

GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN, TỈNH THÁI NGUYÊN

Trần Thị Hồng¹, Đoàn Đình Huy²

Tóm tắt

Bài viết thông qua việc sử dụng một số phương pháp nghiên cứu như phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi, phương pháp phân tích và tổng hợp để làm rõ thực trạng quản lý đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên trong thời gian qua. Kết quả nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những kết quả đạt được thì công tác quản lý đội ngũ công chức vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định như: Việc quy hoạch, tuyển dụng chưa thật sự đảm bảo tính chính xác, công bằng, minh bạch; Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn mang tính dàn trải, nội dung chưa bám sát nhu cầu thực tiễn; Sự sắp xếp, phân công công việc đôi khi còn chưa phù hợp với năng lực; Chế độ, chính sách chưa được thỏa đáng; Công tác thanh tra, kiểm tra chưa được thực hiện một cách thường xuyên, nghiêm túc. Từ đó, bài viết đã đề xuất một số giải pháp góp phần tăng cường quản lý đội ngũ công chức cấp xã trong thời gian tới.

Từ khóa: Công chức, đội ngũ công chức cấp xã, quản lý, quản lý đội ngũ công chức cấp xã, thành phố Thái Nguyên.

SOLUTIONS TO STRENGTHEN THE MANAGEMENT OF CIVIL SERVANTS AT THE COMMUNE LEVEL IN THAI NGUYEN CITY, THAI NGUYEN PROVINCE

Abstract

The article uses a number of research methods such as questionnaire survey method, analysis and synthesis method to clarify the current situation of management of communal-level civil servants in Thai Nguyen city, Thai Nguyen province in the past. The research results show that besides the achieved results, the management of civil servants still has certain limitations such as: Planning and recruitment have not really ensured accuracy, fairness and transparency; Training and fostering activities are still scattered, the content is not close to practical needs; The arrangement and assignment of work is sometimes not suitable for capacity; Regimes and policies are not satisfactory; Inspection and examination work has not been carried out regularly and seriously. Thereby, the article has proposed a number of solutions to contribute to strengthening the management of communal-level civil servants in the coming time.

Key words: Civil servant, commune-level civil servants, management, management of commune-level civil servants, Thai Nguyen city.

JEL classification: D73.

1. Đặt vấn đề

Công chức (CC) cấp xã là những người đại diện cho cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở địa phương, là những người trực tiếp làm việc với nhân dân, giải quyết các công việc liên quan tới quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân. Đồng thời, họ cũng là những người thấu hiểu tâm tư nguyện vọng của nhân dân, là cầu nối giữa nhân dân và Nhà nước để giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước. Vì vậy, quản lý đội ngũ CC cấp xã sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của cả một hệ thống chính trị ở cơ sở và tác động đến sự nghiệp đổi mới của Đảng và Nhà nước. Thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên là trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục, y tế của khu vực trung du miền núi phía Bắc nói chung và của tỉnh Thái Nguyên nói riêng, hiện thành phố có 32 đơn vị hành chính trực thuộc với số lượng CC là 127 người. Tuy nhiên, hiệu quả công tác quản lý đội ngũ CC cấp xã trong thời gian vừa qua là chưa cao, còn nhiều bất cập như công tác quy hoạch,

tuyển dụng chưa thật sự đảm bảo tính chính xác, công bằng, minh bạch; công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC còn mang tính dàn trải, nội dung chưa bám sát nhu cầu thực tiễn; Công tác bố trí, sử dụng đội ngũ CC còn chưa phù hợp với năng lực; Việc thực hiện các chế độ, chính sách chưa được thỏa đáng dẫn đến chưa tạo được động lực làm việc cho CC; Công tác thanh tra, kiểm tra chưa được thực hiện một cách thường xuyên, nghiêm túc,... Do đó, việc nghiên cứu vấn đề “Giải pháp tăng cường quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên” là có tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên trong việc đề ra các giải pháp để tăng cường quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên trong thời gian tới.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Hiện nay, có nhiều công trình nghiên cứu liên quan vấn đề quản lý đội ngũ cán bộ, CC cấp xã, mỗi công trình nghiên cứu đều có mục đích, đối tượng, phạm vi nghiên cứu và cách tiếp cận riêng,

cụ thể: Tác giả Tăng Kết Dư (2020) với công trình có tên “*Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Lục Yên, tỉnh Yên Bái*”, đã đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ CB, CC cấp xã tại huyện Lục Yên, tỉnh Yên Bái, bao gồm: Tăng cường quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; Đổi mới công tác tuyển dụng; Cải cách chế độ, chính sách; Đổi mới công tác đánh giá; Nâng cao chất lượng giám sát, kiểm tra, kiểm soát; Hoàn thiện hệ thống chức danh vị trí việc làm và công tác phân tích công việc. Tác giả Nguyễn Anh Tuấn (2021) với đề tài “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, CC cấp xã tại huyện Ngân Sơn, tỉnh Bắc Kạn*” đã đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC cấp xã tại huyện Ngân Sơn, tỉnh Bắc Kạn, bao gồm: Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch; Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng; Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng CB, CC; Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực; Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc. Hay bài viết có tên “*Nâng cao chất lượng cán bộ, CC cấp xã*” đăng trên Báo Sơn La, số ra ngày 28/10/2022 của tác giả Thanh Huyền (2023) đã chỉ ra tình hình thực hiện, những khó khăn vướng mắc và những kết quả đạt được của công tác tổ chức thi sát hạch nhằm đánh giá và nâng cao chất lượng CB, CC tại Thành phố Sơn La và huyện Mộc Châu. Tác giả Nguyễn Thị Thu Hà, Nguyễn Đồng Minh, Trần Văn Tiến (2022) với công trình có tên “*Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, CC cấp xã tại huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội*” đăng trên Tạp chí Quản lý Nhà nước, số ra ngày 06/12/2023 đã đưa ra một số kiến nghị đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC cấp xã tại huyện Ba Vì gồm: Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng; Đánh giá, rà soát tổng thể, toàn diện đội ngũ CB, CC; Chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá; Thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài, trí thức trẻ; Trang bị cơ sở vật chất, phương tiện làm việc đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Ngoài ra, còn phải kể đến một số công trình khác có bàn đến chủ đề quản lý CC như tác giả Phan Công Thành (2022) “Một số vấn đề về bảo đảm thực hiện pháp luật trong quản lý công chức tham mưu ở các cơ quan Đảng cấp tỉnh của Việt Nam” hay tác giả Nguyễn Đăng Phương Truyền (2017) với bài viết “Quy định về sát hạch công chức trong pháp luật về quản lý công chức”, các công trình này đã đưa ra những kiến nghị để hoàn thiện những quy định này nhằm nâng cao hiệu quả quản lý công chức, góp phần lựa chọn được những CC có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ cho nền công vụ.

Tóm lại: các công trình khoa học kể trên đã đề cập đến nhiều khía cạnh khác nhau liên quan đến CB, CC cấp xã với các phương pháp tiếp cận khác nhau, đưa ra thực trạng và giải pháp khác nhau nhưng các công trình nghiên cứu đã có điểm chung là phân tích, đánh giá tình hình chất lượng đội ngũ CB, CC cấp xã tại các địa phương, từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng cho từng nội dung được đề cập. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu vấn đề quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên, do đó đây là một hướng tiếp cận mới trên phương diện kế thừa từ những công trình nghiên cứu trên về hệ thống lý thuyết, phân tích đánh giá thành tựu và hạn chế của công tác quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, từ đó đề xuất những giải pháp mang tính định hướng áp dụng phù hợp với đặc điểm và thực tế của trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên trong thời gian tới.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau: (1) *Phương pháp thu thập tài liệu* gồm tài liệu sơ cấp và tài liệu thứ cấp; (2) *Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi* với số lượng mẫu điều tra là 158 là CC cấp xã. Bảng hỏi được thiết kế gồm hai nội dung: Thông tin chung về đối tượng khảo sát và thực trạng quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên bằng việc sử dụng đo Likert gồm 5 mức độ và quy ước điểm cho từng mức cụ thể như sau: Kém 1,0-1,80 (1 điểm); Yếu: 1,81-2,60 (2 điểm); Trung bình: 2,61-3,40 (3 điểm); Khá: 3,41-4,20 (4 điểm); Tốt: 4,21-5,0 (5 điểm). Số liệu khảo sát được xử lý bằng phần mềm Excel, tính ra tỷ lệ % đối với từng nội dung khảo sát.; (3) *Phương pháp phân tích và tổng hợp*: Từ kết quả phân tích các loại tài liệu và số liệu đã được xử lý, nhóm tác giả tiến hành tổng hợp theo nội dung nghiên cứu cụ thể để làm sáng tỏ thực trạng quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên trong thời gian qua.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng quản lý đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên

4.1.1. Thực trạng công tác quy hoạch, tuyển dụng công chức

Trong giai đoạn 2021-2023, số lượng CC được quy hoạch và luân chuyển có xu hướng tăng qua các năm, đáp ứng nhu cầu quản lý của thời đại đổi mới. Năm 2021, tổng số CC quy hoạch và luân chuyển là 155 người. Năm 2022, con số này tăng lên 160 người. Đến năm 2023, số CC được quy hoạch và luân chuyển là 162 người được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 1: Công tác quy hoạch, luân chuyển CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

STT	Chỉ tiêu	2021	2022	2023	So sánh 22/21 (%)	So sánh 23/22 (%)
1	Đội ngũ CC được quy hoạch	123	125	125	101,6	100,0
2	Đội ngũ CC được luân chuyển	32	35	37	109,3	105,7
	Tổng số	155	160	162	210,9	205,7

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên

Trong giai đoạn 2021-2023, số lượng CC cấp xã được tuyển dụng trên địa bàn thành phố tương đối ít và có xu hướng giảm, hướng dẫn đến sự ổn định về mặt số lượng CC. Mặt dù số lượng tuyển dụng có

xu hướng giảm nhưng chất lượng CC được tuyển dụng lại tăng lên nhằm đáp ứng được những tiêu chuẩn đã đề ra trong công tác tuyển dụng, được thể hiện ở bảng biểu dưới đây:

Bảng 2: Kết quả tuyển dụng CBCC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên.

Vị trí tuyển dụng	2021	2022	2023	So sánh 22/21 (%)	So sánh 23/22 (%)
Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự cấp xã	0	0	0	0,0	0,0
CC Văn phòng - thống kê	1	0	0	0,0	0,0
CC Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường	0	1	0	100,0	-100,0
CC Tài chính - kế toán	1	0	0	-100,0	0,0
CC Tư pháp - hộ tịch	0	1	0	100,0	-100,0
CC Văn hóa - xã hội	0	0	1	0,0	100,0

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên

Để thấy được thực trạng công tác này, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát đối tượng CC

cấp xã, kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 3: Đánh giá về công tác quy hoạch, tuyển dụng CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					ĐTB
		Yếu	Kém	Trung Bình	Khá	Tốt	
1	Công tác quy hoạch, tuyển dụng được lập kế hoạch chi tiết, cụ thể cho từng giai đoạn	0.0	5.4	30.2	45.1	19.3	3.80
2	Công tác quy hoạch, tuyển dụng được thực hiện trên cơ sở đánh giá cơ cấu, chất lượng đội ngũ CC.	2.5	8.7	32.3	40.8	15.7	3.58
3	Các tiêu chí quy hoạch, tuyển dụng được xây dựng rõ ràng, công khai, minh bạch.	3.4	8.2	34.1	41.2	13.1	3.54
4	Thông tin tuyển dụng CC được công bố rộng rãi, công khai.	7.5	27.4	40.2	16.5	8.4	2.91
5	Quy trình tuyển dụng đảm bảo tính chính xác, công bằng, minh bạch.	8.8	19.3	30.1	34.2	7.6	2.84
6	Công tác quy hoạch theo đúng mục tiêu phát triển của UBND huyện, tỉnh.	0	2.5	30.2	45.6	21.7	3.86
7	Đối tượng quy hoạch có đủ năng lực, phẩm chất lãnh đạo cần thiết.	5.2	10.3	40.6	31.2	12.7	3.37
8	Có chế tài xử phạt tương thích với các vi phạm, gian lận trong quá trình quy hoạch, tuyển dụng.	5.7	12.4	50.1	22.2	9.6	3.17
	ĐCT chung						3.38

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, khảo sát

Kết quả khảo sát tại bảng 3 cho thấy, các đối tượng khảo sát đánh giá công tác quy hoạch và tuyển dụng đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên chỉ ở mức trung bình với ĐTB chung là 3,38 điểm tiệm cận với mức khá. Trong đó, có tiêu chí 1 và tiêu chí 6 có ĐTB tiệm cận với mức tốt, các tiêu chí gồm: Tiêu chí 2, tiêu chí 3 được đánh giá ở mức khá có ĐTB lần lượt là 3,54 điểm và 3,58 điểm. Tuy nhiên, vẫn còn tiêu chí được đánh giá tiệm cận ở mức yếu như tiêu chí 4 và tiêu chí 5 với ĐTB lần lượt là 2,91 điểm và 2,84 điểm.

4.1.2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã

Hàng năm thành phố Thái Nguyên đều tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho CC và cử CC theo học các lớp chuyên sâu, tham dự hội thảo chuyên môn... Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CC được xây dựng căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch CC; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm; gắn với công tác sử dụng, quản lý CC, phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển

nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng CC cấp xã đang được tỉnh áp dụng hiện nay là: Bồi dưỡng nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng gồm: Lý luận

chính trị; kiến thức quốc phòng và an ninh; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế; tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ...

Bảng 4: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Nội dung	2021	2022	2023	So sánh 22/21 (%)	So sánh 23/22 (%)
1	Bồi dưỡng lý luận chính trị	75	77	80	102.6	103.9
2	Kiến thức quản lý Nhà nước	86	90	95	104.6	105.5
3	Kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ	90	92	95	102.2	103.2
4	Trình độ ngoại ngữ	24	25	33	104.1	132.0
5	Trình độ tin học	27	30	40	111.1	133.3

Từ bảng số liệu 4 cho thấy số lượng CC được đào tạo, bồi dưỡng qua các năm có xu hướng tăng lên từ 2,22% đến 33,33% qua các năm, đặc biệt là đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về tin học và ngoại

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên
ngữ trong năm 2023. Để thấy được thực trạng công này, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát đối tượng CC cấp xã, kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 5: Kết quả khảo sát Công tác đào tạo, bồi dưỡng CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					ĐTB
		Yếu	Kém	Trung Bình	Khá	Tốt	
1	Lãnh đạo quan tâm và tạo điều kiện cho công chức đi học các lớp lý luận chính trị, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.	0	2.7	24.1	37.3	35.9	4.12
2	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả, thực tế, có tính khả thi cao.	2.2	10.4	27.3	35.4	24.7	3.69
3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng đa dạng, phong phú, phù hợp.	1.7	9.8	30.2	35.1	23.2	3.67
4	Nội dung đào tạo cung cấp đầy đủ các kiến thức, kỹ năng, tư tưởng cần thiết cho công chức.	9.1	26.2	43.1	14.1	7.5	2.87
5	Việc lựa chọn công chức tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành công khai, minh bạch và phù hợp.	2.1	10.4	31.3	33.3	22.9	3.62
6	Hoạt động đào tạo có tính ứng dụng và mang lại hiệu quả cao trong thực tế công việc hàng ngày.	5.7	28.2	37.4	20.1	8.6	2.98
ĐTB chung							3.49

Kết quả khảo sát tại bảng 5, cho thấy các đối tượng khảo sát đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên thời gian qua ở mức khá, với ĐTB chung là 3,49 điểm. Trong đó, tiêu chí 1 được đánh giá cao nhất, với ĐTB 4,12 điểm, tiệm cận với tốt; Tiêu chí 2, tiêu chí 3 và tiêu chí 5 được đánh giá ở mức khá với ĐTB lần lượt là 3,69 điểm, 3,67 điểm và 3,62 điểm. Tuy nhiên, tiêu chí 4 và tiêu chí 6 lại được

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra, khảo sát đánh giá ở mức trung bình, tiệm cận với mức yếu với ĐTB lần lượt là 2,87 điểm và 2,98 điểm.

4.1.3. Thực trạng công tác tổ chức, sử dụng đội ngũ công chức

Công tác tổ chức sử dụng CC cấp xã được thành phố Thái Nguyên thực hiện và điều chỉnh theo đúng quy định của Đảng và Nhà nước, các vị trí CC hầu hết đã được bố trí đúng số lượng biên chế, được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 6: Tổng hợp số lượng các chức danh CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Chức danh	Số lượng đã bố trí (Người)
1	Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự	32
2	Văn phòng - thống kê	46
3	Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường	45
4	Tài chính - kế toán	48
5	Tư pháp - hộ tịch	48
6	Văn hóa - xã hội	42
Tổng		261

Bảng số liệu thống kê trên cho thấy: Công tác tổ chức, sử dụng đội ngũ CC cấp xã đã được thành phố Thái Nguyên thực hiện tương đối tốt, tuy nhiên, do có sự thay đổi trong cải cách cơ chế quản lý và chế độ một cửa nên vẫn có nhiều vị trí công việc chưa được tuyển dụng, bố trí kịp thời, tình

trạng CC kiêm nhiệm nhiều mảng hoạt động vẫn còn xảy ra, gây khó khăn cho công tác bố trí và sắp xếp việc làm cho CC. Để thấy được thực trạng công tác này, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát đối tượng CC cấp xã, kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 7: Đánh giá về công tác tổ chức, sử dụng công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					ĐTB
		Yếu	Kém	Trung Bình	Khá	Tốt	
1	Có kế hoạch về khai thác và sử dụng đội ngũ CC cho từng giai đoạn, từ đó có biện pháp để bố trí sử dụng và luân chuyển CC cho phù hợp.	1.2	9.7	22.4	41.2	25.5	3.79
2	Phân công công việc và chế độ làm việc cho CC đúng quy định, có chế độ chính sách đối với các trường hợp làm thêm giờ.	4.1	12.1	34.6	32.3	16.9	3.43
3	Sự sắp xếp, phân bổ công việc tại các vị trí là phù hợp với năng lực và mong muốn của CC.	4.7	22.2	39.4	26.1	7.6	3.03
4	Sắp xếp công việc khoa học, không chồng chéo giữa các bộ phận.	5.2	25.3	46.1	16.8	6.6	2.91
5	Việc điều động, luân chuyển CC gắn liền với công tác tư tưởng, động viên và yêu cầu đội ngũ CC nghiêm túc chấp hành quy định.	6.2	27.4	39.2	17.3	9.9	2.97
6	Công tác bổ nhiệm, điều chuyển, miễn nhiệm có quy định rõ ràng và được thực hiện chặt chẽ, công khai, khách quan.	2.3	14.1	37.1	34.2	12.3	3.46
ĐTB chung							3.26

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra, khảo sát

Kết quả khảo sát tại bảng 7 cho thấy: Công tác tổ chức và sử dụng đội ngũ CC cấp xã ở thành phố Thái Nguyên thời gian được các đối tượng khảo sát đánh giá ở mức trung bình, với ĐTB chung là 3,26 điểm. Trong đó, có ba tiêu chí được đánh giá ở mức khá gồm: Tiêu chí 1, tiêu chí 2 và tiêu chí 6, với ĐTB là 3,79 điểm, 3,46 điểm và 3,43 điểm. Các tiêu chí còn lại gồm tiêu chí 3, tiêu chí 4 và tiêu chí 5 được đánh giá ở mức trung bình, tiệm cận với mức yếu, với ĐTB lần lượt là 3,03 điểm, 2,91 điểm và 2,97 điểm.

4.1.4. Thực trạng công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá

Trong những năm qua, thành phố Thái Nguyên đều lên kế hoạch thanh tra, kiểm tra quá trình quản lý và thực hiện nhiệm vụ của chính quyền cấp xã. Công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện dưới cả hai hình thức: Thường xuyên và đột xuất. Nội dung thanh tra chủ yếu tập trung vào hoạt động thu chi, quản lý ngân sách Nhà nước và chuyên môn nghiệp vụ của CC trong thực thi nhiệm vụ..., được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 8: Tình hình thanh tra, kiểm tra CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Chỉ tiêu	Số cuộc thanh tra, kiểm tra			So sánh (%)	
		2021	2022	2023	2022/2021	2023/2022
1	Thanh tra	32	32	32	100.00	100.00
2	Kiểm tra	84	90	96	107.14	106.67
	- Thường xuyên	64	64	64	100.00	100.00
	- Đột xuất	20	26	32	130.00	123.08
	Tổng	116	122	128	105.17	104.92

Nguồn: Phòng Thanh tra, thành phố Thái Nguyên tỉnh Thái Nguyên

Qua bảng số liệu trên cho thấy: Trong giai đoạn 2021-2023, số cuộc thanh tra, kiểm tra của lãnh đạo các cấp đến chính quyền cấp xã ngày càng tăng lên, cụ thể: Năm 2022, tổng số cuộc thanh tra, kiểm tra các xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên là 122 cuộc, tăng 5,17% so với năm 2021. Năm 2023, tổng số cuộc thanh tra, kiểm tra là 128 cuộc,

tăng 4,92% so với năm 2022. Số cuộc kiểm tra thường xuyên được giữ nguyên qua các năm. Bên cạnh công tác thanh tra, kiểm tra thì công tác đánh giá, xếp loại CC hoàn thành nhiệm vụ cũng được thành phố Thái Nguyên thực hiện, kết quả thống kê về kết quả đánh giá xếp loại được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 9: Tổng hợp kết quả đánh giá, xếp loại CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Nội dung	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	171	65.27	172	65.40	48	18.39
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	82	31.30	82	31.18	208	79.69
3	Hoàn thành nhiệm vụ	8	3.05	7	2.66	4	1.53
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	1	0.38	2	0.76	1	0.38
	Tổng	262	100.00	263	100.00	261	100.00

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên

Kết quả tổng hợp cho thấy trong giai đoạn 2021-2023 cho thấy, công tác đánh giá, xếp loại CC hoàn thành nhiệm vụ, hàng năm, các xã còn thống kê báo cáo CC cấp xã chưa đạt chuẩn theo quy định về tiêu chuẩn của CC trong thời kỳ mới. Kết quả thống kê sẽ làm căn cứ để đánh giá xếp

loại CC và lên kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CC cho giai đoạn sau. Để thấy được thực trạng công tác này, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát nhóm đối tượng CC cấp xã và kết quả được thể hiện ở bảng biểu dưới đây.

Bảng 10: Đánh giá về công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá (%)					ĐTB
		Yếu	Kém	Trung Bình	Khá	Tốt	
1	Có kế hoạch chi tiết, cụ thể về công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá CC hàng năm.	2.3	12	32.4	44.1	9.2	3.46
2	Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ CC thực hiện một cách thường xuyên, nghiêm túc và đúng với quy định.	7.2	27.9	46.2	14.1	4.6	2.79
3	Các tiêu chuẩn, tiêu chí thanh tra, kiểm tra, đánh giá rõ ràng, dễ hiểu.	1.2	13.6	39.1	31.2	14.9	3.43
4	Việc đánh giá CC đảm bảo tính chính xác, phản ánh đúng đóng góp của công chức đối với cơ quan.	7.3	25.5	37.9	20.5	8.8	3.08
5	Kết quả thanh tra, kiểm tra, đánh giá được sử dụng hiệu quả trong việc đưa ra các quyết định điều chỉnh, khen thưởng, kỷ luật.	6.8	24.7	40.5	19.3	8.7	3.41
6	Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá tạo động lực thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ CC.	5.2	20.2	45.1	20.3	7.2	3.11
	ĐTB chung						3.21

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra, khảo sát

Kết quả khảo sát tại bảng 10 cho thấy: Các đối tượng khảo sát đánh giá công tác về công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên trong thời gian qua ở mức trung bình với ĐTB chung là 3,21 điểm. Trong đó, chỉ có ba tiêu chí gồm: Tiêu chí 1 và tiêu chí 3 và tiêu chí 5 được đánh giá ở mức khá với ĐTB lần lượt là 3,46 điểm, 3,43 điểm và 3,41 điểm. Các tiêu chí gồm tiêu chí 2, tiêu chí 4 và tiêu chí 6 được đánh giá ở mức trung bình, với ĐTB lần lượt là 2,79 điểm, 3,08 điểm và 3,11 điểm.

Tóm lại: qua việc khảo sát thực trạng quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên cho thấy, bên cạnh những kết quả đạt được thì vẫn còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế cần khắc phục đó là: Công tác quy hoạch, tuyển dụng CC vẫn chưa thật sự đảm bảo tính chính xác, công bằng, minh bạch, thông tin tuyển dụng chưa được công bố rộng rãi, công khai;

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CC vẫn mang tính dàn trải, nội dung chưa bám sát nhu cầu thực tiễn, chưa đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, tư tưởng của CC cấp xã; Công tác tổ chức và sử dụng đội ngũ CC chưa khoa học, hợp lý, chưa phù hợp với năng lực và mong muốn của công chức. Chế độ chính sách đối với các trường hợp làm thêm giờ chưa được thỏa đáng, chưa tương xứng với sức lao động bỏ ra của công chức; việc điều động, luân chuyển CC giữa các vị trí cũng được thực hiện chưa khéo léo, còn mang tính áp đặt, bắt buộc khiến tâm lý CC chưa thật sự thoải mái; Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ CC cấp xã chưa được thực hiện một cách thường xuyên, nghiêm túc, chưa có tác dụng tích cực trong công tác đưa ra các quyết định điều chỉnh, có nhiều lỗi vi phạm tái diễn thường xuyên, liên tục qua các năm mà vẫn chưa có biện pháp xử lý hiệu quả.

Những hạn chế trên là do nhiều nguyên nhân gây nên, trong đó có thể kể đến những nguyên nhân chính sau: Do chưa đánh giá thực trạng CC một cách kỹ lưỡng về số lượng, chất lượng, cơ cấu (về độ tuổi, giới tính, dân tộc,...), chưa gắn với thực tiễn. Bên cạnh đó, cơ chế tuyển dụng chưa đảm bảo tính công khai, công bằng; Do nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa được cập nhật, chưa bám sát với nhu cầu thực tiễn đổi mới liên tục; Do việc bố trí, sử dụng CC chưa đúng với chuyên môn đào tạo, trình độ quản lý của chính quyền địa phương còn yếu kém, phân công công việc chưa rõ ràng, khoa học, sự phối hợp giữa các cơ quan, bộ phận còn lỏng lẻo dẫn đến hiện tượng chồng chéo công việc giữa các cá nhân, bộ phận. Bên cạnh đó, việc kiểm tra, đánh giá còn chủ quan, thiếu chính xác dẫn đến kết quả chưa phản ánh đúng đóng góp của CC đối với cơ quan, đơn vị.

4.1.2. Một số giải pháp tăng cường quản lý đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên

4.1.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã

Công tác quy hoạch đội ngũ CC cấp xã cần phải được xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế của đội ngũ CC cấp xã theo từng thời kỳ. Việc quy hoạch CC phải có tầm nhìn xa, có tính kế thừa, phát triển và cơ cấu quy hoạch hợp lý, có mục tiêu quy hoạch rõ ràng. Tăng cường công tác thanh tra, giám sát quá trình tuyển dụng, đảm bảo nguyên tắc công khai, công bằng, minh bạch trong quá trình thi tuyển và đánh giá kết quả, tạo niềm tin cho các ứng viên khi đăng ký tham gia thi tuyển vào các vị trí CC cấp xã.

4.1.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng CC phải căn cứ vào đề xuất của CC để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn theo đúng nội dung và trọng tâm công việc. Nội dung đào tạo phải được biên soạn ngắn gọn, xúc tích, dễ hiểu, có ví dụ và tình huống gắn liền với thực tiễn công việc. Có chính sách, cơ chế tuyển chọn đội ngũ giảng dạy, báo cáo viên có chất lượng cao, có nhiệt huyết, có kiến thức sâu rộng và có nhiều kinh nghiệm trong thực tế, đồng thời phải đầu tư trang bị cơ sở vật chất, thiết bị cần thiết đảm bảo cho quá trình dạy và học. Đồng thời, tham khảo thêm các hình thức đào tạo trực tuyến, đào tạo qua phần mềm hướng dẫn, đào tạo từ xa... để tạo ra nhiều sự lựa chọn và thuận lợi cho CC trong việc bố trí, sắp xếp công việc.

4.1.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tổ chức và sử dụng đội ngũ công chức cấp xã

Xây dựng đề án vị trí việc làm chi tiết, cụ thể cho các năm, các giai đoạn và làm tốt việc bố trí,

phân công công việc theo đề án. Trong đề án việc làm sẽ có các thông tin chi tiết về số lượng và chất lượng của các vị trí công việc theo biên chế và trên thực tế, gắn với mỗi công việc sẽ có bản mô tả và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Căn cứ vào đề án, UBND xã sẽ tiến hành sắp xếp và phân bổ lại các vị trí công việc cho phù hợp với năng lực và mong muốn của CC. Xây dựng quy chế và điều lệ hoạt động cho toàn cơ quan, trong đó có ghi rõ vai trò, nhiệm vụ của từng phòng ban, đơn vị và chi tiết đến từng vị trí công việc. Thực hiện phân công công việc theo đúng quy chế, điều lệ hoạt động của cơ quan. Trong quá trình phối hợp thực hiện phải có sự phân biệt rõ ràng giữa nhiệm vụ chuyên môn và nhiệm vụ chức năng. Tránh tình trạng quản lý và phân công công việc chồng chéo, phụ thuộc lẫn nhau khiến quá trình triển khai thực hiện công việc gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Công tác điều động, luân chuyển CC giữa các vị trí phải gắn với công tác tâm lý, tư tưởng. Cán bộ lãnh đạo phải có sự trao đổi với các CC thuộc diện điều động, luân chuyển, nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của họ và làm tốt công tác tư tưởng cho họ, đảm bảo các CC đều có tâm lý thoải mái, bằng lòng khi đảm nhận công việc mới.

4.1.2.4. Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá thực hiện công việc

Thực hiện nghiêm túc quy chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bằng việc ban hành quy định về thanh tra, kiểm tra CC cụ thể và chi tiết hơn, đồng thời đôn đốc, giám sát quá trình thực hiện, đảm bảo công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện nghiêm túc, công bằng. Nội dung thanh tra, kiểm tra trên tất cả các phương diện: Chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, thái độ làm việc, phẩm chất đạo đức và lý tưởng chính trị... đảm bảo về mặt chất lượng cho đội ngũ CC. Đồng thời, để đảm bảo tính khách quan, cần phải có sự kiểm tra chéo lẫn nhau giữa các đoàn thanh tra, kiểm tra và khuyến khích nhân dân tham gia vào công tác kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, đặc biệt là cơ quan quản lý cấp xã. Đánh giá thực hiện công việc của CC cần phải được tiến hành thường xuyên, định kỳ theo tháng, quý và năm. Các kết quả này sẽ được tổng hợp lại và sử dụng làm căn cứ xét thi đua, khen thưởng cho CC và làm cơ sở tổng hợp kết quả đánh giá, xếp loại CC cuối năm, công tác đánh giá CC cấp xã phải được tiến hành dưới nhiều khía cạnh: Đánh giá về năng lực, về trình độ, về thái độ, về phẩm chất đạo đức... và có sự đánh giá cả từ phía đồng nghiệp, lãnh đạo, cơ quan và từ bản thân CC tự đánh giá để đảm bảo kết quả đánh giá khách quan, đầy đủ và chính xác. Bên cạnh đó, phải thực hiện nghiêm chỉnh quy định xử lý kỷ luật đối với những hành vi, biểu hiện sai

lệch của CC, tuyệt đối không bao che, tạo điều kiện để có cơ hội tái phạm sau này.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy công tác này đã nhận được sự quan tâm và tạo điều kiện giúp đỡ từ phía ban lãnh đạo tỉnh và chính quyền địa phương các cấp, chất lượng của đội ngũ CC cấp xã không ngừng được nâng lên, số CC cấp xã đạt chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng ngày càng nhiều, kết quả thực hiện nhiệm vụ và rèn luyện bản lĩnh chính trị của CC cũng được nâng cao, số lượng các trường hợp vi phạm quy định, bị kỷ luật, khiển trách cũng giảm đi đáng kể. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt đạt được, công tác

quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên cũng vẫn còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế. Để khắc phục tình trạng trên, nhóm tác giả đã đề xuất 4 giải pháp cụ thể nhằm tăng cường quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên trong thời gian tới. Thông qua các giải pháp này, nhóm tác giả hi vọng công tác quản lý đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên trong thời gian tới sẽ đạt được nhiều kết quả khả quan hơn, nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ CC cấp xã, đóng góp vào sự thắng lợi của sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Tăng Kết Dư. (2020). Nâng cao chất lượng cán bộ công chức cấp xã tại huyện Lục Yên, tỉnh Yên Bái. *Luận văn thạc sĩ thuộc chuyên ngành Quản lý kinh tế - Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên*.
- [2]. Thanh Huyền. (2023). *Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã*, Báo Sơn La, số ra ngày 28/10/2022.
- [3]. Nguyễn Thị Thu Hà, Nguyễn Đồng Minh, Trần Văn Tiến. (2022). Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Ba Vì, thành phố Hà Nội. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số ra ngày 06/12/2023.
- [4]. Nguyễn Anh Tuấn. (2021). Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Ngân Sơn, tỉnh Bắc Kạn. *tế Luận văn thạc sĩ thuộc chuyên ngành Quản lý kinh - Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên*.
- [5]. Phan Công Thành. (2022). Một số vấn đề về bảo đảm thực hiện pháp luật trong quản lý công chức tham mưu ở các cơ quan Đảng cấp tỉnh của Việt Nam. *Tạp chí Khoa học*, Trường Đại học Thủ Đức Hà Nội, số 63/2022, 117-122.
- [6]. Nguyễn Đặng Phương Truyền. (2017). Quy định về sát hạch công chức trong pháp luật về quản lý công chức. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 04 (332), tháng 2/2017.
- [7]. Tỉnh ủy Thái Nguyên. (2021). *Đề án số 08-ĐA/TU ngày 15/7/2021 của Tỉnh ủy Thái Nguyên về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ chủ chốt các cấp đủ năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác quy hoạch cán bộ công chức*.
- [8]. Ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. (2021). *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên năm 2021*.
- [9]. Ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. (2022). *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên năm 2022*.
- [10]. Ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. (2023). *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên năm 2023*.
- [11]. Ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. (2021). *Báo cáo thống kê số liệu cán bộ, công chức cấp xã năm 2021*.
- [12]. Ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. (2022). *Báo cáo thống kê số liệu cán bộ, công chức cấp xã năm 2022*.
- [13]. Ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. (2023). *Báo cáo thống kê số liệu cán bộ, công chức cấp xã năm 2023*.
- [14]. Ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. (2023). *Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ năm 2023 và nhiệm vụ, giải pháp thực hiện năm 2024*.

Thông tin tác giả:

1. Trần Thị Hồng

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Khoa học – Đại học Thái Nguyên
- Địa chỉ email: hongtt@tnus.edu.vn

2. Đoàn Đình Huy

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Khoa học – Đại học Thái Nguyên

Ngày nhận bài: 27/8/2024

Ngày nhận bản sửa: 23/9/2024

Ngày duyệt đăng: 25/9/2024