

## **NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN TÂN LẠC, TỈNH HÒA BÌNH**

Hồ Ngọc Ninh<sup>1\*</sup>, Trương Ngọc Tín<sup>1</sup>, Lại Phương Thảo<sup>2</sup>, Bùi Văn Tinh<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Khoa Du lịch và Ngoại ngữ, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

<sup>2</sup>*Khoa Kế toán và Quản trị kinh doanh, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

<sup>3</sup>*Huyện ủy Tân Lạc, tỉnh Hòa Bình*

\*Tác giả liên hệ: hnninh@vnua.edu.vn

Ngày nhận bài: 27.03.2023

Ngày chấp nhận đăng: 04.08.2023

### **TÓM TẮT**

Nghiên cứu này nhằm phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Tân Lạc, tỉnh Hòa Bình. Nghiên cứu sử dụng thông tin thứ cấp và khảo sát 130 mẫu đại diện gồm cán bộ cấp huyện, cán bộ công chức cấp xã và người dân đã từng tiếp cận với cán bộ công chức. Kết quả cho thấy, cơ bản CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc có trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ; Có kinh nghiệm và am hiểu tình hình thực tế của địa phương; Có tinh thần đoàn kết và trách nhiệm, tác phong làm việc và đạo đức, lối sống tốt. Tuy nhiên, vẫn còn một số cán bộ công chức cấp xã hạn chế về kiến thức chuyên môn, kỹ năng giải quyết công việc và tinh thần thái độ làm việc. Vì vậy, giải pháp được đề xuất cho huyện Tân Lạc như sau: Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, công chức cấp xã; Đổi mới công tác tuyển dụng và bố trí sử dụng cán bộ, công chức cấp xã; Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ, công chức; Đẩy mạnh thực hiện các giải pháp tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức.

Từ khóa: Chất lượng, cán bộ, công chức cấp xã, huyện Tân Lạc.

### **Improving the Quality of Commune-Level Cadres and Civil Servants in Tan Lac District, Hoa Binh Province, Vietnam**

### **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the current situation and propose solutions to improve the quality of cadres and civil servants at the commune level in Tan Lac district, Hoa Binh province. The study conducted a survey of 130 representative respondents and utilized descriptive statistics, comparison and scoring and ranking methods for data analysis. The research results showed that the quality of cadres and civil servants at the commune level in Tan Lac district has met the current job requirements and was improving in all aspects. Basically, commune-level civil servants in Tan Lac district experienced professional qualifications. They possessed experience and understanding of the actual situation of the locality; spirit of solidarity and responsibility, acceptable working style, morality and lifestyle. However, there were still some commune-level civil servants who are still limited in terms of trained professional knowledge, problem solving skills and working attitude. Some solutions were proposed to improve the quality of cadres and civil servants at the commune level in Tan Lac district are as follows: Improving the quality of planning for cadres and civil servant development at the commune level; Renovating the recruitment of cadres and civil servants at the commune level; Strengthening the training and retraining of cadres and civil servants at the commune level; Completing the assessment of cadres and civil servants at the commune level; and Accelerating the implementation of solutions to create work motivation for cadres and civil servants at the commune level.

Keywords: Quality, cadres and civil servants at the commune level, Tan Lac district.

### **1. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Cấp xã là đơn vị hành chính nhỏ nhất và

thấp nhất trong hệ thống hành chính 4 cấp ở Việt Nam, nhưng lại giữ một vị trí vô cùng quan trọng. Đây là nền tảng, nền móng của hệ

thống chính trị xã hội, là nơi diễn ra mọi hoạt động của đời sống nhân dân. Ở cấp xã, cán bộ, công chức (CBCC) là những người vận hành bộ máy chính quyền, trực tiếp quản lý mọi hoạt động kinh tế - xã hội diễn ra ở cơ sở; quan tâm, chăm lo đến đời sống của nhân dân; hướng dẫn nhân dân thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước (Bùi Quang Dũng, 2021). Do vậy, đội ngũ CBCC cấp xã đóng vai trò then chốt đối với sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, góp phần vào quá trình phát triển của đất nước.

Tân Lạc là huyện miền núi phía tây của tỉnh Hòa Bình, là cửa ngõ nối liền các tỉnh vùng Tây Bắc với thủ đô Hà Nội, vì vậy huyện có vị trí chiến lược trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Hiện nay đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn huyện vẫn trong tình trạng vừa thiếu vừa thừa, chất lượng CBCC còn thấp và không đồng đều giữa các địa phương. Tại các xã vùng cao của huyện, phần lớn CBCC cấp xã chưa qua đào tạo bài bản nên hiệu quả thực thi nhiệm vụ chưa cao (UBND huyện Tân Lạc, 2022). Do vậy, để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ mới, việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc là rất quan trọng và cấp bách, góp phần xây dựng hệ thống chính trị - kinh tế - xã hội địa phương ngày càng ổn định và vững mạnh. Đặc biệt, trong bối cảnh tỉnh Hòa Bình đang tích cực triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII (nhiệm kỳ 2020-2025), mục tiêu đến năm 2025 kinh tế tỉnh đạt mức trung bình của cả nước và đến năm 2030 trở thành tỉnh phát triển, thuộc nhóm dẫn đầu trong khu vực Trung du miền núi Bắc bộ, thì vai trò của đội ngũ CBCC cấp xã càng trở nên quan trọng hơn. Bởi trình độ, năng lực và tính chuyên nghiệp của đội ngũ CBCC cấp xã sẽ là yếu tố then chốt trong

quá trình thu hút đầu tư và hiện thực hóa các mục tiêu cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương (Trần Viết Quân, 2021).

Nghiên cứu này nhằm phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng CBCC cấp xã, góp phần phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn huyện Tân Lạc trong thời gian tới.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Nguồn số liệu

Số liệu thứ cấp được thu thập từ hệ thống các văn bản chính sách, tài liệu, báo cáo đã được công bố của các cơ quan chuyên môn của huyện Tân Lạc như: Phòng Nội vụ, Chi cục Thống kê huyện, UBND huyện và các xã, thị trấn. Ngoài ra, số liệu, thông tin khác có liên quan đến đề tài được thu thập trên các tạp chí, sách báo, công trình nghiên cứu của các chuyên gia, báo cáo khoa học và các nguồn tham khảo khác.

Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua điều tra, phỏng vấn bằng bảng hỏi đối với 130 người có liên quan, thuộc ba nhóm đối tượng như sau: (i) 10 cán bộ cấp huyện là lãnh đạo Huyện ủy, UBND huyện, Ban tổ chức Huyện ủy, phòng Nội vụ và các phòng chuyên môn; (ii) 60 CBCC cấp xã trên địa bàn 5 xã, thị trấn của huyện Tân Lạc gồm: thị trấn Mãn Đức đại diện cho khu vực có tốc độ phát triển kinh tế nhanh; xã Ngọc Mỹ và xã Đông Lai đại diện cho khu vực có tốc độ tăng trưởng kinh tế khá; xã Phú Vinh và xã Phú Cường đại diện cho khu vực có tốc độ tăng trưởng kinh tế trung bình; (iii) 60 người dân đã tiếp xúc, làm việc với CBCC cấp xã nhằm đánh giá về thái độ phục vụ cũng như các kỹ năng thực thi công vụ của CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc thời gian qua, chi tiết thể hiện tại (Bảng 1).

**Bảng 1. Thông tin cơ bản về mẫu khảo sát**

Đối tượng thu thập số liệu	Số lượng (người)	Phương pháp thu thập
Cán bộ huyện	10	Trao đổi, phỏng vấn sâu
Cán bộ, công chức cấp xã	60	Phỏng vấn bằng bảng hỏi thiết kế sẵn
Người dân làm việc với CBCC xã	60	Phỏng vấn bằng bảng hỏi thiết kế sẵn
Tổng	130	

## 2.2. Phân tích số liệu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả, phương pháp so sánh (so sánh theo thời gian, theo nhóm đối tượng khảo sát), phương pháp cho điểm và xếp hạng ưu tiên (bảng thang đo Likert 4 mức độ: 1 = Yếu; 2 = Trung bình; 3 = Khá; 4 = Tốt) để phân tích, đánh giá về thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc, tỉnh Hòa Bình. Từ đó đề xuất một số giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đối với CBCC cấp xã, góp phần phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn huyện trong thời gian tới.

Công thức tính điểm bình quân và xếp loại chất lượng cán bộ, công chức cấp xã như sau:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{k=1}^n xi \times ui}{\sum_{k=1}^n ui}$$

Trong đó: xi là ước độ đánh giá của CBCC theo các điểm tương ứng (1, 2, 3, 4); và ui là số CBCC có mức độ đánh giá xi. Khi đó: giá trị khoảng cách được xác định như sau (maximum-minimum)/n = (4-1)/4 = 0,75. Như vậy,  $\bar{X}$  thành các cấp độ phản ánh nội dung như sau: 1,00-1,75 = Yếu; 1,76-2,50 = Trung bình; 2,51-3,25 = Khá; 3,26-4 = Tốt) (Trương Thị Cẩm Anh & cs., 2020).

## 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1. Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc

#### 3.1.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc

Sau khi tiến hành sát nhập các đơn vị hành chính cấp xã theo Nghị quyết số 830/NQ-UBTVQH14 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, đến nay huyện Tân Lạc có 16 đơn vị hành chính cấp xã (gồm 15 xã và 1 thị trấn), với tổng số CBCC cấp xã là 374 người, trong đó có 160 cán bộ (42,78%) và 214 công chức (57,22%) (Bảng 2).

Nhìn chung cơ cấu về giới tính và độ tuổi của CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc đề ra hiện nay.

Tuy nhiên, trong tương lai khi nền kinh tế - xã hội phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì huyện Tân Lạc cần quan tâm nhiều hơn đến nhóm CBCC cấp xã trẻ dưới 30 tuổi, đây sẽ là lực lượng nòng cốt cho các xã trong tương lai để thay thế và kế cận kịp thời đội ngũ CBCC trên 50 tuổi. Họ có tuổi đời trẻ, sung sức, có sức khỏe, lòng nhiệt tình, khả năng thích ứng nhanh với tri thức và khoa học hiện đại.

#### 3.1.2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Bảng 3 cho thấy rằng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc đang ngày càng được nâng cao qua các năm và cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu về quy định hiện nay. Số lượng CBCC cấp xã có trình độ trung cấp có xu hướng giảm mạnh từ 53,43% (2019) xuống 15,51% (2021) và trình độ đại học tăng cao từ 36,59% (2019) lên 74,33% (2021). Số lượng CBCC cấp xã có trình độ cao học cũng tăng lên, tuy nhiên tỉ lệ này vẫn còn rất khiêm tốn (chỉ gần 1%) và còn khoảng 15% số cán bộ chủ chốt ở các hội, đoàn thể mới có trình độ trung cấp hoặc sơ cấp.

Đối với công chức cấp xã chuyên trách, 100% có trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên, tuy nhiên còn chưa đa dạng trong các chuyên ngành đào tạo. Những ngành học chủ yếu của công chức cấp xã hiện nay gồm: Kinh tế nông nghiệp, Quản lý đất đai, Kế toán. Bên cạnh đó, vẫn còn nhiều xã có công chức phụ trách chưa đúng chuyên ngành được đào tạo, trong đó cao nhất là công chức văn phòng - thống kê. Riêng công chức kế toán được tuyển dụng khá bài bản với gần 90% được đào tạo đúng chuyên ngành. Vì vậy, theo đánh giá của người dân, vẫn còn khoảng 10-30% công chức cấp xã ở mức trung trình và yếu trong trình độ chuyên môn, xử lý công việc và triển khai các chính sách (Bảng 4).

#### 3.1.3. Trình độ tin học, ngoại ngữ

Trình độ tin học của CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc đang được cải thiện đáng kể những năm qua. Hiện nay, 100% CBCC cấp xã biết sử dụng máy vi tính, trong đó 100% công chức có chứng chỉ tin học đạt chuẩn theo quy định, tỉ lệ này ở nhóm cán bộ là gần 21,25%. Sự gia tăng về số lượng CBCC đạt chuẩn về tin học sẽ giúp đáp ứng yêu cầu về ứng dụng công nghệ

thông tin trong quản lý hành chính nhà nước và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, sẵn sàng chuyển đổi sang chính quyền điện tử trong tương lai.

Về trình độ ngoại ngữ, đến năm 2021, có hơn 58% công chức cấp xã có chứng chỉ ngoại ngữ đạt chuẩn, tỉ lệ này ở nhóm cán bộ là 13,75%. Thực tế đây là con số thấp so với yêu

cầu hiện nay và khả năng thật sự về ngoại ngữ của CBCC cấp xã vẫn còn rất yếu, nhất là kỹ năng nghe và nói. Đây là một trong những hạn chế rất lớn mà huyện Tân Lạc cần phải khắc phục sớm trong bối cảnh kinh tế - xã hội ngày càng hội nhập và huyện đang hướng tới phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn trong những năm tới.

**Bảng 2. Số lượng và cơ cấu CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc giai đoạn 2019-2021**

Phân loại	2019		2020		2021		TĐPTBQ (%)
	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	
Tổng số CBCC	481	100,00	393	100,00	374	100,00	88,18
Phân theo chức danh							
Cán bộ	224	46,57	161	40,97	160	42,78	84,52
Công chức	257	53,43	232	59,03	214	57,22	91,25
Phân theo giới tính							
Nam	353	73,39	279	70,99	258	68,98	85,49
Nữ	128	26,61	114	29,01	116	31,02	95,20
Phân theo độ tuổi							
Dưới 30 tuổi	71	14,76	59	15,01	62	16,58	93,45
Từ 31-40 tuổi	186	38,67	151	38,42	145	38,77	88,29
Từ 41-50 tuổi	135	28,07	98	24,94	91	24,33	82,10
Trên 50 tuổi	89	18,50	85	21,63	76	20,32	92,41

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Tân Lạc (2022).

**Bảng 3. Trình độ của CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc, giai đoạn 2019-2021**

Trình độ chuyên môn	2019		2020		2021		TĐ PTBQ (%)
	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	
Tổng	481	100,00	393	100	374	100,00	88,18
Trung cấp, sơ cấp	257	53,43	80	20,36	58	15,51	47,51
Cao đẳng	48	9,98	35	8,91	35	9,36	85,39
Đại học	176	36,59	277	70,48	278	74,33	125,68
Cao học	0	0,00	1	0,25	3	0,80	-

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Tân Lạc (2022).

**Bảng 4. Kết quả đánh giá của người dân về chuyên môn, nghiệp vụ của CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc (n = 60)**

Nội dung	Mức độ đánh giá (%) (Từ 1 = Yếu đến 4 = Tốt)				Điểm trung bình	Đánh giá chung
	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
Chuyên môn, nghiệp vụ của CBCC	46,67	36,67	11,67	5,00	3,25	Khá
Xử lý công việc nhanh, hiệu quả	36,67	41,67	11,67	10,00	3,05	Khá
Triển khai các CS hợp lý, công tâm	33,33	38,33	15,00	13,33	2,92	Khá

**Bảng 5. Trình độ tin học, ngoại ngữ của CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc năm 2021**

Nội dung	Cán bộ		Công chức	
	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)
Tổng	160	100,00	214	100,00
Trình độ tin học				
Có chứng chỉ	34	21,25	214	100,00
Biết sử dụng	160	100,00	214	100,00
Trình độ ngoại ngữ				
Có chứng chỉ	22	13,75	125	58,41
Biết sử dụng	27	16,88	128	59,81

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Tân Lạc (2021).*

**Bảng 6. Kết quả tự đánh giá năng lực quản lý và kỹ năng thực thi công vụ của CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc (n = 60)**

Nội dung	Mức độ đánh giá (%)				Điểm trung bình	Đánh giá chung
	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
<b>Năng lực quản lý và tổ chức của CB chủ chốt</b>						
Tầm nhìn và dự báo dài hạn	15,00	26,67	41,67	16,67	2,40	Trung bình
Hoạch định và lập kế hoạch	28,33	35,00	28,33	8,33	2,83	Khá
Ra quyết định	25,00	36,67	26,67	11,67	2,75	Khá
Tổ chức quản chúng nhân dân	28,33	40,00	23,33	8,33	2,88	Khá
Kiểm tra, giám sát	16,67	33,33	30,00	20,00	2,47	Trung bình
<b>Kỹ năng thực thi công vụ của CBCC xã</b>						
Kỹ năng lập kế hoạch	23,33	38,33	28,33	10,00	2,75	Khá
Kỹ năng tham mưu	23,33	23,33	35,00	18,33	2,52	Khá
Kỹ năng giao tiếp và truyền đạt thông tin	30,00	35,00	23,33	11,67	2,83	Khá
Kỹ năng triển khai, thực thi chính sách	20,00	33,33	30,00	16,67	2,57	Khá
Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân	30,00	38,33	18,33	13,33	2,85	Khá
Kỹ năng tổng hợp và viết báo cáo	18,33	20,00	35,00	26,67	2,30	Trung bình
Kỹ năng thuyết trình	15,00	16,67	36,67	31,67	2,15	Trung bình

Như vậy, về cơ bản trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc đã đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn CBCC cấp xã theo quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV của Bộ Nội vụ (CBCC cấp xã không yêu cầu về chứng chỉ ngoại ngữ, riêng công chức cấp xã cần có chứng chỉ công nghệ thông tin theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT) và Thông tư số 02/2021/TT-BNV (CBCC cấp xã không yêu cầu về chứng chỉ ngoại ngữ và tin học). Tuy nhiên

việc nâng cao trình độ ngoại ngữ và tin học cho CBCC cấp xã trong bối cảnh nền kinh tế - xã hội ngày càng hội nhập là rất quan trọng và cấp thiết, cần được huyện quan tâm nhiều hơn.

### **3.1.4. Năng lực quản lý, tổ chức và thực thi công vụ**

Hiện nay, khối lượng công việc quản lý nhà nước ở cấp xã là rất nhiều, do vậy đòi hỏi CBCC cấp xã ngoài các kiến thức, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, họ cần phải có thêm các năng

lực và kỹ năng mềm khác. Đặc biệt trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng thì những năng lực như: hoạch định chiến lược, dự báo và tầm nhìn dài hạn hay các kỹ năng về thực thi công vụ như: lập kế hoạch, tổ chức quần chúng nhân dân càng trở nên quan trọng và cần thiết đối với mỗi CBCC cấp xã.

*Về năng lực quản lý và tổ chức:* trên 60% cho rằng các cán bộ chủ chốt cấp xã hiện nay đã có năng lực lập kế hoạch, năng lực ra quyết định và năng lực tổ chức ở mức khá và tốt. Tuy nhiên, năng lực kiểm tra, giám sát và năng lực đưa ra dự báo, tầm nhìn chỉ ở mức trung bình. Điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến công tác hoạch định chiến lược cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong dài hạn.

*Về kỹ năng thực thi công vụ:* từ 55-65% CBCC cấp xã tự đánh giá ở mức khá và tốt khi được hỏi về các kỹ năng thực thi công vụ như: tham mưu, lập kế hoạch, giao tiếp và truyền đạt thông tin, triển khai chính sách, tập hợp và tổ chức quần chúng nhân dân. Đây là một tín hiệu rất đáng mừng vì những kỹ năng này rất quan trọng, nó giúp CBCC cấp xã thực hiện tốt hơn công tác tuyên truyền, giáo dục và nâng cao ý thức cộng đồng. Mặc dù vậy, đối với các kỹ năng về thuyết trình, tổng hợp văn bản và viết báo cáo thì hầu hết các CBCC đều tự nhận còn ở mức trung bình và yếu. Đây cũng là hạn chế ở hầu hết các CBCC cấp xã hiện nay mà không chỉ riêng tại huyện Tân Lạc. Vì vậy họ cần phải cải thiện nhiều hơn trong quá trình công tác để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao trong thời kỳ mới.

### **3.1.5. Thái độ và tác phong làm việc**

CBCC cấp xã là những người tiếp xúc gần nhất với nhân dân, vì vậy thái độ và tác phong làm việc sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu lực, hiệu quả trong thực thi công vụ. Đồng thời, sự nhiệt tình, chu đáo và cách vận hành hệ thống chính quyền cơ sở cũng là một trong những yếu tố quan trọng trong thu hút đầu tư của các khu vực kinh tế tư nhân vào địa phương. Đánh giá của người dân cho thấy, đa số CBCC cấp xã của huyện Tân Lạc có thái độ niềm nở, thân thiện, giao tiếp và ứng xử chuẩn mực khi tiếp đón nhân dân. Nơi làm việc và tiếp đón nhân dân

được bố trí ngăn nắp, gọn gàng; trang phục CBCC đúng quy định. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng gần 30% người dân đánh giá ở mức trung bình và yếu đối với ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc và tác phong làm việc của một số CBCC cấp xã (Bảng 7). Vẫn còn một số ít bộ phận CBCC cấp xã đùn đẩy trách nhiệm trong công việc, chưa có tinh thần phối hợp khi thực hiện các nhiệm vụ chung được giao; đầu đó vẫn còn sự quan liêu, sách nhiễu trong giải quyết các thủ tục hành chính của một số CBCC cấp xã.

## **3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc, tỉnh Hòa Bình**

### **3.2.1. Công tác quy hoạch và lập kế hoạch về cán bộ, công chức**

Công tác quy hoạch cán bộ trên địa bàn huyện Tân Lạc vẫn còn một số hạn chế như sau: Chất lượng quy hoạch của một số cán bộ cơ sở chưa cao; một số cơ quan, đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định; vẫn khép kín trong các công trình quy hoạch cán bộ chưa tuân theo nguyên tắc “mở và động”; tỉ lệ cán bộ trẻ, khoảng cách giữa ba độ tuổi trong quy hoạch để đảm bảo tính kế thừa, một số vị trí quản lý, lãnh đạo chưa đạt. Nguyên nhân là do một số cơ quan, đơn vị cơ sở thực hiện quy hoạch còn lúng túng; Việc nắm bắt thông tin giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương để nghiên cứu, triển khai quy hoạch “mở” còn khó khăn; nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ có năng lực, triển vọng phát triển còn hạn chế; Công tác nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức hàng năm ở một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thực chất, mang tính hình thức nên chất lượng cán bộ đưa vào quy hoạch chưa cao (Bảng 8).

### **3.2.2. Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã**

UBND huyện đã ban hành Kế hoạch đào tạo, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức hàng năm; đồng thời tranh thủ sự hỗ trợ của các cơ quan, tổ chức để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, nâng cao kiến thức, kỹ năng

phổ thông. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thành phố có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tận tụy với công việc, có năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, khắc phục những hạn chế trong điều hành hoạt động, đáp ứng ngày càng tốt hơn cho công việc theo kế hoạch tại địa phương.

Tuy nhiên, chương trình đào tạo còn những nội dung còn khá chung chung chưa thực sự gắn với nhu cầu của đối tượng, đôi khi còn quá chú trọng đến vấn đề lý luận, ít kỹ năng thực hành và tổng kết thực tiễn; trong khi CBCC cấp xã cần thêm kỹ năng và kinh nghiệm để giải quyết các

vấn đề cụ thể. Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo bồi dưỡng tại các lớp học mở tại địa phương còn thiếu. Ý thức tự học, tự rèn luyện và chịu sự giám sát của một số cán bộ, công chức cấp xã còn chưa cao. Nội dung, chương trình đào tạo chậm đổi mới, chưa phù hợp với các đối tượng ở các địa bàn đặc thù. Việc cơ cấu ngành nghề đào tạo còn nhiều bất cập dẫn đến tình trạng sử dụng, tổ chức công chức không phù hợp với chuyên môn đào tạo. Ngoài ra, CBCC cấp xã phải thực hiện nhiều nhiệm vụ, số lượng công chức còn thiếu ở một số chuyên ngành. Do đó, việc tổ chức cho CBCC cấp xã đi đào tạo, bồi dưỡng theo hình thức tập trung gặp nhiều vướng mắc.

**Bảng 7. Kết quả đánh giá của người dân về thái độ và tác phong làm việc của CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc (n = 60)**

Nội dung	Mức độ đánh giá (%)				Điểm trung bình	Đánh giá chung
	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
Thái độ đón tiếp	36,67	38,33	20,00	5,00	3,07	Khá
Tác phong làm việc	33,33	36,67	21,67	8,33	2,95	Khá
Cách giao tiếp ứng xử	40,00	30,00	23,33	6,67	3,03	Khá
Ý thức trách nhiệm trong công việc	26,67	33,33	28,33	11,67	2,75	Khá

**Bảng 8. Đánh giá của CBCC cấp xã về công tác quy hoạch, kế hoạch cán bộ công chức cấp xã tại huyện Tân Lạc năm 2021**

Chỉ tiêu	Rất tốt		Tốt		Chưa tốt	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
	Kế hoạch quy hoạch hợp lý, minh bạch	12	20,0	38	63,3	10
Quy hoạch sát với nhiệm vụ và yêu cầu thực tế đội ngũ cán bộ	16	26,7	32	53,3	12	20,0
Công tác dự báo nhu cầu cán bộ	10	16,7	36	60,0	14	23,3
Quy hoạch sát với thực tiễn và có tính khả thi	13	21,7	32	53,3	15	25,0
Đảm bảo cơ cấu 3 độ tuổi trong quy hoạch cán bộ	18	30,0	35	58,3	7	11,7

**Bảng 9. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã huyện Tân Lạc**

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng (lượt người)		
	2019	2020	2021
Trung cấp Lý luận chính trị	17	13	21
Quản lý Nhà nước	263	240	219
Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ	165	183	236

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Tân Lạc (2021).

**Bảng 10. Đánh giá của cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Tân Lạc về các lớp đào tạo, tập huấn**

Chỉ tiêu đánh giá	Phù hợp		Chưa phù hợp	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	43	71,67	17	28,33
Nội dung, chương trình đào tạo	38	63,33	22	36,67
Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	40	66,67	20	33,33
Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	32	53,33	28	46,67
Thời gian, địa điểm	41	68,33	19	31,67
Kinh phí hỗ trợ	31	51,67	29	48,33

### 3.2.3. Công tác thanh tra, kiểm tra cán bộ, công chức

Qua công tác thanh tra, kiểm tra công vụ, huyện đã chỉ đạo chấn chỉnh tình trạng thiếu sót trong quản lý công chức ở các đơn vị. Khắc phục sai phạm trong xử lý hồ sơ không đúng hạn, thu phí, lệ phí không đúng quy định; tổ chức, cá nhân phải đi làm lại nhiều thủ tục. Kết quả thanh tra công vụ tuy chưa xử lý tốt những vi phạm của cán bộ, công chức, nhưng có thể nói đã góp phần không nhỏ vào việc nâng cao tinh thần, trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, công tác kiểm tra, giám sát trên địa bàn huyện Tân Lạc vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định, như: Chưa nắm bắt tình hình thực tế địa phương, còn tình trạng nể nang trong quá trình kiểm tra. Tình trạng cán bộ, công chức xã những nhiều, gây khó khăn cho người dân vẫn còn tồn tại, thái độ phục vụ nhân dân chưa đúng mực, thực thi nhiệm vụ, yêu cầu công vụ chưa đạt chuẩn.

### 3.2.4. Công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp xã

Theo đánh giá của các cán bộ, công chức cấp xã được phỏng vấn, đa số cán bộ đánh giá công tác đánh giá cán bộ của huyện hiện nay đảm bảo đúng quy định, quy trình đánh giá chặt chẽ, khoa học, minh bạch, công bằng và công tâm với năng lực của cán bộ hiện tại. Kết quả cho thấy, 60,0% CBCC nhận xét đánh giá công tác phân loại xếp loại CBCC một cách khách quan, dân chủ. Như vậy, theo kết quả đánh giá cán bộ, công tác đánh giá cán bộ hiện nay trên địa bàn huyện được thực hiện công khai, dân chủ, cơ

bản đánh giá đúng người, đúng năng lực, phẩm chất chính trị của từng cá nhân.

Tuy nhiên, công tác đánh giá cán bộ vẫn còn những hạn chế chưa được khắc phục như: đánh giá còn mang tính hình thức, cảm tính, thiếu tinh thần phê bình và tự phê bình. Một số tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức còn chung chung, thiếu các tiêu chí định lượng trong đánh giá, phân loại cán bộ, công chức dẫn đến trong quá trình thực hiện còn tồn tại, hình thức và chưa đúng thực chất. Trong đánh giá, ngoài nội dung định tính, chưa lượng hóa được nội dung về chất lượng chuyên môn, kết quả thực hiện nhiệm vụ, khó đo lường.

### 3.2.5. Điều kiện, trang thiết bị và môi trường làm việc

Trong những năm gần đây, các xã xây dựng nông thôn mới đã tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất, như phòng làm việc, bàn, ghế, máy vi tính, văn phòng phẩm phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và bảo đảm các yếu tố của công sở. Tuy nhiên, các trang thiết bị khác như điều hòa còn thiếu, hoặc xuống cấp, bàn ghế làm việc mua sắm lâu năm cũ, hỏng không đáp ứng được yêu cầu làm việc, công trình phụ trợ nhà vệ sinh nhỏ, hẹp chưa tiện dụng.

Qua khảo sát CBCC cấp xã về điều kiện và môi trường làm việc đã được cải thiện, trang thiết bị làm việc đã từng bước được quan tâm đầu tư nâng cấp, tỉ lệ CBCC cho là tốt chiếm 51,67%. Tuy nhiên, còn 15,0% cán bộ, công chức cấp xã cho rằng điều kiện làm việc còn chưa tốt vì phòng làm việc còn chưa đủ chuẩn, chật hẹp, chưa được nâng cấp.



**Bảng 11. Ý kiến của cán bộ, công chức cấp xã về công tác đánh giá cán bộ ở huyện Tân Lạc**

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Quy trình tổ chức đánh giá có chặt chẽ, khoa học	41	68,33
Đánh giá có công tâm, minh bạch	31	51,67
Đánh giá có chuẩn xác và đúng với năng lực của cán bộ	29	48,33
Đánh giá có khách quan, dân chủ	36	60,00

### 3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc trong thời gian tới

*Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch CBCC cấp xã:* Quy hoạch phải đảm bảo tính hợp lý, cân đối và có tầm nhìn xa. Quy hoạch phải đi đôi với đào tạo, sắp xếp, sử dụng CBCC. Xây dựng phương án quy hoạch CBCC cấp xã cụ thể dựa trên các tiêu chí về: cơ cấu độ tuổi, thành phần dân tộc, địa bàn và lĩnh vực công tác. Lựa chọn CBCC đưa vào quy hoạch phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch và thận trọng trên cơ sở đề xuất của cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng CBCC

*Đổi mới công tác tuyển dụng và bố trí sử dụng CBCC cấp xã:* rà soát đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn huyện để sắp xếp lại và sử dụng CBCC theo đúng quy hoạch. Đối với các chức danh còn thiếu, tiến hành xây dựng đề án tuyển dụng CBCC cấp xã để bổ sung kịp thời. Khi xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng, phải đảm bảo phù hợp với nhu cầu và tình hình thực tế của địa phương. Bố trí công việc cho CBCC đúng chuyên ngành, chuyên môn đào tạo, phù hợp với năng lực công tác, sở trường của từng người.

*Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã tập trung một số nội dung chính như:* Nâng cao nhận thức của các cá nhân, tổ chức, đơn vị có liên quan trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã; Cân đối mới nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức trong bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức cấp xã; Bổ sung và sử dụng có hiệu quả nguồn kinh phí đầu tư cho hoạt động bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã; Chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cho từng năm và cả nhiệm kỳ.

*Hoàn thiện công tác đánh giá CBCC cấp xã:* Xây dựng bộ tiêu và thang đo đánh giá cho CBCC cấp xã phải gắn với tiêu chuẩn chức danh, vị trí công việc, kết quả hoàn thành nhiệm vụ và trách nhiệm của từng người. Đổi mới phương thức đánh giá, cần kết hợp phương pháp đánh giá báo cáo, xếp loại với nguyên tắc cá nhân tự đánh giá, tập thể đánh giá hoặc bên thứ ba phản hồi để tăng hiệu quả đánh giá. Kết hợp hai hình thức đánh giá công khai và bỏ phiếu kín. Đồng thời, mở rộng thẩm quyền đánh giá CBCC cấp xã, cụ thể: Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống để tổ chức Đảng và đoàn thể đánh giá; Về năng lực tổ chức, quản lý và kỹ năng thực thi công vụ, thái độ phục vụ nhân dân để nhân dân trực tiếp đánh giá.

*Đẩy mạnh thực hiện các giải pháp tạo động lực làm việc cho CBCC cấp xã:* bằng cách quan tâm và có cơ chế, chính sách đãi ngộ thỏa đáng như: cải thiện chế độ lương, thưởng và phụ cấp gắn với vùng đặc thù; tổ chức các hình thức thi đua, khen thưởng và kỷ luật; đào tạo nâng cao trình độ và cơ hội thăng tiến cho CBCC cấp xã; cải thiện điều kiện và môi trường làm việc; tăng cường các hoạt động phong trào và chăm lo đời sống, sức khỏe cho CBCC.

## 4. KẾT LUẬN

Thời gian qua, chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tân Lạc đang ngày càng được cải thiện, nâng cao và đạt được một số kết quả tích cực. Về cơ bản CBCC cấp xã tại huyện Tân Lạc có trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ; Có kinh nghiệm và am hiểu tình hình thực tế của địa phương; Có tình thần đoàn kết và trách nhiệm, tác phong làm việc và đạo đức, lối sống tốt. Tuy nhiên, vẫn còn một tỉ lệ không nhỏ

những tồn tại, hạn chế về trình độ, năng lực chuyên môn và các kỹ năng thực thi công vụ của CBCC cấp xã cần được huyện Tân Lạc khắc phục sớm trong thời gian tới. Một số giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tân Lạc gồm: Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch CBCC cấp xã; Đổi mới công tác tuyển dụng và bố trí sử dụng CBCC cấp xã; Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã; Hoàn thiện công tác đánh giá CBCC cấp xã; Đẩy mạnh thực hiện các giải pháp tạo động lực làm việc cho CBCC cấp xã.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bùi Quang Dũng (2021). Thực trạng nguồn lực cán bộ công chức cấp xã, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở huyện A Lưới, tỉnh Thừa Thiên Huế. Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Khoa học Xã hội và Nhân văn. 130(6A): 157-168.
- Nguyễn Bá Nhiệm, Trầm Hoàng Nam & Trịnh Quốc Việt (2020). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế biển trên địa bàn tỉnh Trà Vinh. Kỷ yếu Hội thảo Hội thảo Khoa học “Khai thác tiềm năng phát triển kinh tế biển tỉnh Trà Vinh, tạo động lực phát triển bền vững Đồng bằng sông Cửu Long”. tr. 194-202.
- Nguyễn Thị Hồng Hạnh (2021). Giải pháp nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ của cấp ủy cấp huyện. Tạp chí Thông tin Khoa học Chính trị. 4(25): 58-61.
- Nguyễn Thị Thục (2022). Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực du lịch cộng đồng tại các huyện đồng bằng tỉnh Thanh Hóa. Tạp chí Khoa học Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa. tr. 75-86. doi: <https://doi.org/10.55988/2588-1264/83>.
- Nguyễn Thùy Dung, Nguyễn Thị Thu Nga & Nguyễn Thị Xuân Hương (2022). Đào tạo nguồn nhân lực du lịch trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp. 2: 98-106.
- Nguyễn Viết Xuân (2018). Công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Quảng Bình. 1: 11-14.
- Phòng Nội vụ huyện Tân Lạc (2022). Báo cáo công tác cán bộ công chức trên địa bàn huyện Tân Lạc tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2016-2021.
- Phòng Văn hóa và Thông tin huyện Tân Lạc (2022). Dự thảo báo cáo thuyết minh Đề án xây dựng các xã vùng cao huyện Tân Lạc trở thành khu du lịch cấp tỉnh vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Hòa Bình.
- Trần Văn Ý & Nguyễn Thị Dương Nga (2019). Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã huyện Cao Phong, tỉnh Hòa Bình. Tạp chí Công thương. 6: 239-243.
- Trương Thị Cẩm Anh, Trần Đình Thao & Hồ Ngọc Ninh (2020). Thực trạng và giải pháp giảm nghèo cho dân tộc Lô Lô trên địa bàn tỉnh Cao Bằng. Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam. 18(9): 713-724.
- Trương Thị Cẩm Anh, Hồ Ngọc Ninh, Nguyễn Tất Thắng, Lại Phương Thảo & Bùi Thị Tân (2022). Hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về du lịch trên địa bàn huyện Tân Lạc, tỉnh Hòa Bình. Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam. 20(10): 1394-1403.
- UBND huyện Tân Lạc (2022). Báo cáo tình hình số lượng, chất lượng cán bộ bộ công chức tại huyện Tân Lạc năm 2022. Hòa Bình.
- Võ Văn Sen & Ngô Thị Phương Lan (2018). Nguồn nhân lực để phát triển du lịch ở tỉnh An Giang: Cơ sở lý luận và một số giải pháp. Tạp chí Khoa học xã hội. 4(236): 10-21.