

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI
KHOA TỔ CHỨC VÀ QUẢN LÝ NHÂN LỰC



BÁO CÁO KIẾN TẬP

**ĐỀ TÀI: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ,
HUYỆN PHÚC THỌ**

ĐỊA ĐIỂM KIẾN TẬP: VĂN PHÒNG HĐND-UBND HUYỆN PHÚC THỌ

Người hướng dẫn: Tô Xuân Quân

Sinh viên thực hiện: Khuất Thị Lan

Ngành đào tạo: Quản trị nhân lực

Lớp: 1205.QTND

Khóa học: 2012-2016

Hà Nội-2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài “ Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của UBND Thị trấn Phúc Thọ” là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, không sao chép của ai. Các số liệu, kết quả nêu trong đề tài là trung thực và chưa được công bố trong các công trình khác. Nội dung đề tài có tham khảo và sử dụng các tài liệu, thông tin được đăng tải trên các tác phẩm, tạp chí và các trang web theo danh mục tài liệu tham khảo của đề tài. Nếu sai, tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm.

Tác giả đề tài

Khuất Thị Lan

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành đề tài này, tôi đã nhận được sự giúp đỡ từ nhiều cá nhân và tổ chức. Tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến toàn bộ giảng viên trong khoa Tổ chức và Quản lý nhân lực đã tổ chức đợt kiến tập nhằm nâng cao khả năng tiếp thu vận dụng kiến thức vào trong thực tiễn tại cơ quan . Đặc biệt cảm ơn thầy Đoàn Văn Tình- giảng viên hướng dẫn đã tận tình chỉ bảo, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình triển khai đề tài.

Bên cạnh đó, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới toàn thể cán bộ, công chức trong cơ quan đã nhiệt tình giúp đỡ tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu của mình.

Tuy nhiên, đây là lần đầu tiên tiếp xúc với thực tế nên đề tài không tránh khỏi những thiếu sót, kính mong nhận được sự đóng góp ý kiến, nhận xét của các thầy cô để đề tài được đầy đủ và hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 31/05/2015

Sinh viên

Khuất Thị Lan

MỤC LỤC

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI	1
KHOA TỔ CHỨC VÀ QUẢN LÝ NHÂN LỰC	1
1	
BÁO CÁO KIẾN TẬP	1
ĐỀ TÀI: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ, HUYỆN PHÚC THỌ	1
ĐỊA ĐIỂM KIẾN TẬP: VĂN PHÒNG HĐND-UBND HUYỆN PHÚC THỌ	1
Người hướng dẫn: Tô Xuân Quân	1
Sinh viên thực hiện: Khuất Thị Lan	1
Ngành đào tạo: Quản trị nhân lực	1
Lớp: 1205.QTND	1
Khóa học: 2012-2016	1
Hà Nội-2015	1
LỜI CAM ĐOAN	2
LỜI CẢM ƠN	3
MỤC LỤC	4
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	7
A. PHẦN MỞ ĐẦU	8
1. Lí do chọn đề tài	8
2. Mục tiêu nghiên cứu	9
3. Nhiệm vụ nghiên cứu	9
4. Phạm vi nghiên cứu	9
5. Phương pháp nghiên cứu	9
6. Ý nghĩa, đóng góp của đề tài	10
7. Kết cấu của đề tài	10
B. PHẦN NỘI DUNG	11

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VẤN ĐỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ	11
1.1. Tổng quan về UBND Thị trấn Phúc Thọ	11
1.1.1. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn	11
1.1.2. Cơ cấu tổ chức và các mối quan hệ phối hợp thực hiện nhiệm vụ của UBND Thị trấn	13
1.2. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn Phúc Thọ.	15
1.2.1. Hệ thống khái niệm	15
1.2.2. Vị trí, vai trò của đội ngũ CB,CC UBND xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là UBND xã)	16
1.2.3. Đặc trưng của đội ngũ CB,CC UBND xã	17
1.2.4. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND xã, thị trấn	18
1.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã, phường, thị trấn	22
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ	24
2.1. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã	24
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ CB,CC của UBND Thị trấn Phúc Thọ	25
2.2.1. Số lượng CB,CC của UBND Thị trấn Phúc Thọ	25
2.2.2. Sức khỏe, tuổi đời của đội ngũ CB,CC UBND Thị trấn Phúc Thọ	26
2.2.3. Trình độ của đội ngũ CB,CC UBND Thị trấn Phúc Thọ	27
2.2.4. Phẩm chất đạo đức	29
2.2.5. Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao [3]	30
2.3. Đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CB,CC của UBND Thị trấn Phúc Thọ	31
2.3.1. Ưu điểm và nguyên nhân	31
2.3.1.1. Ưu điểm	31
2.3.1.2. Nguyên nhân dẫn tới ưu điểm	32
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân	32
2.3.2.1. Hạn chế	32
2.3.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế	35

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KHUYẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND

THỊ TRẦN PHÚC THỌ	37
3.1. Các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC UBND Thị trấn Phúc Thọ	37
3.1.1. Đổi mới quy trình, chế độ tuyển dụng công chức, áp dụng chế độ thi nâng ngạch công chức	37
3.1.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC	38
3.1.3. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát hoạt động của CB,CC	39
3.1.4. Thực hiện tốt việc đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với CB,CC dựa trên thực thi công việc	40
được giao	40
3.1.5. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với nhiệm vụ nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC..	40
3.1.6. Tăng cường cơ sở vật chất cũng như tạo điều kiện cho đội ngũ CB,CC trong khi làm việc..	41
3.2. Một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC UBND Thị trấn Phúc Thọ	41
3.2.1. Từ phía các cơ quan cấp trên	41
3.2.2. Từ phía UBND Thị trấn Phúc Thọ	42
3.2.3. Từ phía CB,CC	42
3.2.4. Từ phía người dân	42
C. PHẦN KẾT LUẬN	44
D. DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	45
E. PHỤ LỤC	45

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ, cụm từ viết tắt	Từ, cụm từ viết đầy đủ
CB	Cán bộ
CC	Công chức
HĐND	Hội đồng nhân dân
MTTQ	Mặt trận Tổ quốc
UBND Thị trấn	UBND Thị trấn Phúc Thọ

A. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài.

Để tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta đã xác định nhiệm vụ trọng tâm là cải cách hành chính. Các nội dung cải cách hành chính được Nhà nước ta xác định, bao gồm: cải cách thể chế hành chính, cải cách bộ máy Nhà nước, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, cải cách tài chính công và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của bộ máy Nhà nước. Và một trong những nội dung quan trọng của công cuộc cải cách hành chính là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính vừa có phẩm chất đạo đức tốt, vừa có năng lực, trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng quản lý, vận hành bộ máy hành chính để thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Tất cả những nội dung này hướng vào mục tiêu chung đó là: xây dựng bộ máy hành chính ngày càng kiện toàn, xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

Đội ngũ cán bộ, công chức có vai trò vô cùng quan trọng, quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền các cấp nói chung và chính quyền cấp cơ sở nói riêng. Hiệu lực quản lý Nhà nước được thực hiện bởi số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ dẫn “ cán bộ nào thì phong trào ấy”. Do vậy, nhận biết được thực trạng của đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường là yếu tố cơ bản , có tính quyết định góp phần đưa ra những giải pháp hữu hiệu cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đạt được hiệu quả cao trong công tác quản lý nhà nước ở chính quyền cấp xã, phường nói chung và UBND Thị Trấn Phúc Thọ nói riêng.

Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ cán bộ, công chức ở các cấp cơ sở (xã, phường) có hiện tượng vừa yếu lại vừa thiếu. Một bộ phận không nhỏ suy thoái về đạo đức, chính trị, lối sống; cơ hội thực dụng, tham ô, tham nhũng, lãng phí ...đang làm suy giảm niềm tin với nhân dân và cản trở tiến trình đổi mới, chất lượng cán bộ, công chức còn thấp, trình độ và năng lực thực thi công vụ của đội ngũ này hiện còn nhiều bất cập so với yêu cầu công việc và yêu cầu của thực tế đặt ra. Do vậy vấn đề đặt ra là cần phải xây dựng và nâng cao chất lượng đội

ngũ cán bộ, công chức có đầy đủ năng lực và phẩm chất, có đủ đức và tài để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc.

Xuất phát từ những nguyên nhân trên, tôi đã lựa chọn đề tài : “ Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của UBND Thị trấn Phúc Thọ”.

2. Mục tiêu nghiên cứu.

Nghiên cứu về thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức từ đó chỉ ra được những mặt tích cực và hạn chế của chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn xã, phường, thị trấn, đưa ra những kiến nghị, giải pháp để góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn; phát huy những mặt tích cực và khắc phục những mặt còn hạn chế.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu.

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn.
- Khảo sát thực trạng chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn .
- Phân tích những điểm mạnh, những điểm phù hợp, chưa phù hợp về số lượng, chất lượng, cơ cấu của đội ngũ cán bộ, công chức và tìm nguyên nhân.
- Đưa ra một số giải pháp và khuyến nghị tới các bên liên quan nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn.

4. Phạm vi nghiên cứu.

- Không gian: Nghiên cứu được tiến hành trong phạm vi của một xã (UBND Thị trấn Phúc Thọ-huyện Phúc Thọ).
- Thời gian:
 - + Thời gian khảo sát số liệu: Năm 2014.
 - + Thời gian thực hiện báo cáo: từ 1/5/2015 đến 31/5/2015.
- Nội dung: Nghiên cứu về số lượng, chất lượng, trình độ, hiệu quả thực thi công vụ, phẩm chất đạo đức và một số vấn đề khác của đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn.

5. Phương pháp nghiên cứu.

Đề tài có sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phương pháp thống kê: các số liệu thu thập được là các số liệu sơ cấp và thứ cấp với phương pháp này mang lại cho đề tài những số liệu chính xác

và đầy đủ.

- Phương pháp phỏng vấn: tiến hành phỏng vấn một số cán bộ trong cơ quan và một vài người dân địa phương nhằm thu thập thêm những thông tin liên quan đến trình độ của CB,CC UBND Thị trấn ảnh hưởng như thế nào đến hiệu

quả làm việc của thị trấn [5].

- Phương pháp quan sát: quan sát quá trình làm việc của cán bộ công nhân viên trong cơ quan để từ đó thấy được trình độ và khả năng giải quyết công việc của họ.

- Phương pháp so sánh: Đề tài sử dụng biện pháp so sánh giữa thực trạng trình độ đội ngũ CB, CC UBND thị trấn với thực trạng chung của các CB, CC trong cả nước để thấy được trình độ CB, CC UBND thị trấn cao hay thấp hơn thực trạng chung của cả nước, nhằm đưa ra những giải pháp khuyến nghị phù

hợp.

- Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu: tiến hành phân tích và tổng hợp những tài liệu liên quan đến trình độ đội ngũ CB,CC nói chung và trình độ

đội ngũ CB, CC UBND Thị trấn nói riêng nhằm phục vụ cho đề tài nghiên cứu.

Ngoài ra, đề tài còn sử dụng các phương pháp bổ trợ như: phương pháp bảng hỏi, phương pháp phiếu điều tra và khảo sát thực tế.

6. Ý nghĩa, đóng góp của đề tài.

- Về mặt lý luận: Đề tài làm rõ một số vấn đề lý luận liên quan tới cán bộ công chức: về khái niệm cán bộ, công chức; cán bộ công chức xã; các chức danh

của cán bộ công chức cấp xã; UBND xã; khái niệm chất lượng, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC.

- Về mặt thực tiễn: đề tài góp phần làm rõ hơn thực trạng của đội ngũ cán bộ, công chức để từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức của UBND Thị Trấn Phúc Thọ. Đồng thời, thông qua đề tài giúp tôi nâng cao được trình độ chuyên môn, có thêm sự hiểu biết, giúp cho việc gắn kết giữa lý luận và thực tiễn đạt hiệu quả hơn.

7. Kết cấu của đề tài.

Ngoài phần mở đầu, phụ lục, thông tin tham khảo và phần kết luận, đề tài gồm 3 chương.

Chương 1: Tổng quan về UBND Thị trấn Phúc Thọ và cơ sở lý luận về

vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn Phúc Thọ.

Chương 2: Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn Phúc Thọ.

Chương 3: Một số giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn Phúc Thọ.

B. PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VẤN ĐỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ.

1.1. Tổng quan về UBND Thị trấn Phúc Thọ.

1.1.1. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn.

- Vị trí, vai trò: Chính quyền cấp xã, thị trấn là cấp thấp nhất của hệ thống các cơ quan nhà nước, là cầu nối trực tiếp giữa Nhà nước, các tổ chức và cá nhân trên địa bàn, là cơ quan nhà nước sâu sát và nắm chắc tình hình dân cư nhất, là nơi thể hiện và phản ánh tâm tư, nguyện vọng, lợi ích của nhân dân địa

phương. Chính quyền cấp xã đảm nhiệm vai trò là đối tượng thu thập và phản ánh trung thực tâm tư, nguyện vọng đó để giúp Đảng, Nhà nước có hướng đề ra

các chủ trương, biện pháp tổ chức, quản lý phù hợp với thực tế đời sống nói chung và các đặc điểm đời sống của nhân dân vùng miền khác nhau nói riêng. Chính quyền cấp xã là biểu hiện rõ nhất, tập trung nhất tính ưu việt của chế độ. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: "Cấp xã là cấp gần dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được thì mọi việc đều xong xuôi".

- Chức năng: UBND Thị trấn Phúc Thọ do HĐND Thị trấn bầu ra, là cơ quan chấp hành của HĐND thị trấn, chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Đảng ủy, HĐND và UBND huyện Phúc Thọ, chấp hành nghiêm túc và thực hiện kịp thời, có hiệu quả các Nghị quyết, chủ trương, chính sách của Đảng ủy, Ban thường vụ Đảng ủy có trách nhiệm báo cáo toàn bộ hoạt động của mình với Đảng ủy, HĐND và UBND huyện Phúc Thọ. Thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về tất cả các lĩnh vực trên địa bàn thị trấn.

- Nhiệm vụ, quyền hạn: Nhiệm vụ và quyền hạn của UBND Thị trấn Phúc Thọ được quy định cụ thể trong Luật tổ chức HĐND và UBND được Quốc Hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 26 tháng 11 năm 2003 (từ Điều 111 đến Điều 118) [1].

1.1.2. Cơ cấu tổ chức và các mối quan hệ phối hợp thực hiện nhiệm vụ của UBND Thị trấn.

○ *Cơ cấu tổ chức.*

Thực hiện Luật tổ chức HĐND và UBND được Quốc Hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 26 tháng 11 năm 2003 .

Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính Phủ: Về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã quy định số lượng cán bộ cho xã, phường, thị trấn như sau:

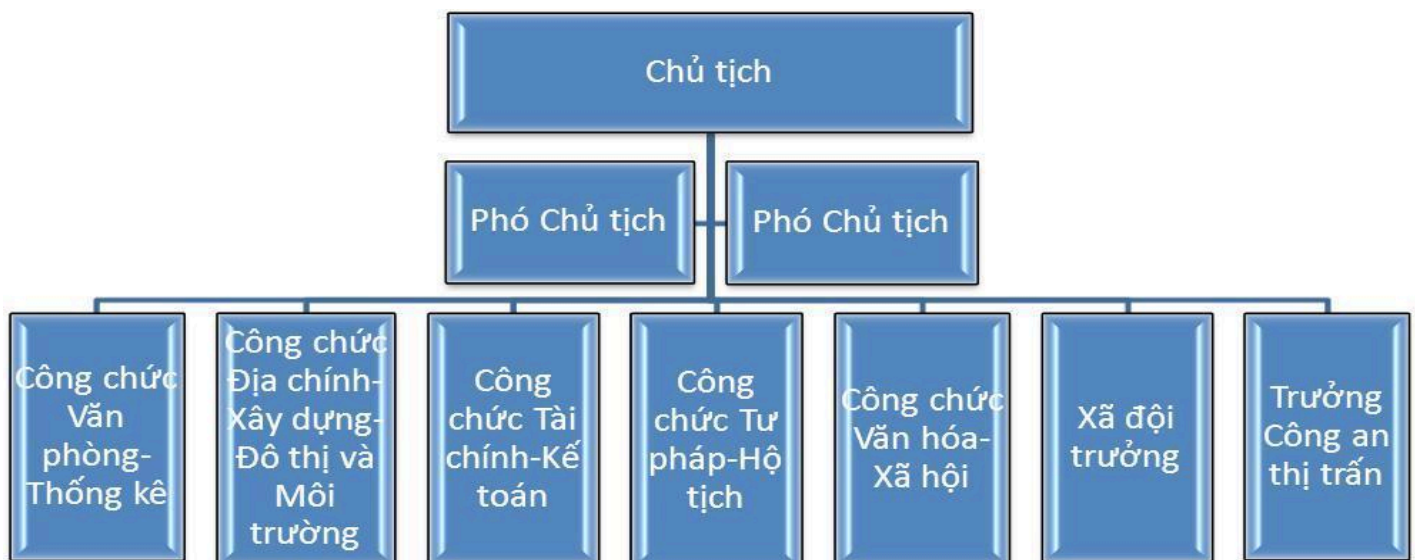
+ Thị trấn có HĐND và UBND, có 23 định biên, có 06 tổ chức chính trị-xã hội, các cán bộ và thành viên của UBND được tổ chức đúng theo quy định

của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính Phủ.

+ Về tổ chức bộ máy của UBND Thị trấn theo đúng quy định của pháp luật. Theo số lượng dân cư, bộ máy hành chính Nhà nước của UBND Thị trấn gồm có: 01 Chủ tịch, 02 Phó Chủ tịch và 07 chức danh chuyên môn theo quy định gồm: Công chức Văn phòng- Thống kê, Công chức Địa chính- Xây dựng-Đô thị và Môi trường; Công chức Tài chính- Kế toán; Công chức Tư pháp-Hộ tịch; Công chức Văn hóa- Xã hội, Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy Quân sự thị trấn (

Xã đội trưởng); Trưởng Công an thị trấn (Công an chính quy).

Sơ đồ cơ cấu tổ chức của UBND Thị trấn Phúc Thọ



Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của công chức các chức danh chuyên môn thuộc UBND Thị trấn Phúc Thọ.

(Được quy định tại Thông tư số 06/TT-BNV, ngày 30 tháng 10 năm 2012 quy định một số điều về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của công chức nhà nước) [2].

○ Mọi quan hệ phối hợp thực hiện nhiệm vụ của UBND Thị trấn.

- Mọi quan hệ với Đảng ủy, HĐND, MTTQ và các đoàn thể thị trấn.

1. UBND Thị trấn chịu sự lãnh đạo và kiểm tra của Đảng ủy trong việc thực hiện nghị quyết Đảng, pháp luật của Nhà nước và các văn bản chỉ đạo của cơ quan nhà nước cấp trên. UBND mời đại diện Đảng ủy tham dự các phiên họp của UBND.

2. UBND chủ động báo cáo, đề xuất với Đảng ủy phương hướng, nhiệm vụ cụ thể về phát triển kinh tế-xã hội, quốc phòng, an ninh và những vấn đề quan trọng, cấp bách ở địa phương để Đảng ủy đề ra nghị quyết, lãnh đạo thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở địa phương, chủ động đề xuất với Đảng ủy về việc cử những cán bộ, đảng viên có phẩm chất, năng lực vào các chức vụ lãnh đạo chính quyền.

3. UBND chịu sự giám sát của HĐND, chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Nghị quyết của HĐND và báo cáo tình hình hoạt động của địa phương trước HĐND cùng cấp, UBND mời Thường trực HĐND cùng cấp tham dự các phiên họp của UBND, phối hợp với Thường trực HĐND chuẩn bị nội dung các kỳ họp của HĐND, xây dựng đề án trình HĐND xem xét, quyết định.

Các thành viên UBND phải trả lời chất vấn của đại biểu HĐND. Khi được yêu cầu phải báo cáo, giải trình đầy đủ, rõ ràng về những vấn đề có liên quan đến công việc do mình phụ trách.

Chủ tịch UBND thường xuyên trao đổi, làm việc với thường trực HĐND để nắm tình hình, thu thập ý kiến của cử tri, cùng tham gia giải quyết những kiến nghị, nguyện vọng chính đáng của nhân dân.

4. UBND thị trấn phối hợp chặt chẽ với MTTQ thị trấn và các tổ chức thành viên, thông báo định kỳ 6 tháng một lần về tình hình phát triển kinh tế- xã hội và các hoạt động của chính quyền cho các tổ chức này biết để phối hợp, vận động, tổ chức các tầng lớp nhân dân tham gia quản lý nhà nước và xã hội.

- Quan hệ giữa UBND Thị trấn, cụm dân cư.

1. Chủ tịch UBND Thị trấn phân công các thành viên UBND phụ trách, chỉ đạo, nắm tình hình các thôn, cụm dân cư. Mỗi tháng một lần, các thành viên UBND phải trực tiếp làm việc với các cụm dân cư để nghe phản ánh tình hình, kiến nghị và giải quyết các khiếu nại của nhân dân theo quy định của pháp luật.

2. Cụm trưởng dân cư phải thường xuyên liên hệ với UBND để nắm vững các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, các văn bản chỉ đạo, điều hành của cấp trên và của thị trấn để cụ thể hóa, triển khai thực hiện ở cơ sở, phát huy quyền làm chủ của nhân dân và thực hiện tốt Pháp lệnh dân chủ ở cơ sở.

1.2. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND Thị trấn Phúc Thọ.

1.2.1. Hệ thống khái niệm.

- Thực trạng: tức là tình trạng (thường không tốt) đúng với sự thật, nó khác với tình hình nhìn thấy bên ngoài.

- Giải pháp: là phương pháp giải quyết một vấn đề cụ thể nào đó, tìm giải pháp tốt nhất, dùng giải pháp thương lượng để chấm dứt xung đột. Giải pháp chính trị, giải pháp tình thế.

- Cán bộ: là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. (Luật cán bộ, công chức năm 2008).

- Công chức: là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy

lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam,
Nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách

nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật. (Luật Cán bộ công chức năm 2008).

- Chất lượng CB,CC: tức là nói đến trình độ, năng lực, kỹ năng, phương pháp làm việc, hiệu quả thực thi công vụ, phẩm chất đạo đức CB,CC, văn hóa ứng xử cho đến sức khỏe (thể chất, tâm lý) của họ. Trong đó, yếu tố trình độ, yếu tố hiệu quả thực thi công vụ và yếu tố phẩm chất đạo đức CB,CC được xem là quan trọng nhất để xem xét chất lượng CB,CC.

- Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị – xã hội; công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

1.2.2. Vị trí, vai trò của đội ngũ CB,CC UBND xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là UBND xã).

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém.”. Vì đội ngũ cán bộ, công chức là “cầu nối” giữa Đảng, Nhà nước với quần chúng. Nếu đội ngũ này yếu thì dù có đường lối, chính sách đúng cũng không thể hiện thực hoá. Hồ Chí Minh khẳng định: “Cán bộ là cái sợi dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”. Do đó, Người luôn chú trọng đến công tác nâng cao chất lượng đội ngũ này.

Đội ngũ CB,CC UBND xã có vị trí và vai trò vô cùng quan trọng:

- Thứ nhất: CB,CC UBND xã là người trực tiếp đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với người dân và là người trực tiếp tổ chức để nhân dân thực hiện: Nhà nước thực hiện chức năng

lãnh đạo và quản lý của mình thông qua các đường lối, chủ trương, chính sách và pháp luật được truyền tải từ cấp Trung ương đến địa phương, trong đó cấp xã là cấp thấp nhất trong hệ thống chính trị, CB, CC UBND xã sẽ trực tiếp truyền tải những nội dung đó cho người dân địa phương mình quản lý và tổ chức nhân dân chấp hành.

- Thứ hai: CB, CC UBND xã là người đại diện cho cơ quan hành pháp nhà nước trước nhân dân, là bộ phận trực tiếp tiếp xúc và làm việc với nhân dân, vì vậy mà đội ngũ CB,CC cấp đại diện cho chính quyền làm nhiệm vụ của mình phục vụ nhân dân, duy trì sự ổn định và phát triển của xã hội.

- Thứ ba: Vì là người trực tiếp tiếp xúc với người dân nên CB,CC UBND xã là những người tổ chức, thực hiện nắm bắt tình hình của địa phương trên các mặt, chính trị, văn hóa, xã hội. Từ đó cung cấp cho chính quyền cấp trên để làm cơ sở cho việc hoạch định các chính sách quy hoạch, kế hoạch cũng như các biện pháp để duy trì sự ổn định và tăng cường sự phát triển của địa phương.

- Thứ tư: CB, CC UBND xã là người hướng dẫn đồng hành với nhân dân thực hiện các chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước, để đảm bảo quyền lợi của nhân dân được thực hiện: vừa là người truyền đạt những chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước, cán bộ công chức xã còn cùng nhân dân tuân theo và thực hiện theo định hướng, đồng thời thực hiện nhiệm vụ quản lý giám sát trong quá trình thực hiện của người dân.

- Thứ năm: CB, CC UBND xã là tấm gương sáng để người dân noi theo tạo ra nếp sống văn hóa cho địa phương.

Như vậy ta thấy được tầm quan trọng của đội ngũ CB,CC cấp xã, họ chính là nhân tố chính quyết định đến hiệu quả quản lý của cấp cơ sở nói riêng và của hệ thống chính trị nói chung. Vậy nên, nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC UBND xã là yêu cầu tất yếu.

1.2.3. Đặc trưng của đội ngũ CB,CC UBND xã.

Chính quyền cấp xã có vị trí và vai trò riêng của mình, vì vậy mà đội ngũ CB,CC UBND cấp xã cũng mang những đặc trưng cơ bản sau:

- Thứ nhất, CB,CC UBND xã là người trực tiếp sống với dân, trực tiếp

giải quyết các công việc hành chính của địa phương. Vì vậy, CB,CC UBND xã cũng chính là người hiểu dân nhất và dân cũng biết rõ về CB,CC UBND xã.

- Thứ 2, CB,CC UBND xã là người đại diện cho nhân dân trước chính quyền, đồng thời là đại diện của Nhà nước trước nhân dân. Vì vậy, CB,CC UBND xã luôn phải giải quyết hài hòa mối quan hệ này.

- Thứ 3, CB,CC UBND xã có nhiệm vụ, chức năng tổ chức thực hiện các đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, các mục tiêu kinh tế-xã hội, an ninh-quốc phòng ở cơ sở, quản lý hành chính Nhà nước trên địa bàn, hướng dẫn, giám sát các hoạt động tự quản của dân, tạo điều kiện cho người dân và các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế trên địa bàn làm ăn theo pháp luật, thực hiện các công việc được cấp trên ủy quyền.

- Thứ 4, với nhiệm vụ và chức năng như vậy CB,CC UBND xã có quyền quyết định trong việc huy động, khai thác và sử dụng các nguồn lực của địa phương theo sự phân cấp của nhà nước. Vì vậy mà năng lực của đội ngũ này sẽ ảnh hưởng đến việc huy động và khai thác nguồn lực của quốc gia.

1.2.4. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại UBND xã, thị trấn.

○ *Số lượng cán bộ, công chức.*

- Về số lượng CB,CC xã theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, quy định:

- + Số lượng CB,CC cấp xã được bố trí theo loại đơn vị hành chính cấp xã, cụ thể như sau:

- Cấp xã loại 1: không quá 25 người;

- Cấp xã loại 2: không quá 23 người;

- Cấp xã loại 3: không quá 21 người.

Việc xếp loại đơn vị hành chính cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính Phủ về việc phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn.

- + Số lượng những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã Cấp xã loại 1 được bố trí tối đa không quá 22 người;
Cấp xã loại 2 được bố trí tối đa không quá 20 người;
Cấp xã loại 3 được bố trí tối đa không quá 19 người.

Theo căn cứ phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính Phủ, UBND Thị trấn Phúc Thọ thuộc loại 3. Vì vậy, sẽ được bố trí không quá 21 CB,CC có nhiệm vụ chuyên trách và không quá 19 người là cán bộ không chuyên trách.

○ ***Thể lực cán bộ, công chức.***

Sức khỏe vừa là mục tiêu vừa là điều kiện của sự phát triển. Sức khỏe là sự phát triển hài hòa của con người về mặt thể chất lẫn tinh thần. Sức khỏe cơ thể là sự cường tráng, là năng lực lao động chân tay. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn. Theo tổ chức Y tế Thế giới (WHO) “ Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật”. Sức khỏe con người chịu tác động bởi nhiều yếu tố: tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khỏe, các chỉ tiêu về bệnh tật và các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện bảo vệ, chăm sóc sức khỏe.

○ ***Trí lực của đội ngũ cán bộ, công chức.***

Trong quá trình hoạt động sản xuất, con người không chỉ sử dụng chân tay mà còn sử dụng cả trí óc. Bên cạnh sức khỏe, trí lực là một yếu tố quan trọng đối với nguồn nhân lực. Sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ yêu cầu người lao động phải có trình độ học vấn cơ bản, trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động tốt để có khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ mới. Làm việc chủ động, linh hoạt và sáng tạo, sử dụng các công cụ, phương tiện lao động hiện đại, tiên tiến. Trí lực thường được xem xét, đánh giá trên hai góc độ là trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng thực hành của người lao động. Việc đánh giá hai yếu tố này thường dựa trên một số chỉ tiêu cơ bản sau:

- Trình độ học vấn phổ thông: được đánh giá ở 3 bậc

- + Tốt nghiệp tiểu học
- + Tốt nghiệp THCS
- + Tốt nghiệp THPT
- Trình độ chuyên môn: + Chưa qua đào tạo
- + Trung cấp
- + Cao đẳng
- + Đại học và trên đại học
- Trình độ lý luận chính trị
- + Chưa có trình độ lý luận chính trị
- + Trình độ sơ cấp
- + Trình độ trung cấp
- + Trình độ cao cấp
- Trình độ quản lý Nhà nước + Đã bồi dưỡng
- + Chưa qua bồi dưỡng

○ ***Phẩm chất đạo đức, chính trị.***

Ngoài yếu tố thể lực và trí lực, quá trình lao động đòi hỏi người lao động phải có hàng loạt các phẩm chất như: tính kỷ luật, tự giác, tinh thần hợp tác, tác phong lao động, tinh thần trách nhiệm cao...những phẩm chất này liên quan đến tâm lý cá nhân và gắn liền với các giá trị văn hóa của con người.

Phẩm chất, bản lĩnh chính trị là yêu cầu quan trọng, cơ bản nhất đối với đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước. Đó là sự trung thành, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu và con đường xã hội chủ nghĩa mà Đảng và nhân dân đã lựa chọn; nhiệt tình cách mạng, gương mẫu, tận tụy, có tinh thần và ý thức trách nhiệm cao với công việc, hết lòng, hết sức vì sự nghiệp của nhân dân, tận tâm, tận trí phục vụ nhân dân.

Phẩm chất đạo đức: Đạo đức của người cán bộ, công chức gồm hai mặt cơ

bản: đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp.

Đạo đức cá nhân: trước hết thể hiện ở ý thức, niềm tin vào định hướng xã

hội chủ nghĩa, quyết tâm thực hiện mục tiêu “ dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Ngoài ra, phẩm chất đạo đức cá nhân còn được thể hiện ở tinh thần và ý thức, biết tôn trọng, giữ gìn kỷ luật, kỷ cương, sống và làm việc theo pháp luật, có lối sống lành mạnh, không tham ô lãng phí, có lòng nhân ái vị tha, có trách nhiệm trong thi hành công vụ, ứng xử đúng đắn trong quan hệ gia đình, bạn bè và trong xã hội, có tinh thần hướng thiện, hiếu học.

Đạo đức nghề nghiệp của người CB,CC thể hiện trước hết ở tinh thần trách nhiệm, đề cao kỷ luật trong thi hành công vụ. Đó là ý thức luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được giao, kể cả khi gặp những điều kiện khó khăn, phức tạp. Đạo đức nghề nghiệp của người CB,CC đòi hỏi không chỉ biết tiết kiệm cho bản thân mà còn phải tiết kiệm thời gian, tiền bạc của nhân dân, tài nguyên của đất nước, chống bệnh lãng phí thường xảy ra trong cơ quan nhà nước, phải là người thật thà, trung thực, không tham nhũng, sách nhiễu nhân dân.

○ ***Hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức.***

Kết quả thực hiện nhiệm vụ là tiêu chí cơ bản phản ánh năng lực thực thi hoạt động quản lý nhà nước của CB,CC. Kết quả thực hiện nhiệm vụ bao gồm kết quả thực hiện nhiệm vụ riêng của cá nhân và kết quả thực hiện nhiệm vụ chung của tập thể.

Thông thường, việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của một cơ quan hoặc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của một cán bộ, công chức được tổ chức đánh giá trong thời gian một năm.

Hiệu quả thực thi công vụ của CB,CC phụ thuộc vào nhiều yếu tố, đó là:

- Năng lực của CB,CC (trong đó có trình độ, kỹ năng làm việc, phương pháp làm việc và tác phong).
- Kiến thức thực tế
- Sức khỏe (thể chất, tâm lý)
- Năng khiếu bẩm sinh
- Các điều kiện khách quan như: cơ, chế, chính sách, pháp luật, cơ sở vật chất kỹ thuật, chế độ đãi ngộ,...

Như vậy, hiệu quả thực thi công vụ của CB,CC thể hiện một cách trực

tiếp nhất việc nhận thức, khả năng giải quyết công việc, phương pháp và kỹ năng làm việc cũng như kết quả giải quyết công việc của CB,CC.

1.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã, phường, thị trấn.

- Cơ chế tuyển dụng công chức cấp xã:

Trước Nghị định 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính Phủ về CB,CC xã, phường, thị trấn, CB chuyên môn cấp xã đã được hình thành bằng con đường tuyển dụng như CC các cấp, các ngành. Chất lượng của đội ngũ CC cấp xã phụ thuộc vào chất lượng của quy trình tuyển dụng. Nếu công tác tuyển dụng đúng quy định, lựa chọn được những CC đủ tiêu chuẩn chức danh thì sẽ có một đội ngũ CC có chất lượng để hoàn thành tốt công việc được giao.

- Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã.

Đào tạo, bồi dưỡng là con đường duy nhất và có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ CB,CC. Hiện nay, trình độ đội ngũ CB,CC ở mức thấp, nhưng nếu được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên thì họ sẽ có chuyên môn vững vàng, trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước đáp ứng tiêu chuẩn, giúp CB,CC nhận thức rõ hơn về đạo đức công vụ, giá trị, chuẩn mực đạo đức mà họ phải làm.

- Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với CB,CC.

Các chế độ, chính sách đó bao gồm: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội,...Đây chính là một trong những yếu tố thúc đẩy sự tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân, cũng như là động lực, điều kiện để họ phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực trong việc hoàn thành tốt công việc được giao.

- Bố trí, sử dụng CB,CC.

Chúng ta biết rằng, việc bố trí, sắp xếp, sử dụng CB,CC là một việc rất quan trọng vì thông qua sử dụng hợp lí, bố trí sắp xếp đúng người, đúng việc sẽ góp phần chủ yếu đảm bảo chất lượng của đội ngũ CB,CC có tác dụng thúc đẩy hoàn thành nhiệm vụ của từng cơ quan. Pháp lệnh cán bộ, công chức từ khi được ban hành là cơ sở pháp lý để tạo ra cơ chế trong quản lí CB,CC về các mặt, trong đó có cơ chế bố trí, sử dụng CB,CC, việc bố trí sử dụng thông qua tuyển

dụng bằng hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển công khai đã từng bước được thực hiện có nề nếp, kể cả việc nâng ngạch cho công chức qua các kỳ thi nâng ngạch đã góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ CB,CC UBND Thị trấn Phúc Thọ.

- Yếu tố nhận thức của CB,CC.

Đây chính là yếu tố cơ bản và quyết định nhất chất lượng của mỗi CB,CC nói riêng và đội ngũ CB,CC cấp xã, phường, thị trấn nói chung, bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi con người. Nhận thức là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, những việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu người CB,CC nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc phải nâng cao trình độ để giải quyết công việc, để tăng chất lượng thực thi công vụ thì họ sẽ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực, ham mê và có hiệu quả. Họ sẽ ý thức được trong việc tự rèn luyện, trau dồi, học hỏi những kiến thức kỹ năng mới, những phương pháp làm việc hiệu quả. Nếu họ biết được vấn đề nâng cao đạo đức công vụ là hết sức quan trọng, là cái mà nhìn vào đó người ta có thể đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC, tính hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính hiện có thì họ sẽ luôn ý thức để rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm.

Tải bản FULL (file word 46 trang): bit.ly/3qD2Yff

Dự phòng: fb.com/TaiHo123doc.net

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THỊ TRẤN PHÚC THỌ.

2.1. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã.

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC là một trong những nội dung quan trọng của công cuộc cải cách hành chính. Vì vậy trong chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC là một trong bảy chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả.

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa- hiện đại hóa đất nước, Đảng ta xác định Nông nghiệp là mặt trận hàng đầu, là khâu đột phá trong xây dựng và phát triển nông thôn mới. Vì thế nên đội ngũ CB chủ chốt cấp xã có vai trò vô cùng quan trọng, bởi lẽ họ là những người giữ vai trò nòng cốt, điều hành hoạt động của bộ máy tổ chức xã, quyết định tới sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển nông thôn mới.

Đội ngũ CB,CC nhà nước bao gồm nhiều cấp, tuy nhiên, CB cấp xã có vai trò quan trọng nhất. Lý do là mặc dù cấp xã là cấp đơn vị hành chính nhỏ nhất nhưng lại là nơi gần dân nhất, nơi mà mọi đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước trực tiếp đi vào cuộc sống, đồng thời là nơi tiếp thu những ý kiến của dân để phản ánh lại cho Đảng và Nhà nước kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

Trên thực tế, CB cấp xã hàng ngày phải giải quyết một khối lượng công việc rất lớn, đa dạng và phức tạp, liên quan tới tất cả mọi mặt của đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng. Vì vậy, nếu đội ngũ này thiếu phẩm chất và năng lực sẽ gây ra những hậu quả tức thời và nghiêm trọng về nhiều mặt cho các địa phương nói riêng và cho cả nước nói chung. Và để có thể đánh giá sâu hơn về thực trạng chất lượng đội ngũ CB,CC tại UBND Thị trấn Phúc Thọ, chúng ta cần làm rõ hơn về chất lượng đội ngũ CB,CC qua số lượng, tuổi đời, sức khỏe, trình độ chuyên môn và mức độ hoàn thành công việc được giao.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ CB,CC của UBND Thị trấn Phúc Thọ.

Thọ.

2.2.1. Số lượng CB,CC của UBND Thị trấn Phúc Thọ.

Theo số liệu tại thời điểm nghiên cứu (năm 2014) thì tổng số CB,CC trong UBND Thị trấn Phúc Thọ bao gồm 20 người, được phân theo các tiêu chí sau:

- Về giới tính: [Tải bản FULL \(file word 46 trang\): bit.ly/3qD2Yff](http://bit.ly/3qD2Yff)
[Dự phòng: fb.com/TaiHo123doc.net](https://fb.com/TaiHo123doc.net)

+ Nam: 16người (chiếm 80%)

+ Nữ: 04 người (chiếm 20%)

Tỉ lệ trên cho ta thấy rằng tỉ lệ nam, nữ trong UBND Thị trấn Phúc Thọ có

sự chênh lệch, hơn nữa mức độ chênh lệch lại khá nhiều. Điều này thể hiện rằng vị trí, vai trò của nữ giới chưa được khẳng định, sự tham gia của nữ giới trong hệ thống chính quyền còn hạn chế, chưa đóng góp nhiều vào công tác phát triển kinh tế xã hội của địa phương mình.

- Về độ tuổi:

+ Số CB,CC có độ tuổi từ 30 tuổi trở xuống: 02 người (chiếm 10%)

+ Số CB,CC có độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi: 01 người (chiếm 5%)

+ Số CB,CC có độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi : 04 người (chiếm 20%)

+ Số CB,CC có độ tuổi từ 51 tuổi trở lên (bao gồm cả nam và nữ) : 13

người (chiếm 65 %).

Dựa vào số liệu phân tích ở trên ta thấy, đội ngũ CB,CC UBND Thị trấn Phúc Thọ có sự già hóa, số lượng CB,CC có độ tuổi trên 51 tuổi chiếm tới 65% tổng số CB,CC. Đây vừa là thuận lợi nhưng cũng là khó khăn to lớn trong công tác quản lý, vì đội ngũ cán bộ này đã có rất nhiều năm kinh nghiệm trong công việc, tuy nhiên họ là những người đi trước nên có thể cách làm việc của họ còn chưa được đổi mới, thiếu sự năng động, nhiệt tình, sáng tạo. Vì vậy, cần phải thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao trình độ đối với những CB,CC có trình độ thấp, đồng thời tiến hành hoạt động tuyển dụng thêm những người có tuổi đời còn trẻ để từ đó nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.

- Về trình độ đào tạo:

+ T

ri

n

h

đ

ộ

c

h

u

y

ê

n

m

ô

n

n
g
hi
ệ
p
v
ụ:
Đ
ại
h
ọ
c
:
1
5
n
g
ư
ời
;
Trung cấp: 01 người.
+ T
r
ì
n
h
đ
ộ
h
ọ
c
v
ấ
n
p
h
ổ
t
h
ôn
g
:
T
r
u

n
g
h
ọ
c
p
h
ổ
t
h
ôn
g
:
1
9
n
g
ư
ờ
i
;
T
r
u
n
g
h
ọ
c
c
ơ
s
ở
:
0
1
n
g
ư
ờ
i
.

