

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ THỊ XÃ HƯƠNG THỦY, TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Phạm Thị Thương¹, Phan Vũ Quang²,
Đinh Thị Phương Thủy³

Tóm tắt

Nghiên cứu này phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế. Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở khảo sát 181 cán bộ và 150 người dân đến làm việc tại Hội. Kết quả cho thấy, số lượng cán bộ, công chức ổn định, có cơ cấu hợp lý, đảm bảo sự hoạt động của Hội. Tuy nhiên, quá trình cải cách hành chính nói chung và xây dựng chính quyền số của tỉnh Thừa Thiên Huế nói riêng, đặt ra yêu cầu cần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để đáp ứng xu hướng phát triển. Do đó, nghiên cứu hướng đến đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế trong những năm qua, trên cơ sở đó đề xuất một số hàm ý giải pháp hướng đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Hội trong thời gian tới.

Từ khóa: Chất lượng đội ngũ cán bộ; công chức; Nguồn nhân lực; Thừa Thiên Huế.

IMPROVING THE QUALITY OF CADRES AND CIVIL SERVANTS AT WOMEN'S UNION IN HUONG THUY COMMUNE, THUA THIEN HUE PROVINCE

Abstract

This study analyzes the current status of cadres' and civil servants' quality at the Women's Union in Huong Thuy commune, Thua Thien Hue province. The study is conducted based on a survey of 181 Association cadres and 150 workers. According to the survey's findings, the number of cadres and civil servants is stable and is structured logically, ensuring the Union's smooth operation. However, the administrative reform in general and the process of establishing digital government in Thua Thien Hue province in particular, require to improve the quality of cadres and civil servants to meet the rising demand of the development. Therefore, this study aims at assessing the current status of the quality of the cadres and civil servants at the Women's Union in Huong Thuy commune, Thua Thien Hue province in recent years, then suggesting some solutions for development towards improving the quality of cadres and civil servants that should be implemented in the near future.

Keywords: Quality of cadres and civil servants; Human resources; Thua Thien Hue.

JEL classification: J53; M54; O15.

1. Đặt vấn đề

Sự nghiệp cải cách nền hành chính nhà nước được đánh dấu bằng Nghị quyết trung ương 8 khóa VII, một trong ba nội dung quan trọng của cải cách nền hành chính nhà nước là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC) nhà nước có phẩm chất chính trị vững vàng, đủ năng lực trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn hiện nay [1].

Nằm ở cửa ngõ phía nam của thành phố Huế, thị xã Hương Thủy đang nỗ lực phát triển với tốc độ nhanh và bền vững. Để góp phần vào mục tiêu chung đó, Hội Liên hiệp Phụ nữ (HLHPN) của thị xã đã không ngừng nỗ lực, phấn đấu nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC. Hiện nay, Hội có tất cả 181 cán bộ, với trình độ chuyên môn có sự chuyển biến tích cực, kỹ năng nghề nghiệp ngày càng được hoàn thiện và nâng cao. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời gian tới, đội ngũ CB,CC của thị xã vẫn còn một số hạn chế, như: sự tự ti, an phận, ngại học tập và chưa tích cực phấn đấu vươn lên.... Thực trạng này đang hạn chế sự đóng góp của đội ngũ CB,CC vào quá trình hoạt động và làm việc tại HLHPN của thị xã. Để có cơ sở tháo gỡ những khó khăn trong phát triển đội

ngũ CB,CC của Hội, nghiên cứu đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CB,CC HLHPN thị xã Hương Thủy nhằm tìm ra trở ngại và nguyên nhân trong quá trình hoạt động là cần thiết

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu.

Chất lượng đội ngũ CB,CC không phải là chủ đề mới, tuy nhiên, trong quá trình cải cách hành chính hiện nay, chủ đề này vẫn có tính thời sự, được nhiều nhà khoa học, các nhà hoạch định chính sách quan tâm và đi sâu nghiên cứu. Đã có nhiều công trình được công bố dưới các góc độ và hình thức khác nhau, có thể kể đến như: Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (2003), điểm nổi bật trong công trình là đưa ra nội dung và tiêu chuẩn hóa cán bộ phù hợp với từng giai đoạn cách mạng, đồng thời nêu rõ những quan điểm và phương hướng trong việc nâng cao chất lượng công tác cán bộ [11]. Tạ Ngọc Hải (2016) đã bàn đến các tiêu chí đánh giá chất lượng mỗi CB,CC, đây là luận cứ quan trọng giúp tác giả hoàn thành nghiên cứu của mình [3]. Dương Xuân Ngọc (2019), thông qua quá trình phân tích những quan điểm của các kỳ đại hội Đảng, tác giả đã phát triển những vấn đề lý luận về đội ngũ CB,CC của Nhà

nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đây là cơ sở lý luận quan trọng để tác giả tiến hành nghiên cứu [7]. Tác giả Khánh Ly (2020), trong công trình nghiên cứu, tác giả đã đánh giá thực trạng và rút ra một số kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ CB,CC ở thành phố Hà Nội trong thời gian qua, đây là bài học kinh nghiệm quý giá đối với thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế [4]. Các công trình đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn trên những góc độ khác nhau, tuy nhiên, chưa có công trình nào đánh giá chất lượng đội ngũ CB,CC trên địa bàn thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, do đó, bài viết "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Hội Liên hiệp phụ nữ Thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế" không trùng lặp với các công trình nghiên cứu mà nhóm tác giả được biết.

2.2. Cơ sở khoa học của vấn đề nghiên cứu

Cán bộ, công chức là mắt xích quan trọng trong tổng thể các thành tố vận hành hệ thống chính trị ở Việt Nam. CB,CC giữ vai trò quan trọng trong hiện thực hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, có vai trò to lớn trong việc quản lý cũng như đảm bảo mọi hoạt động của Nhà nước được thực hiện chính xác, thống nhất từ trung ương đến địa phương.

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 4, Luật CB,CC, được Quốc hội thông qua ngày 13/11/2008: "*Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo từng thời 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, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ Ngân sách nhà nước*" [5].

Theo Điều 2 khoản 1, Luật CB,CC sửa đổi năm 2019, khái niệm công chức được hiểu: "*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.*" [6]

Cán bộ, công chức của HLHPN là người được bầu vào các chức danh thông qua bầu cử tại đại hội, được cơ quan, đơn vị có thẩm quyền chỉ định hoặc bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ, được giao nhiệm vụ thường xuyên để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của HLHPN.

Dựa trên cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực, nghiên cứu đánh giá chất lượng đội ngũ CB,CC trên một số nội dung: *Về thể lực*: đánh giá thông qua tiêu chí sức khỏe. *Về trí lực*: đánh giá thông qua tiêu chí: trình độ chuyên môn nghiệp vụ; kỹ năng nghề nghiệp; trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước. *Về tâm lực*: đánh giá thông qua phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ. Các yếu tố này có sự tương tác, hỗ trợ lẫn nhau nhằm giúp CB,CC phát huy hết giá trị.

Từ đó có thể khái quát, *chất lượng đội ngũ CB,CC trong cơ quan hành chính nhà nước là tổng hòa của các yếu tố bên trong của CB,CC, thể hiện qua quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ nhằm đạt được mục tiêu phát triển bản thân cũng như mục tiêu hoạt động chung của cơ quan hành chính nhà nước*. Nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC là hướng đến hoàn thiện những thiếu sót, hạn chế và yếu kém trong thể lực, năng lực và hoàn thiện đội ngũ CB, CC để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc, góp phần hoàn thiện bộ máy nhà nước, thúc đẩy sự phát triển của địa phương và đất nước.

3. Phương pháp nghiên cứu

Tiếp cận nghiên cứu: Nghiên cứu tiếp cận trên góc độ đơn vị sử dụng đội ngũ CB,CC để đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CB,CC tại HLHPN thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, trên nền tảng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa định tính và định lượng.

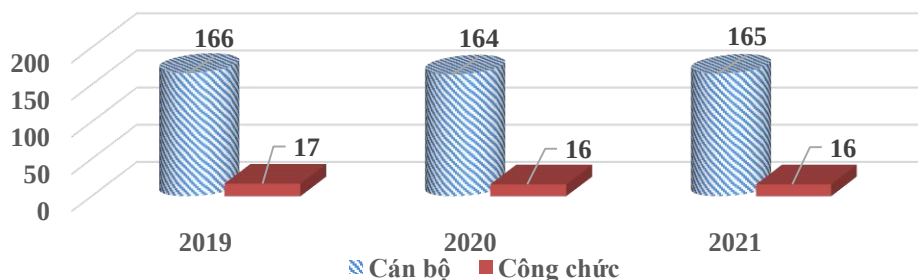
Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp. Kết quả nghiên cứu được dựa trên số liệu thứ cấp thông qua những báo cáo tổng kết hàng năm của HLHPN thị xã Hương Thủy, giai đoạn 2019 – 2021, nhằm đánh giá tình hình chất lượng đội ngũ CB,CC của Hội trong thời gian qua.

Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp. Để có những đánh giá khách quan, dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát trên 02 nhóm đối tượng: *Thứ nhất, đối với CB,CC*, nghiên cứu tiến hành điều tra tổng thể trên 181 CBCC của Hội. *Thứ hai, đối với người dân đến làm việc tại Hội*, thông qua phương pháp chọn mẫu thuận tiện, mẫu khảo sát được xác định theo công thức của Yamane Taro: $n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2}$, với độ tin cậy 95% (tương ứng $Z=1.96$); tỷ lệ ước lượng là 0,5 và sai số cho phép là 10%, cỡ mẫu tính toán được tối thiểu là 97. Nghiên cứu tiến hành khảo sát 150 phiếu. Mục đích khảo sát nhằm đánh giá ý kiến của người dân đối với đội ngũ CB,CC của Hội. Thực hiện điều tra theo mẫu phiếu được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức độ, từ 1 đến 5. Ý nghĩa của thang đo: khoảng cách 1,00 – 1,80: rất kém; 1,81 – 2,60: Kém; 2,61 – 3,40: trung bình; 3,41 – 4,20: tốt và 4,21 – 5,00: rất tốt.

Phương pháp phân tích dữ liệu: Số liệu sau

khi thu thập, được phân tổ theo các tiêu thức khác nhau, thông qua xử lý bằng phần mềm excel, dữ liệu được phân tích dưới dạng các bảng biểu, đồ thị, sơ đồ với các số tuyệt đối và tương đối, so sánh đánh giá sự thay đổi của các chỉ tiêu nghiên cứu theo thời gian. Bên cạnh đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp so sánh để thấy rõ sự biến động của các chỉ tiêu đánh giá và phương pháp thống kê mô tả để phân tích thực trạng, rút ra những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC tại Hội Liên hiệp phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, trong thời gian tới.

4. Kết quả và thảo luận



Biểu đồ 1. Số lượng cán bộ, công chức của Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, giai đoạn 2019 – 2021. (Đơn vị tính: Người)

4.1. Tình hình số lượng đội ngũ cán bộ, công chức Hội Liên hiệp Phụ nữ tại thị xã Hương Thủy

Trong những năm qua, tình hình hoạt động của Hội khá ổn định, không có sự biến động nhiều về nhân lực. Tính đến tháng 12/2021, số lượng CB,CC làm việc tại HLHPN thị xã Hương Thủy là 181 người, với 165 cán bộ (chiếm tỷ lệ 91,2%) và 16 công chức (chiếm tỷ lệ 8,8%). Do đặc thù cán bộ làm công tác của các tổ chức, đoàn thể là những người được bổ nhiệm và kiêm nhiệm, nên số lượng cán bộ luôn chiếm tỷ lệ cao trong các tổ chức chính trị - xã hội nói chung và HLHPN thị xã Hương Thủy nói riêng.

Trong cơ cấu tổ chức hoạt động của HLHPN thị xã Hương Thủy, gồm có: Hội Phụ nữ thị xã Hương Thủy, Hội Phụ nữ Công an và 12 hội phụ nữ cấp cơ sở tại 12 phường. Số lượng CB,CC của HLHPN thị xã Hương Thủy được phân chia khá đồng đều cho các Hội cấp cơ sở tại các phường. Trong đó, phường có số CB,CC chiếm số lượng đông nhất là phường Thủy Phương, với 18 CB,CC; chiếm số lượng thấp nhất là hội phụ nữ Công An, đây là những cán bộ chuyên trách của lực lượng công an phường.

* *Xét về cơ cấu giới tính:* Do chức năng, nhiệm vụ của HLHPN là đại diện chăm lo, bảo vệ quyền lợi của các tầng lớp phụ nữ, hoạt động là vì tầng lớp phụ nữ. Hội viên của Hội là lực lượng nòng cốt trong phong trào phụ nữ, vì vậy, cơ cấu giới tính của CB,CC là 100% nữ giới, không có nam giới (0%).

* *Về cơ cấu độ tuổi:* Xuất phát từ đặc điểm của HLHPN, để tiếp xúc, làm việc với người dân; Vận động phong trào trong tầng lớp chị em phụ nữ, đòi hỏi CB,CC phải có kinh nghiệm, chín chắn và tạo được niềm tin đối với nhân dân. Những yêu cầu này thường tập trung vào những CB,CC có độ tuổi trên 35, 40 tuổi, độ tuổi trung niên mang lại những điều kiện thuận lợi trong phát triển phong trào Hội. Đến năm 2021, số lượng CB,CC trong độ tuổi 45 - 60 tuổi đạt 110 người, (chiếm tỷ lệ cao nhất: 63,39%), độ tuổi chiếm tỷ lệ thấp nhất là dưới 35 tuổi (11,48%), đạt 21 người. Số lượng

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy
CB,CC trong độ tuổi từ 35 - 45 tuổi đạt 46 người, (chiếm 25,14%). Có thể đánh giá đây là cơ cấu tuổi khá phù hợp với hoạt động của HLHPN thị xã Hương Thủy.

Như vậy, xét về quy mô, cơ cấu CB,CC của HLHPN thị xã Hương Thủy, giai đoạn 2019 – 2021, được đánh giá khá phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và đặc điểm hoạt động của HLHPN, đáp ứng được những yêu cầu đặt ra đối với công tác Hội

4.2. Tình hình chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Hội Liên hiệp Phụ nữ tại thị xã Hương Thủy

* Tình hình sức khỏe của đội ngũ CB,CC

Hiện nay, tình trạng sức khỏe của CB,CC được quy định theo Quyết định 1266 của Bộ Y tế, theo đó, quy định 5 tình trạng sức khỏe: Loại A: Khỏe mạnh, không có bệnh; Loại B1 và B2: Đủ sức khỏe công tác, mắc một hay một số bệnh mãn tính cần theo dõi; Loại C: Không đủ sức khỏe công tác tại thời điểm khám sức khỏe, mắc một số bệnh mãn tính nặng; Loại D: Không đủ sức khỏe để tiếp tục công tác, bệnh nặng ở giai đoạn cuối [9]. Dựa vào số liệu bảng 1, tình trạng sức khỏe CB, CC của Hội, cụ thể: Sức khỏe loại A luôn chiếm tỷ lệ 96,2%, với số lượng CB,CC là 176/183. Sức khỏe loại B chiếm tỷ lệ 2,71% với 5 cán bộ. Sức khỏe loại C chiếm chưa đến 1%, với 02 cán bộ, đó là những cán bộ đã lớn tuổi, gần về hưu. Nhìn chung, đội ngũ CB,CC HLHPN thị xã Hương Thủy đảm bảo đủ sức khỏe để đảm nhận và thực hiện tốt nhiệm vụ được giao của mình.

Bảng 1: Tình trạng sức khỏe cán bộ, công chức của Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, giai đoạn 2019 – 2021

Đơn vị tính: Người

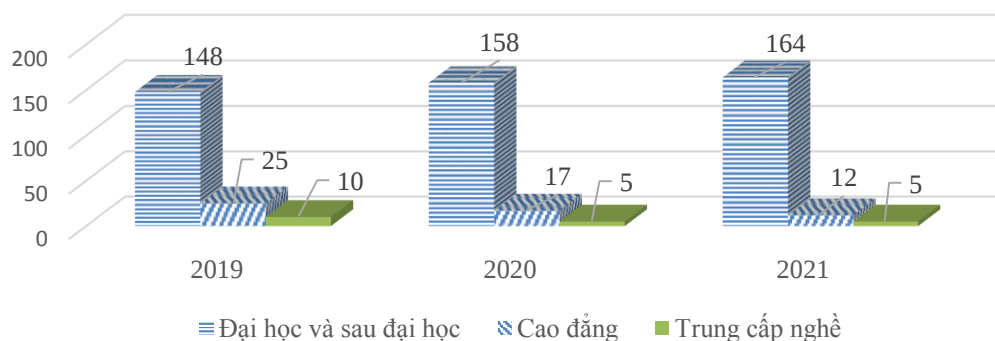
Tiêu chí đánh giá	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
Tổng số CB,CC	183	180	181
Sức khỏe loại A	176	173	174
Sức khỏe loại B (B1 + B2)	5	5	5
Sức khỏe loại C	2	2	2
Sức khỏe loại D	0	0	0

Bên cạnh việc nâng cao sức khỏe của bản thân, CB,CC của Hội còn hướng đến nhiều hoạt động góp phần nâng cao sức khỏe của phụ nữ phường nói chung và hội viên Hội Phụ nữ nói riêng. Một số hoạt động điển hình được Hội thực hiện tốt trong thời gian qua: tổ chức mô hình "CLB Khiêu vũ" tại các xã Thủy Vân, Thủy Bằng; CLB "Khiêu vũ cho phụ nữ trung niên". Phối hợp với chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình của thị xã tổ chức truyền thông cung cấp kiến thức cho phụ nữ cao tuổi về chăm sóc sức khỏe, các vấn đề về chế độ dinh dưỡng, vận động hợp lý để phụ nữ cao tuổi sống khỏe và có nhiều đóng góp hơn cho xã hội và phong trào phụ nữ. Công tác chăm lo sức

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy khỏe cho phụ nữ và trẻ em được đẩy mạnh, các cấp Hội tổ chức 96 buổi tuyên truyền và thông tin trên loa phát thanh về kiến thức và kỹ năng chăm sóc sức khỏe sinh sản,.. Những hoạt động của Hội trong thời gian qua đã góp phần nâng cao nhận thức của Hội viên, bảo vệ sức khỏe cho phụ nữ trên địa bàn thị xã và nữ CB,CC của Hội.

* Về trình độ văn hóa: Đáp ứng tiêu chuẩn của CB,CC theo quy định của Luật Công chức, viên chức và Nghị định số 34/2019/NĐ-CP của Chính Phủ [8], đội ngũ CB,CC của HLHPN thị xã Hương Thủy đều đã tốt nghiệp trung học phổ thông, có trình độ văn hóa 12/12.

* Về trình độ chuyên môn:



Biểu đồ 2. Trình độ chuyên môn cán bộ, công chức của Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, giai đoạn 2019 – 2021 (Đơn vị tính: Người)

Thông qua biểu đồ 2 có thể thấy: Trình độ chuyên môn của đội ngũ CB,CC làm việc tại HLHPN thị xã Hương Thủy khá cao, có xu hướng gia tăng qua ba năm. Số lượng CB,CC có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất, khoảng 90%, và liên tục tăng qua 3 năm, song hành với sự sụt giảm của những bậc trình độ còn lại. Số CB,CC có trình độ cao đẳng giảm bình quân 4 người/năm.

Nguyên nhân của sự chuyển biến tích cực này: Thứ nhất, xuất phát từ sự thay đổi trong chính sách của nhà nước, trước đây theo Điều 2 Thông tư 06/2012/TT-BNV, trình độ chuyên môn với công chức chỉ là tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp trở lên của ngành đào tạo phù hợp chức danh đảm nhiệm, tuy nhiên, theo thông tư 13/2019/TT-BNV, bắt đầu từ 25/12/2019, CB,CC phải tốt nghiệp đại học trở lên [10]. Chính vì vậy,

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy đội ngũ CB,CC HLHPN đã đẩy mạnh tham gia đào tạo và đào tạo lại nhằm đáp ứng những chỉ tiêu đề ra. Thứ hai, xuất phát từ kế hoạch tuyển dụng của địa phương, ngay quá trình tuyển dụng, địa phương đã đặt ra chỉ tiêu: các ứng cử viên phải có trình độ đại học trở lên. Chính từ những chủ trương, chính sách, quy định của Nhà nước cùng với yêu cầu phát triển năng lực bản thân của CB,CC, hoạt động đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn đã được CB,CC HLHPN thị xã Hương Thủy quan tâm thực hiện, hướng đến nâng cao trình độ của đội ngũ CB,CC.

* Về kỹ năng nghề nghiệp: Đây là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng đội ngũ CB,CC, trong nghiên cứu, kỹ năng nghề nghiệp được đánh giá qua trình độ ngoại ngữ và tin học của CB,CC, được thể hiện thông qua số liệu bảng 2.

Bảng 2: Kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức của Hội liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, giai đoạn 2019 – 2021

	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2020/2019		Năm 2021/2020	
	SL	%	SL	%	SL	%	+/-	%	+/-	%
Tổng số	183	100	180	100	181	100	-3	-1,64	1	0,56
1. Trình độ ngoại ngữ										
Chứng chỉ C	34	18,58	35	19,44	35	19,34	1	0,55	0	0,00
Chứng chỉ B	102	55,74	98	54,44	99	54,70	-4	-2,19	1	0,56
Chứng chỉ A	47	25,68	47	26,11	47	25,97	0	0,00	0	0,00
2. Trình độ tin học										
Chứng chỉ A	87	47,54	85	47,22	86	47,51	-2	-1,09	1	0,56
Chứng chỉ B	71	38,80	68	37,78	68	37,57	-3	-1,64	0	0,00
Chứng chỉ C	22	12,02	24	13,33	24	13,26	2	1,09	0	0,00
Cử nhân tin học	3	1,64	3	1,67	3	1,66	0	0,00	0	0,00

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy

* Về trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước:

Thông qua số liệu ta thấy: Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ CB,CC còn thấp, chủ yếu chỉ đáp ứng yêu cầu trình độ B (chiếm 50%), thấp nhất là trình độ C (chiếm 19%). Trình độ tin học cũng gần tương đương như trình độ ngoại ngữ, bởi hầu hết CB,CC đều thi sát hạch đồng đều giữa Tin học và Ngoại ngữ một lần. Vì vậy, nhìn chung trình độ tin học của đội ngũ CB,CC ở mặt bằng thấp. Trong tổng số CB,CC, số cán bộ có trình độ tin học ở các chứng chỉ A; chứng chỉ B; Chứng chỉ C lần lượt chiếm tỷ lệ 47%; 37%; 13%.

Trình độ kỹ năng của CB,CC tại HLHPN đặt ra hai vấn đề: *Thứ nhất*, khả năng tiếp cận với các văn bản có ngôn ngữ nước ngoài hay khả năng giao tiếp làm việc với những dự án có tính chất vốn đầu tư nước ngoài vẫn là một khó khăn lớn cho phần lớn CB,CC. *Thứ hai*, trình độ kỹ năng thấp của đội ngũ CB,CC sẽ ảnh hưởng đến quá trình cải cách hành chính theo hướng số hóa và đẩy mạnh xây dựng đô thị thông minh của địa phương.

Nhìn chung, trình độ lý luận chính trị của CB,CC chưa cao, chủ yếu là cử nhân lý luận chính trị, đạt 111 người, chiếm 61%; sơ cấp lý luận chính trị đạt 45 người, chiếm 24,86% và trung cấp lý luận chính trị chỉ chiếm 13,81%, đạt 25 người; không có cán bộ đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị. Sự biến động trong 03 năm qua, xuất phát từ 01 cán bộ chủ chốt về hưu và 02 cán bộ chuyển công tác; Bên cạnh đó, là tổ chức chính trị - xã hội, nên số lượng CB,CC được cử đi học hàng năm không nhiều, mỗi năm có 01 cán bộ được cử đi học sơ cấp lý luận chính trị, tại Trung tâm bồi dưỡng chính trị và Trường chính trị Nguyễn Chí Thanh của tỉnh. Tình hình chất lượng chưa được cải thiện, nhưng với đặc điểm, HLHPN là một tổ chức chính trị - xã hội, quy mô cơ cấu tổ chức nhỏ. Vì vậy, thực tế này đã đáp ứng được nhu cầu hoạt động và phát triển của Hội.

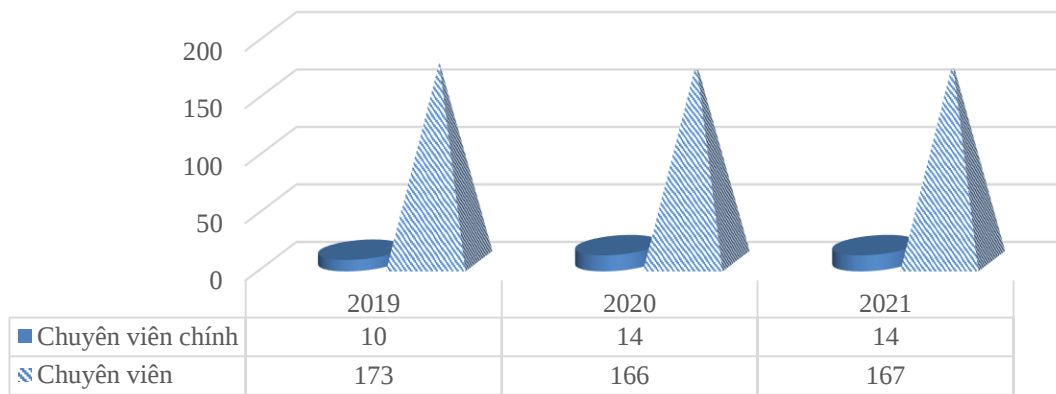
Bảng 3: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức của Hội liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, giai đoạn 2019 – 2021

	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2020/2019		Năm 2021/2020	
	SL	%	SL	%	SL	%	+/-	%	+/-	%
Tổng số	183	100	180	100	181	100	-3	-1,64	1	0,56
Cao cấp	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0
Trung cấp	28	15,30	25	13,89	25	13,81	-3	-1,64	0	0,00
Sơ cấp	43	23,50	44	24,44	45	24,86	1	0,55	1	0,56
Cử nhân	112	61,20	111	61,67	111	61,33	-1	-0,55	0	0,00

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy

Trình độ lý luận chính trị có tính chất định hướng, song hành với đó, kiến thức quản lý nhà nước và quản lý hành chính là công cụ để cán bộ chính quyền thực thi tốt nhiệm vụ của mình. Trình

độ quản lý nhà nước của đội ngũ CB,CC tại HLHPN thị xã Hương Thủy được thể hiện thông qua số liệu biểu đồ 3.



Biểu đồ 3. Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ, công chức của Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế, giai đoạn 2019 – 2021.

Đơn vị tính: Người

Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy

Theo quy định chung, trình độ quản lý nhà nước được phân thành 3 cấp độ: chuyên viên và tương đương; chuyên viên chính và tương đương; chuyên viên cao cấp và tương đương. Tuy nhiên, do đặc điểm của HLHPN nên không có chuyên viên đạt trình độ cao cấp. Bên cạnh đó, tổng số CB,CC của Hội không có sự biến động, vì vậy, khi số lượng CB,CC được học nâng ngạch chuyên viên chính tăng lên thì số CB,CC ngạch chuyên viên giảm xuống tương ứng. Đến năm 2021, số CB,CC ngạch chuyên viên là 167 người, chiếm tỷ lệ 92%, giảm gần 4% so với năm 2019. Bên cạnh đó, số CB,CC ngạch chuyên viên chính tăng từ 10 người vào năm 2019, lên 14 người vào năm 2021, tăng 50%.

*** Về phẩm chất đạo đức, chính trị:**

Phẩm chất đạo đức, chính trị của người CB,CC khi thi hành công vụ rất khó xác định bằng những tiêu chí cụ thể. Để đánh giá yếu tố này rất khó dùng phương pháp thống kê và xác định các chỉ tiêu định lượng như những yếu tố về thể lực và trí tuệ của nguồn nhân lực. Phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị là yêu cầu quan trọng cơ bản nhất đối với đội ngũ CB,CC. Đó là sự trung thành, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu và con đường xã hội chủ nghĩa; nhiệt tình, gương mẫu, tận tụy có tinh thần và ý thức trách nhiệm cao với công việc, hết lòng, hết sức vì sự nghiệp của nhân dân. Còn phẩm chất đạo đức thì đức của người CB,CC gồm hai mặt cơ bản: đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp.

Trong 3 năm từ 2019 – 2021, thông qua việc đánh giá CB,CC hàng năm về tiêu chí phẩm chất đạo đức, chính trị, kết quả là tất cả CB,CC tại HLHPN thị xã Hương Thủy đều đạt loại tốt, không có trường hợp nào đạt loại kém và trung

bình. Điều này là tất yếu, vì yêu cầu trước hết của một người CB,CC là phải có phẩm chất về đạo đức, chính trị tốt mới được đứng vào đội ngũ những người thực thi công vụ, phục vụ nhân dân. Tuy nhiên không loại trừ việc đánh giá về tiêu chí này thường mang tính nể nang, sợ động chạm và mang tính chất nhạy cảm. Vì vậy, kết quả đánh giá hàng năm kết hợp với ý kiến đánh giá của đối tượng điều tra cho phép đánh giá một cách khách quan và chính xác hơn.

4.3. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức thông qua ý kiến của đối tượng điều tra.

Thực tiễn chất lượng đội ngũ CB,CC của HLHPN thị xã Hương Thủy đã được phản ánh cụ thể qua các chỉ tiêu. Tuy nhiên, để đánh giá rõ hơn, nghiên cứu tiến hành tiếp cận đội ngũ CB,CC đang làm việc tại Hội và đối tượng người dân đến làm việc tại Hội để trao đổi cụ thể hơn về chất lượng đội ngũ CB,CC của Hội.

*** Kết quả khảo sát đội ngũ CB,CC tại HLHPN thị xã Hương Thủy.**

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của đội ngũ CB,CC phản ánh khách quan quan về thực trạng đội ngũ CB,CC của Hội. Tiêu chí được đánh giá cao là "Kinh nghiệm của bản thân đáp ứng tốt công viên", với mức điểm trung bình là 4,14, thực tế này khá phù hợp với những phân tích trên về đặc điểm của HLHPN và cơ cấu độ tuổi của Hội. Với độ tuổi trung niên, đội ngũ CB,CC dày dặn kinh nghiệm trong những hoạt động của Hội, vì vậy, kỹ năng được đánh giá cao là "Kỹ năng giao tiếp hành chính và ứng xử văn hóa tốt" với mức điểm trung bình là 4,35 và "kỹ năng phối hợp trong công việc", với 53% chọn mức "tốt" và đạt điểm trung bình là 4,18.

Bảng 4: Đánh giá của đội ngũ cán bộ, công chức tại Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy về năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp

STT	Các phát biểu	Mức đánh giá (%)					TBC
		1	2	3	4	5	
1	Công việc được giao hoàn toàn phù hợp với năng lực chuyên môn được giao	0	1,89	15,7	62,3	20,1	4,01
2	Mức độ hoàn thành công việc của bản thân đáp ứng tốt công việc được giao	0	0	0	96,9	3,14	4,03
3	Kinh nghiệm của bản thân đáp ứng tốt công việc	0	0	7,55	70,4	22	4,14
4	Kết quả giải quyết công việc tốt và hiệu quả	0	0	14,5	69,8	15,7	4,01
5	Kỹ năng ứng dụng công nghệ hiện đại vào thực hiện công việc	9,43	12,6	17,6	46,5	13,8	3,43
6	Kỹ năng soạn thảo và ban hành văn bản tốt	0	9,43	46,5	31,5	12,6	3,47
7	Kỹ năng giao tiếp hành chính và ứng xử văn hóa tốt	0	0	7,55	50,3	42,1	4,35
8	Kỹ năng phối hợp trong công việc tốt	0	0	14,5	53,5	32,1	4,18
9	Kỹ năng về tầm nhìn và định hướng chiến lược	6,29	14,5	31,5	34,6	13,2	3,34

Mức độ đánh giá: 1: Không tốt; 2: Chưa tốt; 3: Bình thường; 4: Tốt; 5: Rất tốt

Nguồn: Kết quả khảo sát 2/2022

Trình độ chuyên môn được đội ngũ CB,CC đánh giá ở mức "tốt", với trình độ này giúp CB,CC hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Vì vậy, các tiêu chí "*Công việc được giao hoàn toàn phù hợp với năng lực chuyên môn được giao*"; "*Mức độ hoàn thành công việc của bản thân đáp ứng tốt công việc được giao*" và "*Kết quả giải quyết công việc tốt và hiệu quả*" được đội ngũ CB,CC đánh giá ở mức "tốt", với điểm trung bình 4,01.

Kỹ năng nghề nghiệp được xem là hạn chế lớn nhất của đội ngũ CB,CC. Do những hạn chế về trình độ tin học, nên kỹ năng soạn thảo và ban hành văn bản, cũng như kỹ năng ứng dụng công nghệ hiện đại vào thực hiện công việc chưa được cán bộ đánh giá cao, với mức điểm trung bình 3,4. Một trong những kỹ năng của người cán bộ là tầm nhìn và định hướng chiến lược, kết quả khảo sát

cho thấy đây là kỹ năng yếu nhất của CB,CC tại Hội. Do đặc thù trong những hoạt động của Hội nên kỹ năng này chưa được phát huy cao trong quá trình công tác. Thông qua quá trình tự đánh giá, có thể thấy: trình độ chuyên môn của CB,CC đáp ứng được yêu cầu của công việc và giúp CB,CC hoàn thành tốt được nhiệm vụ được giao. Điểm nổi bật của CB,CC là kinh nghiệm của bản thân trong công tác và hạn chế lớn của đội ngũ CB,CC là những khó khăn về ứng dụng công nghệ thông tin và định hướng chiến lược trong công việc.

* Kết quả khảo sát người dân đến làm việc tại HLHPN thị xã Hương Thủy.

Thực trạng chất lượng của đội ngũ CB,CC còn được thể hiện thông qua quá trình làm việc và sự hài lòng của người dân, thể hiện thông qua số liệu điều tra tại bảng 5.

Bảng 5: Đánh giá của người dân đối với đội ngũ cán bộ, công chức tại Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy

STT	Các phát biểu	Mức đánh giá (%)					TBC
		1	2	3	4	5	
1	Có kiến thức, trình độ chuyên môn tốt	0	0,7	21,3	40	38	4,15
2	Năng lực và kinh nghiệm giải quyết công việc tốt	0	0	26	38,7	35,3	4,09
3	Kết quả giải quyết công việc tốt và hiệu quả	0	2	28	36	34	4,02
4	Có thái độ làm việc thân thiện, dễ gần	0	0	24	37,3	38,7	4,15
5	Có hướng dẫn cụ thể, tận tình với người dân	0	0	26,7	37,3	36	4,09
6	Thái độ, tinh thần phục vụ tốt	0	0	20	42	38	4,18
7	Phẩm chất đạo đức tốt	0	0	25,3	35,3	39,4	4,14
8	Lối sống, tác phong chuẩn mực	0	0	28	34	38	4,10

Mức độ đánh giá: 1: Không tốt; 2: Chưa tốt; 3: Bình thường; 4: Tốt; 5: Rất tốt

Nguồn: Kết quả khảo sát 2/2022

Thông qua số liệu khảo sát cho thấy: người dân đánh giá khá cao về trình độ chuyên môn và năng lực của đội ngũ CB,CC tại HLHPN thị xã Hương Thủy, điểm trung bình đều trên mức 4. Trong đó, người dân đánh giá cao nhất là về thái độ, tinh thần phục vụ và trình độ chuyên môn của đội ngũ CB,CC; tiêu chí được đánh giá tốt nhưng thấp hơn so với các tiêu chí còn lại là kết quả giải quyết công việc với mức điểm trung bình là 4,02.

5. Kết luận

Nghiên cứu, đánh giá thực trạng đội ngũ CB,CC tại HLHPN thị xã Hương Thủy, cho thấy chất lượng của đội ngũ CB,CC có sự chuyển biến tích cực, cụ thể: Trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp của CB,CC không ngừng được phát triển, phần lớn CB,CC có trình độ đại học và sau đại học. Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ tín nhiệm của CB,CC đối với đồng nghiệp và người

dân được đánh giá cao, ngày càng cải thiện theo hướng tích cực. Hơn 70% ý kiến cho rằng, CB,CC có kiến thức, năng lực và kinh nghiệm giải quyết công việc tốt; tận tình và hướng dẫn cụ thể đối với người dân. Đạo đức công vụ là một trong những tiêu chí được đánh giá cao, đội ngũ CB,CC của Hội có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống và tác phong chuẩn mực.

Đội ngũ CB,CC của HLHPN thị xã Hương Thủy đa số được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn và phát triển năng lực bản thân từ phong trào của Hội. CB,CC của Hội thể hiện được lập trường quan điểm chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết nhất trí, có tinh thần trách nhiệm trong công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đây là những ưu điểm cơ bản của đội ngũ CB,CC, đồng thời là yếu tố, tiền đề vững chắc bảo đảm sự ổn định chính trị và phát triển xây dựng Hội ngày càng phát triển vững chắc.

Trong thời gian tới, để nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC của HLHPN thị xã Hương Thủy, cần hướng đến một số vấn đề cơ bản như:

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ban chấp hành Trung ương Đảng. (28/09/2004), *Nghị quyết số 08-NQ/HNTW Hội nghị lần thứ tám BCHTW Đảng khoá VII*.
- [2]. Ban chấp hành Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy. (2021). *Báo cáo Tình hình hoạt động của Hội và phong trào Phụ nữ năm 2019, 2020, 2021*
- [3]. Tạ Ngọc Hải. (2016). *Bàn về tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức*, TC Thông tin cải cách nền hành chính nhà nước, 01/2016, trang 14 – 19.
- [4]. Khánh Ly. (20/10/2020). *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong cải cách hành chính ở thành phố Hà Nội*.
- [5]. Luật, Số 22/2008/QH12, *Luật Cán bộ, Công chức*, Quốc Hội ban hành ngày 13 tháng 11 năm 2008.
- [6]. Luật, Số: 52/2019/QH14, *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức*, Quốc Hội, ban hành ngày 25 tháng 11 năm 2019
- [7]. Dương Xuân Ngọc. (22/01/2019). *Một số vấn đề về đội ngũ cán bộ, công chức*,
- [8]. Nghị định, Số 34/2019/NĐ-CP, *Sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*, Chính phủ, ban hành ngày 24 tháng 4 năm 2019.
- [9]. Quyết định, Số 1266/QĐ-BYT, *Về việc ban hành quy định tiêu chuẩn phân loại sức khỏe cán bộ và mẫu phiếu khám sức khỏe cán bộ*, Bộ Y tế, ban hành ngày 21 tháng 03 năm 2020.
- [10]. Thông tư, Số 13/2019/TT-BNV, *Hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*, Bộ Nội vụ, ban hành ngày 06 tháng 11 năm 2019.
- [11]. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm. (2003). *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội

Thông tin tác giả:

1. Phạm Thị Thương

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế
- Địa chỉ email: phamthithuong@hueuni.edu.vn

2. Phan Vũ Quang

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế

3. Đinh Thị Phương Thủy

- Đơn vị công tác: Hội Liên hiệp Phụ nữ thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế

Ngày nhận bài: 22/7/2022

Ngày nhận bản sửa: 01/8/2022

Ngày duyệt đăng: 25/9/2022