg Trên 70kg

II. NỘI DUNG KHẢO SÁT

Đánh dấu (X) vào phương án lựa chọn

4 điểm	3 điểm	2 điểm	1 điểm
Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt

STT	Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ	Mức độ đánh giá			
		1	2	3	4
1	Kỹ năng chung				
1.1	Kỹ năng soạn thảo văn bản				
1.2	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp				
1.3	Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin				
2	Các kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ (theo vị trí việc làm)				
2.1	Kỹ năng nghiệp vụ công an				
2.2	Kỹ năng, nghiệp vụ quân sự				
2.3	Kỹ năng, nghiệp vụ văn phòng- thống kê				
2.4	Kỹ năng, nghiệp vụ địa chính- xây dựng				
2.5	Kỹ năng, nghiệp vụ tài chính- kế toán				
2.6	Kỹ năng, nghiệp vụ tư pháp- hộ tịch				
2.7	Kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa- xã hội				
3	Kỹ năng quản lý				
3.1	Kỹ năng vận động, thuyết phục, tập hợp quần chúng				
3.2	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình				
3.3	Khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp				

- Theo Anh (Chị), để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Nông Cống thì có thể thực hiện các biện pháp nào?

.....
.....
.....

Xin chân thành cảm ơn anh (chị)!

Phụ lục 2
PHIẾU KHẢO SÁT

(Dành cho các công dân, tổ chức đến làm việc)

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nông Công, tỉnh Thanh Hóa*”, chúng tôi muốn tìm hiểu những đánh giá của Anh (Chị) với tư cách là các công dân, tổ chức đối với chất lượng công chức tại các xã, thị trấn mà Anh (Chị) đến làm việc. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây chỉ nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

- Họ và tên: Giới tính: Nam Nữ
- Đơn vị công tác:
- Đơn vị hành chính mà Anh (Chị) đến làm việc:

II. NỘI DUNG KHẢO SÁT

Đánh dấu (X) vào phương án lựa chọn

4 điểm	3 điểm	2 điểm	1 điểm
Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		1	2	3	4
1	Về cơ sở vật chất				
1.1	Bảng hướng dẫn sơ đồ địa điểm làm việc của cơ quan rõ ràng, dễ quan sát				
1.2	Vị trí làm việc của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thuận tiện cho việc giao dịch				

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		1	2	3	4
1.3	Cơ sở vật chất của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý				
2	VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH				
2.1	Thủ tục hành chính công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu				
2.2	Thủ tục hồ sơ đơn giản, dễ thực hiện				
2.3	Đúng hẹn, đúng thủ tục hiện hành về thời gian thụ lý, giải quyết hồ sơ				
3	VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC				
3.1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình				
3.2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả				
3.3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân				

- Theo Anh (Chị), để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Nông Công thì có thể thực hiện các biện pháp nào?

.....

Xin chân thành cảm ơn anh (chị)!

Phụ lục 3**PHIẾU KHẢO SÁT***(Dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý)*

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Nông Cống, tỉnh Thanh Hóa*”, chúng tôi muốn tìm hiểu những đánh giá của Anh (Chị) với tư cách là cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với chất lượng công chức cấp xã của huyện Nông Cống. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây chỉ nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

- Họ và tên: Giới tính: Nam Nữ

- Tuổi: Dưới 30 tuổi Từ 30-40 tuổi
 Từ 41-50 tuổi Từ 51-60 tuổi

- Đơn vị công tác:

- Chức vụ:

- Thâm niên công tác:

- Trình độ chuyên môn:

Sơ cấp Trung cấp Cao đẳng

Đại học Thạc sĩ Tiến sĩ

- Trình độ tin học: A B C Đại học

- Trình độ ngoại ngữ: A B C Đại học

II. NỘI DUNG KHẢO SÁT*Đánh dấu (X) vào phương án lựa chọn*

4 điểm	3 điểm	2 điểm	1 điểm
Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý

Câu 1: Anh (Chị) hãy cho biết đánh giá của mình đối với kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã

STT	Kỹ năng CMNV	Mức độ đánh giá			
		1	2	3	4
1	Kỹ năng chung				
1.1	Kỹ năng soạn thảo văn bản				
1.2	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp				
1.3	Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin				
2	Các kỹ năng về CMNV (theo vị trí việc làm)				
2.1	Kỹ năng nghiệp vụ công an				
2.2	Kỹ năng, nghiệp vụ quân sự				
2.3	Kỹ năng, nghiệp vụ văn phòng- thống kê				
2.4	Kỹ năng, nghiệp vụ địa chính- xây dựng				
2.5	Kỹ năng, nghiệp vụ tài chính- kế toán				
2.6	Kỹ năng, nghiệp vụ tư pháp- hộ tịch				
2.7	Kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa- xã hội				
3	Kỹ năng quản lý				
3.1	Kỹ năng vận động, thuyết phục, tập hợp quần chúng				
3.2	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình				
3.3	Khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp				

Câu 2: Anh (Chị) hãy cho biết đánh giá của mình đối với chất lượng các thủ tục hành chính mà công chức cấp xã thực hiện

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			
		1	2	3	4
1	Về cơ sở vật chất				
1.1	Bảng hướng dẫn sơ đồ địa điểm làm việc của cơ quan rõ ràng, dễ quan sát				
1.2	Vị trí làm việc của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thuận tiện cho việc giao dịch				
1.3	Cơ sở vật chất của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý				
2	Về thủ tục hành chính				
2.1	Thủ tục hành chính công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu				
2.2	Thủ tục hồ sơ đơn giản, dễ thực hiện				
2.3	Đúng hẹn, đúng thủ tục hiện hành về thời gian thụ lý, giải quyết hồ sơ				
3	Về đội ngũ công chức				
3.1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình				
3.2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả				
3.3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân				

Câu 3: Theo Anh (Chị), để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Nông Công thì có thể thực hiện các biện pháp nào?

.....

.....

.....

XIN CHÂN THÀNH CẢM ƠN ANH (CHỊ)!

Phụ lục 4: PHỤ LỤC BẢNG SỐ LIỆU

Bảng 2.1: Đặc điểm mẫu khảo sát là công chức chuyên môn cấp xã huyện Nông Công

Tiêu chí	Chức danh		Chỉ huy		VP thống kê		Địa chính- XD		TC-KT		Tur pháp hộ tịch		VH-XH	
	Trưởng CA		trưởng QS											
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
1. Giới tính														
- Nam	7	100	7	100	2	28,6	4	57,1	3	42,8	2	28,6	2	28,6
- Nữ	0	0	0	0	5	71,4	3	42,8	4	57,1	5	71,4	5	71,4
2. Độ tuổi														
- Dưới 30	0	0	0	0	1	14,3	1	14,3	2	28,6	3	42,8	1	14,3
- Từ 30-40	2	28,6	2	28,6	3	42,8	3	42,8	4	57,1	4	57,1	2	28,6
- Từ 41-50	4	57,1	5	71,4	2	28,6	3	42,8	1	14,3	0	0	3	42,8
- Từ 51-60	1	14,3	0	0	1	14,3	0	0	0	0	0	0	1	14,3
3. Thâm niên công tác														
- Dưới 5 năm	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	28,6	0	0
- Từ 5-10	1	14,3	0	0	2	28,6	2	28,6	4	57,1	3	42,8	3	42,8
- Từ 10-15	3	42,8	2	28,6	3	42,8	4	57,1	3	42,8	1	14,3	4	57,1
- Trên 15 năm	3	42,8	5	71,4	2	28,6	1	14,3	0	0	1	14,3	0	0

Chức danh Tiêu chí	Trưởng CA		Chỉ huy trưởng QS		VP thống kê		Địa chính- XD		TC-KT		Tur pháp hộ tịch		VH-XH	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
- B	5	71,4	5	71,4	3	42,8	1	14,3	0	0	7	100	2	28,6
- C	2	28,6	2	28,6	3	42,8	5	71,4	7	100	0	0	5	71,4
- Đại học	0	0	0	0	1	14,3	1	14,3	0	0	0	0	0	0
8. Trình độ lý luận chính trị														
- Sơ cấp và chưa qua đào tạo	0	0	0	0	2	28,6	3	42,8	0	0	3	42,8	2	28,6
- Trung cấp	2	28,6	2	28,6	3	42,8	4	57,1	6	85,7	3	42,8	5	71,4
- Cao cấp	5	71,4	5	71,4	2	28,6	0	0	1	14,3	1	14,3	0	0
9. Là Đảng viên														
- Có	7	100	7	100	5	71,4	4	57,1	5	71,4	1	14,3	3	42,8
- Chưa	0	0	0	0	2	28,6	3	42,8	2	28,6	6	85,7	4	57,1
10. Chiều cao														
- Dưới 1,55m	0	0	0	0	1	14,3	1	14,3	1	14,3	2	28,6	0	0
- Từ 1,55-1,59	0	0	0	0	4	57,1	2	28,6	3	42,8	3	42,8	3	42,3
- Từ 1,60-1,69	5	28,6	5	71,4	1	14,3	2	28,6	1	14,3	2	28,6	2	28,6
- Trên 1,70m	2	71,4	2	28,6	1	14,3	2	28,6	2	28,6	0	0	2	28,6

Chức danh Tiêu chí	Trưởng CA		Chỉ huy trưởng QS		VP thống kê		Địa chính-XD		TC-KT		Tur pháp hộ tịch		VH-XH	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
11. Cân nặng														
- Dưới 50kg	0	0	0	0	1	14,3	0	0	0	0	1	14,3	0	0
- Từ 50-59	0	0	0	0	5	71,4	4	57,1	3	42,8	5	71,4	2	28,6
- Từ 60-69	6	85,7	6	85,7	1	14,3	2	28,6	3	42,8	1	14,3	2	28,6
- Trên 70kg	1	14,3	1	14,3	0	0	1	14,3	1	14,3	0	0	3	42,3

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Bảng 2.2: Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã của huyện Nông Cống

TT	Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ	Công chức chuyên môn				TB	Thứ bậc	Cán bộ lãnh đạo, quản lý				TB	Thứ bậc
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt			Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý		
1	Kỹ năng chung												
1.1	Kỹ năng soạn thảo văn bản	21	28	0	0	3.43	1	0	15	6	0	2.71	1
1.2	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp	21	12	16	0	2.94	2	0	5	16	0	2.24	2
1.3	Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin	10	15	16	8	2.55	3	0	5	11	5	2.0	3
Điểm trung bình		2.97						2.32					
2	Các kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ (theo vị trí việc làm)												
2.1	Kỹ năng nghiệp vụ công an	5	9	28	7	2.24	6	0	6	8	7	1.95	7
2.2	Kỹ năng, nghiệp vụ quân sự	3	7	31	8	2.10	7	0	4	14	3	2.05	6
2.3	Kỹ năng, nghiệp vụ văn phòng- thống kê	10	25	14	0	2.92	5	3	4	14	0	2.48	5
2.4	Kỹ năng, nghiệp vụ địa chính- xây dựng	7	35	7	0	3.00	4	3	11	7	0	2.81	3

TT	Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ	Công chức chuyên môn				TB	Thứ bậc	Cán bộ lãnh đạo, quản lý				TB	Thứ bậc
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt			Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý		
2.5	Kỹ năng, nghiệp vụ tài chính- kế toán	13	33	3	0	3.20	2	5	10	6	0	2.95	1
2.6	Kỹ năng, nghiệp vụ tư pháp- hộ tịch	22	27	0	0	3.45	1	3	10	8	0	2.76	4
2.7	Kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa- xã hội	13	29	7	0	3.12	3	5	9	7	0	2.90	2
	Điểm trung bình	2.86						2.56					
3	Kỹ năng quản lý												
3.1	Kỹ năng vận động, thuyết phục, tập hợp quần chúng	9	40	0	0	3.18	2	4	13	4	0	3.0	2
3.2	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình	7	26	16	0	2.82	3	0	11	10	0	2.52	3
3.3	Khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp	18	31	0	0	3.37	1	7	10	4	0	3.14	1
	Điểm trung bình	3.12						2.89					

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Bảng 2.3: Đánh giá chất lượng các thủ tục hành chính mà công chức cấp xã thực hiện của huyện Nông Cống

TT	Nội dung	Cá nhân, tổ chức đến làm việc				TB	Thứ bậc	Cán bộ lãnh đạo, quản lý				TB	Thứ bậc
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng			Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý		
1	VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT												
1.1	Bảng hướng dẫn sơ đồ địa điểm làm việc của cơ quan rõ ràng, dễ quan sát	23	66	16	0	3.07	2	3	15	3	0	3.0	2
1.2	Vị trí làm việc của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thuận tiện cho việc giao dịch	19	70	16	0	3.03	3	4	12	5	0	2.95	3
1.3	Cơ sở vật chất của bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đáp ứng yêu cầu, bố trí hợp lý	41	53	11	0	3.29	1	6	15	0	0	3.29	1
	Điểm trung bình	3.13					3.08						
2	VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH												
2.1	Thủ tục hành chính công khai, minh bạch, rõ ràng, dễ hiểu	19	56	30	0	2.9	1	3	12	6	0	2.86	1
2.2	Thủ tục hồ sơ đơn giản, dễ thực hiện	8	71	21	5	2.78	2	3	10	6	2	2.67	3

TT	Nội dung	Cá nhân, tổ chức đến làm việc				TB	Thứ bậc	Cán bộ lãnh đạo, quản lý				TB	Thứ bậc
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng			Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý		
2.3	Đúng hẹn, đúng thủ tục hiện hành về thời gian thụ lý, giải quyết hồ sơ	8	64	25	8	2.69	3	2	14	3	2	2.76	2
	Điểm trung bình	2.79				2.76							
3	VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC												
3.1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình	47	51	7	0	3.38	1	3	14	4	0	2.95	1
3.2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả	28	68	9	0	3.18	2	3	12	6	0	2.86	2
3.3	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân	24	66	15	0	3.09	3	4	7	8	2	2.62	3
	Điểm trung bình	3.22				2.81							

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)