

IMPROVING THE QUALITY OF THE CONTINGENT OF CADRES, CIVIL SERVANTS AT COMMUNE LEVEL TO MEET THE STATE MANAGEMENT REQUIREMENTS AND SERVICE TO THE PEOPLE

Thai Van Ha^a
 Nguyen Cong Nha^b

Hanoi University of Business and Technology

Email: ^avanha280182@gmail.com; ^bnguyencongnha@gmail.com

Received: 11/8/2022; Reviewed: 25/8/2022; Revised: 05/9/2022; Accepted: 12/9/2022; Released: 30/9/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/731>

In the past years, since the implementation of the comprehensive reform policy of the country, in response to the requirements of industrialization and modernization, the contingent of cadres and civil servants in general has made many contributions, to change the face of the country's administration. However, besides the achieved results, the contingent of cadres and civil servants at commune, ward and township levels (collectively referred to as communal cadres and civil servants) also revealed certain limitations, such as: lack of knowledge, lack of administrative skills, the sense of responsibility in performing official duties of a part of commune-level cadres and civil servants is still low, corruption, harassment, and authority have not been reduced, infringing on rights lawful interests of individuals, organizations and activities of State agencies. That practice poses a requirement to improve the quality of the contingent of cadres and civil servants in general and commune-level cadres and civil servants in particular, in terms of political qualities, ethics, lifestyle, capacity and work qualifications, meeting the requirements of state management, serving the people, socio-economic development of the country and the locality.

Keywords: *Advanced; The quality of the contingent; Commune-level cadres and civil servants; State management.*

1. Đặt vấn đề

Theo Hiến pháp năm 2013, cấp xã là là đơn vị hành chính thấp nhất trong phân định các đơn vị hành chính ở Việt Nam, cũng là cấp gần dân nhất, các công việc cụ thể nhiều. Cán bộ, công chức cấp xã (CBCC cấp xã) là những người công chức hiện đang làm việc tại các cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở cấp xã, CBCC xã là những người đại diện cho quyền lực Nhà nước, thực hiện các hoạt động, công việc nằm trong nhiệm vụ, công vụ được giao. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “cấp xã là gần gũi dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi việc đều xong xuôi”.

Tuy nhiên do điều kiện địa lý, điều kiện kinh tế - xã hội, phong tục tập quán, CBCC cấp xã còn có nhiều hạn chế về năng lực, trình độ, khả năng thích ứng với nhiệm vụ được giao. Hiện nay, trước yêu cầu sự nghiệp đổi mới đòi hỏi đội ngũ CBCC cấp xã càng phải hoàn thiện đạt tiêu chuẩn theo chức danh, chương trình và nhiệm vụ; là căn cứ để các cấp ủy Đảng thực hiện tốt công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ và các chế độ, chính sách khác. Vì vậy, việc không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước vừa

là mục tiêu cơ bản lâu dài, vừa là nhiệm vụ thường xuyên, cấp bách trong tình hình hiện nay.

2. Tổng quan nghiên cứu

Có một số công trình nghiên cứu tiêu biểu về chủ đề này như: Nguyễn Kim Diện (2006), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính Tỉnh Hải Dương*”, luận án tiến sĩ, trường Đại học Kinh tế quốc dân; Nguyễn Thị Ban Mai (2015), “*Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, Tỉnh Bắc Ninh*”, luận văn thạc sĩ, trường Đại học Lao động – Xã hội; Nguyễn Minh Phước (2017) “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở thị xã Hương Thủy, Tỉnh Thừa Thiên Huế*”, Luận Văn thạc sĩ, trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế. Ngoài ra, có khá nhiều bài viết, nghiên cứu được đăng trên các tạp chí như Tạp chí Cộng Sản số ra ngày 03/7/2015 của tác giả Trần Thị Hạnh, trường Đại học Nội Vụ với bài viết “*Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từ sau Hội nghị Trung ương 5 khóa IX và một số kiến nghị*”; Tạp chí điện tử Cộng sản số ra ngày 16/3/2015 của tác giả Đoàn Văn Tinh “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã góp phần xây dựng chính quyền địa phương vững mạnh*”... Tất cả các công trình nghiên cứu về vấn đề nâng cao chất lượng đội

ngũ CBCC cấp xã nêu trên hầu hết được tiếp cận ở nhiều góc độ, nhiều địa bàn khác nhau. Đây là những nguồn tư liệu tham khảo quý giá giúp tác giả kế thừa, vận dụng và phát triển hoàn thiện nội dung nghiên cứu cho bài viết “Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước, phục vụ nhân dân”, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và của địa phương.

Về hệ thống các văn bản nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã: sau Hội nghị Trung ương 5 khóa IX, các cơ quan Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, như: Luật cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011, của Chính phủ, về công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 56/2016/NĐ-CP ngày 09/06/2016 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/07/2017 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2016/NĐ-CP ngày 09/06/2016; Hướng dẫn số 2788/HD-BNV, ngày 29/07/2011, của Bộ Nội vụ, về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã giai đoạn 2011 - 2015 thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg; Thông tư số 06/2012/TT-BNV của Bộ Nội vụ, về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn,... Các văn bản trên là cơ sở pháp lý quan trọng để làm tốt công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu như: Phương pháp nghiên cứu định tính; Phương pháp phân tích và tổng hợp lý thuyết; Phương pháp phân loại và hệ thống hóa lý thuyết; Phương pháp phân tích tổng kết kinh nghiệm; Phương pháp kế thừa và phân tích tài liệu thứ cấp liên quan đến vấn đề nâng cao, chất lượng, đội ngũ CBCC cấp xã dựa trên việc tiếp cận các tài liệu, các bài viết, nghiên cứu, công trình khoa học trong và ngoài nước nghiên cứu đánh giá về cơ cấu, số lượng và các tiêu chí phản ánh chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Từ đó, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Ngoài ra, tác giả thu thập các nguồn tài liệu từ chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2021-2030 với mục tiêu trọng tâm là xây dựng đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và sự phát triển đất nước, báo cáo tổng kết tại các Hội nghị,... để làm cơ sở xây dựng nội dung bài viết.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng đơn vị hành chính cấp xã

Theo số liệu báo cáo của Bộ Nội vụ tính đến

01/9/2019, tổng số đơn vị hành chính (ĐVHC) cấp xã trong cả nước 11.162 đơn vị, gồm 1.594 phường, 606 thị trấn, 8.967 xã, trong đó có 366 xã thuộc các thành phố thuộc tỉnh, 299 xã thuộc các thị xã và 8.336 xã thuộc các huyện. Thực hiện Nghị quyết số 653/2019/UBTVQH14 ngày 12/03/2019 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp các ĐVHC cấp huyện, cấp xã trong giai đoạn 2019-2021 sẽ tiến hành sắp xếp các ĐVHC cấp xã không đủ 50% cả tiêu chí về diện tích và dân số. Trong 2 năm qua, Chính phủ, các địa phương đã bắt tay triển khai thực hiện sắp xếp 1.056 ĐVHC cấp xã. Sau sắp xếp, số ĐVHC cấp xã từ 11.162 đơn vị giảm 561 đơn vị còn 10.599 đơn vị. Trong số 10.599 đơn vị cấp xã hiện nay có 1.892 đơn vị (chiếm 17.85%) đạt từ đủ 100% trở lên cả 2 tiêu chuẩn về diện tích và dân số 3.366 đơn vị (chiếm 31.76%) chỉ đạt từ 50% trở lên cả 02 tiêu chuẩn về diện tích và dân số; 5.341 đơn vị (chiếm 50,39) chưa đạt 50% của một trong hai tiêu chuẩn về diện tích và dân số (trong đó: 4.462 đơn vị chưa đạt 50% tiêu chuẩn về diện tích, 699 đơn vị chưa đạt 50% tiêu chuẩn về dân số và có 180 đơn vị chưa đạt 50% cả hai tiêu chuẩn diện tích và dân số).

4.2. Thực trạng chức danh đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo luật định

Theo quy định tại Khoản 3, Điều 4, Luật CBCC năm 2008 quy định cán bộ cấp xã: Là công dân Việt Nam, được bầu giữ các chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, UBND, Bí thư, P. Bí thư đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị, xã hội. Với quy định này, cán bộ cấp xã (CB cấp xã) có các chức danh sau: (1) Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; (2) Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND; (3) Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND; (4) Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; (5) Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; (6) Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; (7) 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); (8) Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

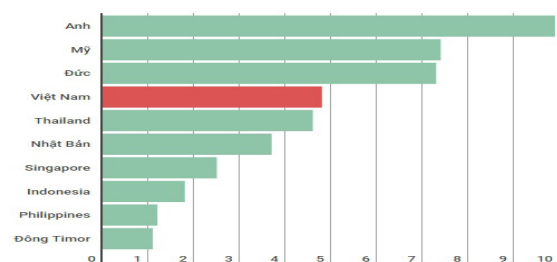
Công chức cấp xã: Là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước. Với quy định này, CB cấp xã có các chức danh sau: (1) Trưởng Công an; (2) Chỉ huy trưởng Quân sự; (3) Văn phòng - thông kê; (4) Địa chính - 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); (5) Tài chính - Kế toán; (6) Tư pháp - Hộ tịch; (7) Văn hóa - Xã hội.

Theo Điều 9, Thông tư 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn một số quy định về CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố quy định mỗi chức danh công chức cấp xã được bố trí từ 01

người trở lên. Với yêu cầu, nhiệm vụ của từng xã, UBND tỉnh có thể bố trí tăng thêm người ở một số chức danh công chức trừ Trưởng Công an xã và Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy quân sự cấp xã. Như vậy, có tới 05 chức danh công chức xã có thể bố trí 2 người.

4.3. Thực trạng chung chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Theo báo cáo của Bộ Nội vụ, tính đến hết năm 2021, CBCC cấp xã trên cả nước có 210.333 người; trình độ đại học trở lên 171.874 người (chiếm 81,72%); cao đẳng 8.739 người (chiếm 4,16%); trung cấp 15.138 người (chiếm 7,2%); sơ cấp và chưa qua đào tạo 14.582 người (chiếm 6,92%); Trình độ chính trị: cử nhân là 1,02%; cao cấp lý luận là 3,11%; trung cấp lý luận là 48,9%; sơ cấp và chưa qua đào tạo, bồi dưỡng là 28,07%. Theo số liệu của ngân hàng Thế giới thu thập năm 2017, Việt Nam thuộc tốp đầu của khối Asean với 4,8% công chức trên dân số (tương đương 20 người dân sẽ có 1 công chức hưởng lương), nhỉnh hơn Thái Lan, Nhật Bản. Nhưng nếu so sánh với khối nước phương Tây như Anh (9,9%), Mỹ (7,4%), và Đức (7,3%) thì con số này không phải là cao



Hình. Tỷ lệ công viên chức trên dân số.

Nguồn. World Bank

Tuy nhiên, Nguyên Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc từng cho rằng: “Trong bộ máy chúng ta có tới 30% số công chức không có cũng được, bởi họ làm việc theo kiểu sáng cấp ô đi, tối cấp về, không mang lại bất cứ thứ hiệu quả công việc nào”.

4.4. Thực trạng công tác quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Theo quy định tại (Mục III.1) Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị và (Mục I.3) Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương Đảng; Nghị quyết số 18, 19 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, sắp xếp đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị quyết 39 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC cho thấy bức tranh như sau:

- Tỉnh Quảng Ninh là một trong những tỉnh đi đầu trong khâu tuyển dụng CBCC cấp xã và có những bước đột phá trong đào tạo, luân chuyển, lựa chọn CBCC cấp xã. Trong quá trình thực hiện tỉnh

Quảng Ninh gặp nhiều khó khăn, có không ít CBCC cấp xã không muốn luân chuyển, ngại luân chuyển, có người phải luân chuyển thì làm việc cầm chừng, chờ “thời cơ” để trở lại nơi làm việc cũ. Để khắc phục tình trạng này, Tỉnh ủy yêu cầu các cấp ủy cơ sở thực hiện luân chuyển CBCC cấp xã bài bản, xây dựng kế hoạch và có lộ trình rõ ràng, đặc biệt chú trọng tới khâu đào tạo trước luân chuyển; Công tác tuyển dụng được chú ý tuyển dụng đúng quy trình như: tuyển dụng công chức khởi tinh, huyện luôn đảm bảo nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan, công bằng và đúng pháp luật. Tuy nhiên, tại Thành phố Uông Bí, công tác quy hoạch CBCC cấp xã chưa thực hiện kịp thời, chưa đảm bảo đúng quy định, hồ sơ còn thiếu văn bằng chứng chỉ, thiếu phiếu nhận xét đánh giá CBCC cấp xã một số năm, việc bố trí sắp xếp CBCC cấp xã chưa hợp lý, không đạt tiêu chuẩn, bố trí nhiều CBCC cấp xã không có trình độ chuyên môn phù hợp vào các vị trí, chức danh đảm nhiệm dẫn đến kết quả thực hiện nhiệm vụ không đạt mục tiêu đề ra.

- Tại xã Hương Thủy, Tỉnh Thừa thiên Huế: công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ đã đảm bảo đúng quy trình, thủ tục, nguyên tắc và tiêu chuẩn quy định. Tuy nhiên, trong giai đoạn từ 2018- tháng 9/2021 việc bổ nhiệm lại 8 trường hợp lãnh đạo chủ chốt còn chậm từ 5-30 ngày. Hồ sơ bổ nhiệm một số cá nhân các bản sao kê tài sản chưa đúng mẫu, dùng bảng kê khai tài sản cuối năm để thay thế cho kê khai phục vụ công tác bổ nhiệm. Ngoài ra, theo Kết luận Thanh tra sở nội vụ, cán bộ UBND xã Hương Thủy một loạt cán bộ giữ chức vụ ở 1 đơn vị quá 2 nhiệm kỳ, vượt quá thời gian quy định.

- Tại Thành phố Hồ Chí Minh: Bố trí số lượng CBCC cấp xã bình quân là 15 người/phường không đủ để đáp ứng nhu cầu giải quyết khối lượng công việc. Hiện tại, một CBCC cấp xã phục vụ bình quân 1.343 người dân; Khối lượng giải quyết hồ sơ hành chính của đội ngũ CBCC cấp xã trong ngày để phục vụ người dân, doanh nghiệp tại địa phương diễn ra từ 7 giờ 30 đến 11 giờ 30 trong buổi sáng, từ 13 giờ đến 17 giờ trong buổi chiều. Tuy nhiên, nơi có dân số đông, hộ kinh doanh cá thể, doanh nghiệp đóng trên địa bàn nhiều,... CBCC cấp xã còn phải tổ chức tiếp nhận, giải quyết hồ sơ ngoài giờ làm việc, từ 17-19 giờ các ngày thứ ba, thứ năm trong tuần. Vì thế, việc bố trí số lượng CBCC cấp xã làm việc như hiện nay là hạn chế trong giải quyết thực thi công việc không đạt đúng thời gian kế hoạch đặt ra.

4.5. Thực trạng công tác tuyển dụng, bổ trí, sắp xếp, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Theo Điều 11, Điều 12 Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; được sửa đổi, bổ sung tại khoản 4, Điều 1, Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ, sửa đổi, bổ sung một số quy định về CBCC cấp xã; người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố

quy định có 2 phương thức: Thi tuyển và xét tuyển. Trong đó, thi tuyển áp dụng cho 05 chức danh (1) Văn phòng – Thông kê, (2) Địa chính - Xây dựng-Đô thị và Môi trường, (3) Tài chính – Kế toán, (4) Tư pháp- Hộ tịch, (5) Văn hóa - Xã hội; Xét tuyển thực hiện đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự xã, thị trấn, điều kiện đăng ký dự tuyển chức danh này theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ, việc bổ nhiệm Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã thực hiện theo quy định của Luật Dân quân tự vệ. Thực trạng công tác tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã tại Kết luận Nghị quyết số 26-NQ/TW về công tác cán bộ nêu rõ: Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hoá bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc; Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, “cánh hầu” xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Trong giai đoạn 2019-2021 triển khai chuyên đề giám sát thực hiện Nghị quyết sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, xã có 45 tỉnh, thành đã sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, xã và kết quả giảm được 8 huyện và 591 xã; cả nước giảm 700 CBCC cấp huyện, 9.690 CBCC cấp xã, tiết kiệm được 2.000 tỷ đồng (trong đó, tiết kiệm chi tiền lương và phụ cấp 780 tỷ đồng; số còn lại là giảm chi hoạt động); Số công chức xã, huyện có hơn 8.100 người hoạt động không chuyên trách cấp xã giảm (tiết kiệm được 870 tỷ đồng chi phụ cấp). Hơn 16.300 thôn, tổ dân phố giảm tương ứng bớt khoảng 48.900 người.

4.6. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) CBCC là quá trình trang bị một khối lượng kiến thức, kỹ năng cần thiết theo chương trình quy định cho ngạch công chức (pháp luật, kinh nghiệm quản lý, phương thức quản lý,...). Theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về ĐT, BD CBCC đã nêu: “ĐT, BD theo vị trí việc làm nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công việc được giao.

Trong những năm qua công tác ĐT, BD CBCC cấp xã được đặc biệt quan tâm: Trong giai đoạn 2011-2015, tổng số cán bộ, công chức được ĐT, BD là gần 2.900.000 lượt người, trong đó bồi dưỡng

về chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ là 1.870.000 lượt người, đạt tỷ lệ gần 65% tổng số lượt cán bộ, công chức được ĐT, BD; Trong giai đoạn 2016-2020 (tính đến tháng 3/2020), đã tổ chức ĐT, BD cho hơn 5,4 triệu lượt CBCC. Trong đó, có khoảng 697.036 lượt người được ĐT, BD về lý luận chính trị; 447.181 lượt người được bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước và khoảng hơn 4,2 triệu lượt người được ĐT, BD về chuyên môn, nghiệp vụ (gấp hơn 2,3 lần so với giai đoạn 2011-2015). Qua các năm công tác ĐT, BD CBCC cấp xã được chú trọng quan tâm nhưng gặp không ít khó khăn như chương trình bồi dưỡng tập trung nhiều về lý thuyết, nhẹ về kỹ năng thực hành và tổng kết thực hiện, trong khi đội ngũ CBCC cấp xã rất cần những kỹ năng, kinh nghiệm trong giải quyết thực thi công việc.

4.7. Thực trạng công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức cấp xã

Việc đánh giá CBCC mục đích để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, thi đua, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với CBCC. Ngày 19 tháng 5 năm 2018, Hội nghị Trung ương 7 khóa XII đã chỉ rõ “Đánh giá cán bộ là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến”; Trong nhiệm kỳ Đại hội XII đã thi hành kỷ luật 2.209 cán bộ liên quan đến vấn đề tham nhũng. Điều này cho thấy, trên thực tế, công tác đánh giá cán bộ chưa thật sự công tâm, chưa phản ánh đúng thực chất, còn qua loa đại khái, thiếu khách quan, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến,... dẫn đến hiện tượng bổ nhiệm cán bộ còn thiếu trách nhiệm, thiếu công tâm, thậm chí bổ nhiệm “người nhà” thay vì bổ nhiệm “người tài”. Thực trạng công tác đánh giá, phân loại CBCC cấp xã tại một số địa phương cho thấy như sau:

- Huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa: Thực hiện đánh giá đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Yên Định thông qua 4 tiêu chí: (1) Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong, lễ lối làm việc; (2) Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; (3) Thái độ phục vụ nhân dân; (4) Có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ. Kết quả có một số ít CBCC cấp xã có lối sống, tác phong và lễ lối làm việc ở mức yếu chiếm 5,9%; CBCC cấp xã có thái độ phục vụ nhân dân ở mức yếu là 2% và CBCC cấp xã hoàn thành nhiệm vụ được giao ở mức yếu 2%. Số liệu này cho thấy bộ phận rất nhỏ đã gây ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín hình ảnh của CBCC cấp xã với nhân dân. Do đó cần nâng cao trách nhiệm của CBCC cấp xã trong việc đánh giá CBCC, đảm bảo tính dân chủ, khách quan để có biện pháp kỷ luật phù hợp nâng cao uy tín và sự tin tưởng của nhân dân.

- Thành phố Quảng Ngãi, tỉnh Quảng Ngãi: Thực

hiện đánh giá đội ngũ CBCC cấp xã của Thành phố Quảng Ngãi thông qua 6 nội dung: (1) Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước; (2) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; (3) năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; (4) Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; (5) Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; (6) Thái độ phục vụ nhân dân. Như vậy, Tỉnh Quảng Ngãi áp dụng những tiêu chí đánh giá riêng là hoàn toàn phù hợp nâng cao tinh thần trách nhiệm của CBCC cấp xã nhưng nội dung tiêu chí đánh giá còn chung chung, khó lượng được kết quả và hiệu suất công tác; Quy trình đánh giá qua 03 bước sau: (Bước 1) kết thúc năm công tác, từng CBCC cấp xã tự làm bản tự nhận xét và đọc trước toàn thể hội nghị đánh giá CBCC cấp xã nơi công tác; (Bước 2) Các thành viên tham gia hội nghị nhận xét, góp ý và biểu quyết về mức độ hoàn thành công việc của người được đánh giá; (Bước 3) Công chức Văn phòng - thống kê ghi chép, lưu trữ hồ sơ công chức, đồng thời gửi báo cáo kết quả lên phòng nội vụ làm cơ sở cho các quyết định khen thưởng, kỷ luật, DT, BD,... tiếp theo. Với quy trình đánh giá này đề cao tính dân chủ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được nhìn nhận từ nhiều phía, tạo cơ hội cho CBCC cấp xã lắng nghe những nhận xét, góp ý của đồng nghiệp từ đó rút ra kinh nghiệm cho bản thân. Tuy nhiên, do tâm lý còn nề nang, ngại nói thẳng nói thật nên việc đánh giá CBCC cấp xã theo phương pháp này còn mang tính “cào bằng”, “bình quân chủ nghĩa”.

4.8. Thực trạng công tác quản lý, kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức cấp xã

Sau Đại hội XII, Đảng và Nhà nước đã lãnh đạo, chỉ đạo công tác quản lý kiểm tra, giám sát CBCC nên trong thời gian qua có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, công tác quản lý cán bộ có lúc, có nơi bị buông lỏng, nặng về sơ yếu lý lịch gia đình “con ông, cháu cha”, quản lý còn nặng trên hồ sơ bằng cấp chưa chú trọng đến quản lý CBCC qua việc làm diễn biến hàng ngày, thiếu chặt chẽ trong phối hợp kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm, còn nề nang, ngại va chạm, hình thức,... buông lỏng quản lý là những kẻ hở cho tình trạng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác cán bộ.

5. Thảo luận

Đề nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã nhằm nhằm đạt được mục tiêu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực, trình độ công tác, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và của địa phương đặt ra, cần tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

Thứ nhất, nâng cao chất lượng tuyển dụng, bố trí, sử dụng thực hiện theo đúng nguyên tắc đúng người, đúng việc; lấy công việc làm tiêu chí lựa chọn nhân lực. Thi tuyển phải đảm bảo tính khách

quan, công tâm, công bằng trong việc xây dựng cơ chế thi tuyển.

Thứ hai, quán triệt nâng cao nhận thức vai trò của CBCC cấp xã và triển khai thực hiện trên thực tế về việc quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng; Xây dựng kế hoạch quy hoạch, luân chuyển, bố trí đúng người, đúng việc, đúng vị trí; Đào tạo CBCC cấp xã trước khi được điều động, luân chuyển; Phát huy tính dân chủ trong quá trình quy hoạch; phát hiện sớm các nhân tố chiến lược để đưa vào diện quy hoạch để đáp ứng tốt nhiệm vụ yêu cầu đề ra.

Thứ ba, đổi mới chất lượng đánh giá, phân loại CBCC cấp xã: khi đánh giá tập trung đánh giá vào kết quả thực hiện nhiệm vụ; hành vi của CBCC như ý thức chấp hành kỷ luật, tuân thủ các nội quy, quy chế, pháp luật của Nhà nước; tập trung quan tâm đến phẩm chất đạo đức của CBCC tránh trường hợp cật nhắc người “có tài mà không đức”.

Thứ tư, tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát quản lý, nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật đối với đội ngũ CBCC bằng cách ban hành các văn bản quy định về thẩm quyền, cơ chế đảm bảo thực thi quyền kiểm tra, giám sát từ hệ thống chính trị, Nhà nước; Quán triệt thực hiện tốt Chỉ thị số 10/CT-TTg ngày 22/04/2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường xử lý, ngăn chặn có hiệu quả tình trạng những nhiễu, gây phiền hà cho người dân trong giải quyết công việc. Kiên quyết xử lý nghiêm các hành vi vi phạm, ngăn chặn “tham nhũng vặt”, biểu hiện những nhiễu, phiền hà trong giải quyết công việc; xử lý nghiêm việc chậm trễ trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Người làm công tác thanh tra cần phải kiên định, nghiêm túc, là tấm gương cho CBCC noi theo.

6. Kết luận

Bài viết đã làm rõ thực trạng đơn vị hành chính cấp xã; thực trạng chức danh đội ngũ CBCC cấp xã theo luật định; thực trạng chung chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã; thực trạng công tác quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, phân loại, quản lý, kiểm tra, giám sát CBCC cấp xã. Đặc biệt ngoài phần ưu điểm, bài viết đã nêu lên được những hạn chế, những vấn đề còn bất cập. Với mục tiêu xác định giai đoạn 2021-2030, Việt Nam tiếp tục xây dựng đội ngũ CBCC có chuyên môn, năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước, phấn đấu 100% CBCC cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm việc... Để đạt được mục tiêu đặt ra cho giai đoạn 2021-2030, tác giả cho rằng Việt Nam cần tập trung giải quyết 5 vấn đề nêu trên chắc chắn việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã sẽ đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước, phục vụ nhân dân”, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và của địa phương đạt được đúng mục tiêu và chuẩn các tiêu chí kỳ vọng.

Tài liệu tham khảo

- Chính phủ. (2021). *Tổng kết Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 và định hướng giai đoạn 2021-2030*. Báo cáo số 128/BC-CP ngày 19/4/2021.
- Hạnh, T. T. (2015). Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từ sau Hội nghị Trung ương 5 khóa IX và một số kiến nghị. <https://tapchiconsang.org>.
- Mai, N. T. B. (2015). *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh*. Luận văn thạc sĩ, trường Đại học Lao động – Xã hội.
- Nhà xuất bản Chính trị quốc gia. (1995). *Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 5*.
- Oanh, T. T. D., & Thanh, V. X. (2021). Bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã - kết quả và những giải pháp cho thời gian tới. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
- Phước, N. M. (2017). *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở thị xã Hương Thủy, Tỉnh Thừa Thiên - Huế*. Luận văn thạc sĩ, trường Đại học kinh tế, Đại học Huế.
- Phương, P. (2021). Nhìn lại nhiệm kỳ XII: Quyết tâm đấu tranh phòng, chống tham nhũng. <https://www.vietnamplus.vn/>.
- Thảo, N. T. (2014). *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Yên Định, tỉnh Thanh Hóa*. Luận văn thạc sĩ, trường Đại học Lao động - Xã hội.
- Tình, Đ. V. (2015). *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, góp phần xây dựng chính quyền địa phương vững mạnh*. <https://tcnn.vn/>.
- Trang, P. T. H. (2018). *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp phường, xã thành phố Quảng Ngãi, tỉnh Quảng Ngãi*. Luận văn thạc sĩ, trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế.
- Vân, C. T. (2022). ACCSM 21: Công chức phải linh hoạt, sáng tạo, học hỏi nhiều hơn. <https://www.vietnamplus.vn/>.
- Vi, T. (2022). Thành phố Hồ Chí Minh: Kiến nghị mỗi phường thêm 2 công chức. <https://www.congluan.vn>.
- Việt, L. Q., & Huyền, T. T. N. (2022). Sắp xếp lại đơn vị hành chính cấp xã giai đoạn 2019-2021, những vấn đề đặt ra. <http://isos.gov.vn/>.
- VnExpress. (2017). Việt Nam đông công chức, viên chức nhất Đông Nam Á. <https://vnexpress.net/>.
- VnExpress. (2022). Giảm hơn 10.000 cán bộ, công chức cấp huyện, xã sau sáp nhập. <https://vnexpress.net/>.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VÀ PHỤC VỤ NHÂN DÂN

Thái Văn Hà^a
Nguyễn Công Nhạ^b

Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

Email: ^avanha280182@gmail.com; ^bnguyencongnha@gmail.com

Nhận bài: 11/8/2022; Phản biện: 25/8/2022; Tác giả sửa: 05/9/2022; Duyệt đăng: 12/9/2022; Phát hành: 30/9/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/731>

Trong những năm qua kể từ khi thực hiện đường lối đổi mới toàn diện đất nước, trước yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đội ngũ cán bộ, công chức nói chung đã có nhiều đóng góp, góp phần làm thay đổi diện mạo nền hành chính nước nhà. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn (gọi chung là CBCC cấp xã) còn bộc lộ những hạn chế nhất định, như: thiếu tri thức, thiếu kỹ năng hành chính, tinh thần trách nhiệm thực thi công vụ của một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã còn thấp, tình trạng tham nhũng, sách nhiễu, cửa quyền chưa thuyên giảm, xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức và hoạt động của các cơ quan Nhà nước. Thực tiễn đó đặt ra yêu cầu cần phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng, về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực, trình độ công tác, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước, phục vụ nhân dân, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và của địa phương.

Từ khóa: *Nâng cao; Chất lượng đội ngũ; Cán bộ công chức cấp xã; Quản lý nhà nước.*