

Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Đức Hòa, tỉnh Long An hiện nay

Ngày nhận bài: 30/03/2025 | Ngày phản biện: 02/04/2025 | Ngày xuất bản: 08/04/2025

Tác giả: Đào Nguyễn Tuyết Nhi (UBND huyện Đức Hòa)

Tóm tắt: Nhận thức rõ vai trò quan trọng của đội ngũ công chức cấp xã trong hệ thống hành chính cơ sở, trong những năm qua, Huyện ủy, UBND huyện Đức Hòa, tỉnh Long An luôn chú trọng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trong việc tổ chức, triển khai và thực thi các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước tại cơ sở. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội nhanh chóng, huyện Đức Hòa, tỉnh Long An đang đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ này. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Những giải pháp này góp phần xây dựng nền hành chính cơ sở hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững tại địa phương.

1. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Đức Hòa, tỉnh Long An hiện nay.

Huyện Đức Hòa luôn tích cực triển khai các chính sách và văn bản quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Việc thực hiện các nghị định, quyết định của Chính phủ và UBND tỉnh Long An đã giúp chuẩn hóa chức danh, số lượng, chế độ và chính sách cho đội ngũ công chức và người hoạt động không chuyên trách. Những điều này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động hành chính tại địa phương mà còn đảm bảo sự phát triển bền vững của huyện.

Tính đến tháng 12/2024, huyện có 16 đơn vị hành chính cấp xã loại 1 và 4 đơn vị loại 2, với tổng số 203 công chức, tăng 12,8% so với năm 2020⁽¹⁾. Cơ cấu công chức được điều chỉnh theo hướng hợp lý, với sự cân bằng giữa các nhóm độ tuổi và giới

tính. Tỷ lệ công chức nữ duy trì ở mức ổn định, cho thấy sự quan tâm đến bình đẳng giới trong bộ máy hành chính. Bên cạnh đó, nhóm công chức từ 30 - 50 tuổi chiếm phần lớn, đảm bảo sự kết hợp giữa kinh nghiệm và năng lực trẻ, giúp nâng cao hiệu quả công việc. Việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy cũng được thực hiện chặt chẽ. Các kế hoạch tinh giản biên chế đã giúp loại bỏ những trường hợp chưa đạt tiêu chuẩn, tiết kiệm ngân sách và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Ngoài ra, việc kiêm nhiệm chức danh giúp bộ máy hành chính linh hoạt và hoạt động hiệu quả hơn, đồng thời hỗ trợ quá trình phát triển nông thôn mới.

Về phẩm chất chính trị, đa số công chức cấp xã là đảng viên, có lập trường tư tưởng vững vàng và uy tín trong cộng đồng. Họ chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, luôn đặt lợi ích nhân dân lên hàng đầu. Đặc biệt, các vị trí quan trọng như Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy Quân sự, Văn phòng có tỷ lệ đảng viên 100%, có bản lĩnh chính trị cao. Trình độ chuyên môn của công chức cấp xã cũng không ngừng được nâng cao. Tỷ lệ công chức có trình độ đại học và sau đại học tăng mạnh, từ 50,8% năm 2020 lên 72,1% năm 2024⁽²⁾. Điều này phản ánh xu hướng tuyển dụng và đào tạo ngày càng chú trọng đến chất lượng. Ngoài ra, công chức cấp xã còn được trang bị kỹ năng quản lý, điều hành và ứng dụng công nghệ thông tin, giúp cải cách hành chính và nâng cao chất lượng phục vụ người dân.

Tuy nhiên, Đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Đức Hòa còn nhiều hạn chế về số lượng, cơ cấu và trình độ chuyên môn. Dù tổng số công chức tăng qua các năm, mức tăng này chưa đáp ứng khối lượng công việc ngày càng lớn, đặc biệt tại các xã đô thị hóa nhanh⁽³⁾. Cơ cấu nhân sự mất cân đối, một số lĩnh vực dư thừa trong khi một số khác thiếu hụt. Tỷ lệ nam giới cao hơn đáng kể, số công chức trẻ dưới 30 tuổi giảm mạnh, làm dấy lên lo ngại về già hóa đội ngũ. Trình độ chuyên môn chưa đồng đều, nhiều công chức còn hạn chế về công nghệ thông tin, gây khó khăn trong triển khai dịch vụ công trực tuyến. Ngoài chuyên môn, một số công chức còn thiếu trách nhiệm, xa dân, gây phiền hà trong thủ tục hành chính. Tinh thần kỷ luật chưa cao, làm việc hình thức, thiếu sáng tạo, phối hợp giữa các bộ phận chưa hiệu quả, ảnh hưởng đến hoạt động chính quyền. Điều này tác động đến niềm tin của người dân, khi nhiều ý kiến phản ánh thái độ phục vụ chưa tận tình, thủ tục hành chính còn rườm rà.

2. Những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Đức Hòa, tỉnh Long An thời gian tới

Để ngày càng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Đức Hòa, tỉnh Long An trong thời gian tới cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ công chức cấp xã

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là yêu cầu quan trọng trong việc xây dựng nền hành chính hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tuyển dụng, bố trí và sử dụng công chức cấp xã cần được đổi mới để đảm bảo lựa chọn, sắp xếp và phát huy tối đa năng lực của đội ngũ này.

Công tác tuyển dụng phải đảm bảo tính công khai, minh bạch, lựa chọn được những người có trình độ chuyên môn, kỹ năng phù hợp với thực tiễn. Quy trình tuyển dụng hiện nay còn nặng về lý thuyết, chưa đánh giá được đầy đủ năng lực thực tiễn của ứng viên. Việc áp dụng hình thức thi tuyển cạnh tranh, kiểm tra cả kiến thức chuyên môn và kỹ năng xử lý tình huống giúp lựa chọn được công chức có đủ năng lực. Tuyển dụng cần gắn với nhu cầu thực tế của từng địa phương, tránh tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt nhân lực. Các xã vùng sâu, vùng xa cần có cơ chế ưu tiên để thu hút nhân lực chất lượng cao, tạo điều kiện thuận lợi về môi trường làm việc, thu nhập để công chức gắn bó lâu dài.

Bố trí công chức phải đảm bảo đúng người, đúng việc, phù hợp với chuyên môn, sở trường của từng cá nhân. Một số công chức có năng lực nhưng không được phân công đúng vị trí, không có cơ hội phát huy thế mạnh. Việc rà soát, đánh giá lại cơ cấu vị trí việc làm, xác định rõ yêu cầu năng lực của từng vị trí là giải pháp cần thiết. Luân chuyển công chức giữa các vị trí phù hợp giúp rèn luyện kỹ năng, tích lũy kinh nghiệm, hạn chế tình trạng cục bộ địa phương, đảm bảo tính khách quan trong thực thi công vụ.

Sử dụng công chức hiệu quả đòi hỏi có cơ chế đánh giá, phân loại chính xác, khách quan. Đổi mới phương thức đánh giá theo hướng định lượng, dựa trên mức độ hoàn thành nhiệm vụ, chất lượng giải quyết công việc, mức độ hài lòng của người dân giúp phản ánh chính xác hơn hiệu quả công tác. Cơ chế khen thưởng, kỷ luật cần được

thực hiện nghiêm minh, tạo động lực để công chức làm việc trách nhiệm, hạn chế tình trạng trì trệ, thiếu trách nhiệm.

Chính sách đãi ngộ hợp lý góp phần giữ chân nhân lực có năng lực, nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức cấp xã. Nhiều địa phương chưa có cơ chế đãi ngộ đủ hấp dẫn, khiến công chức giỏi thiếu động lực cống hiến hoặc có xu hướng chuyển sang khu vực khác có chế độ tốt hơn. Cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập, tạo cơ hội thăng tiến giúp công chức yên tâm công tác, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân.

Trong công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ công chức cấp xã cần xây dựng khung năng lực cho từng chức danh, vị trí việc làm của cán bộ cấp xã. Bố trí, sắp xếp vị trí việc làm phù hợp với năng lực, sở trường của cán bộ. Đồng thời, đảm bảo các yếu tố bảo đảm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực như: Thứ nhất, thực hiện phân tích công việc nhằm xác định đặc điểm, tính chất của từng (nhóm) chức danh, vị trí việc làm. Thứ hai, xác định được đầy đủ, chính xác các năng lực cần thiết để đạt được các kết quả đầu ra của vị trí việc làm nhằm tích hợp thành khung năng lực.

Đối với vấn đề sử dụng tiêu chuẩn chức danh, yêu cầu của vị trí việc làm và khung năng lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cần:

Một là, cần xác định được cấu trúc và yêu cầu của khung năng lực trong mối quan hệ với vị trí việc làm.

Hai là, xác định các nhóm năng lực cần thiết phục vụ công tác tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực cán bộ, công chức, viên chức trong bối cảnh cải cách hành chính nhà nước.

Ba là, vận dụng cách thức quản lý theo năng lực và quản lý theo kết quả trong thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Phân công công việc cần dựa trên sở trường và năng lực của từng cá nhân, tránh tình trạng bố trí sai chuyên môn. Đồng thời, cần thực hiện chính sách luân chuyển công chức để tạo điều kiện rèn luyện kinh nghiệm thực tiễn và giảm nguy cơ cục bộ, tiêu

cực tại địa phương.

Thứ hai, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, kỹ năng thực thi công vụ cho đội ngũ công chức cấp xã

Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nền hành chính, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Khi công chức được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp, bộ máy hành chính sẽ vận hành hiệu quả, minh bạch, mang lại sự hài lòng cho người dân và thúc đẩy sự phát triển bền vững của địa phương.

Cùng với đó, nâng cao năng lực, kỹ năng thực thi công vụ cho công chức cấp xã cũng là giải pháp quan trọng nhằm xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiệu quả. Đào tạo và bồi dưỡng phải được triển khai bài bản, đáp ứng yêu cầu thực tiễn và tạo điều kiện cho công chức thực hiện tốt nhiệm vụ của mình.

Chương trình đào tạo cần tập trung vào kiến thức chuyên môn và pháp luật. Công chức cấp xã phải nắm vững các quy định về đất đai, tài chính, tư pháp, xây dựng nông thôn mới để đảm bảo việc thực thi công vụ chính xác, đúng quy định. Nội dung đào tạo phải cập nhật thường xuyên, bám sát thực tiễn công tác, giúp công chức không chỉ hiểu mà còn có khả năng áp dụng linh hoạt vào công việc.

Bồi dưỡng kỹ năng thực thi công vụ là yêu cầu quan trọng. Công chức cần được trang bị kỹ năng giao tiếp để tạo dựng mối quan hệ tốt với nhân dân, xử lý tình huống phát sinh một cách linh hoạt. Kỹ năng giải quyết khiếu nại giúp nâng cao hiệu quả công tác tiếp dân, hạn chế mâu thuẫn, tạo sự đồng thuận trong cộng đồng. Kỹ năng làm việc nhóm và quản lý công việc giúp nâng cao năng suất, đảm bảo sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận trong bộ máy hành chính.

Ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý hành chính là giải pháp cần được chú trọng. Công chức cấp xã cần được đào tạo về sử dụng các phần mềm quản lý, khai thác thông tin từ hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia và thực hiện các dịch vụ công trực tuyến. Thành thạo công nghệ giúp nâng cao năng suất, đảm bảo tính chính xác trong xử lý hồ sơ, giảm bớt thủ tục hành chính rườm rà, mang lại sự thuận tiện cho người dân.

Nâng cao đạo đức công vụ và tinh thần trách nhiệm là giải pháp cốt lõi để đảm bảo hiệu quả quản lý nhà nước ở cấp xã. Công chức không chỉ cần giỏi chuyên môn mà còn phải tận tâm, công bằng, minh bạch trong thực hiện nhiệm vụ. Chương trình bồi dưỡng cần tập trung vào việc rèn luyện ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ nhân dân, tạo động lực để công chức làm việc với thái độ chuẩn mực, tận tụy, luôn đặt lợi ích của người dân lên hàng đầu.

Việc tổ chức các khóa đào tạo định kỳ, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành cũng giúp công chức rèn luyện kỹ năng và áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Nội dung bồi dưỡng cần phù hợp với đặc thù của từng địa phương, có sự tham gia của các chuyên gia, nhà quản lý giàu kinh nghiệm. Xây dựng chương trình đào tạo trực tuyến kết hợp đánh giá thực tế là giải pháp hiệu quả giúp công chức cấp xã nâng cao năng lực mà không ảnh hưởng đến công việc. Chương trình trực tuyến cung cấp các khóa học về pháp luật, quản lý hành chính, kỹ năng giao tiếp, xử lý khiếu nại, ứng dụng công nghệ thông tin, với nội dung được thiết kế dưới dạng video hướng dẫn, tài liệu tương tác và bài kiểm tra đánh giá. Sau khi hoàn thành khóa học, công chức tham gia bài kiểm tra thực hành, xử lý các tình huống công vụ cụ thể để đánh giá khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế. Ví dụ, một công chức tư pháp xã sẽ giải quyết một hồ sơ tranh chấp đất đai giả định, đảm bảo tuân thủ đúng quy định pháp luật. Giải pháp này giúp công chức tiếp cận kiến thức linh hoạt, dễ dàng ứng dụng vào công việc, đồng thời tiết kiệm thời gian, chi phí đào tạo và tạo ra hệ thống bồi dưỡng liên tục, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

Thứ ba, hoàn thiện công tác đánh giá, phân loại công chức cấp xã

Hoàn thiện công tác đánh giá, phân loại công chức cấp xã là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng đội ngũ, đảm bảo hiệu quả thực thi công vụ và tạo động lực làm việc. Hệ thống đánh giá cần được thiết kế bài bản, khách quan, minh bạch, gắn với kết quả công việc và phản ánh chính xác năng lực thực hiện nhiệm vụ.

Một trong những yếu tố quan trọng là xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cụ thể, có thể đo lường được, thay vì chỉ dựa vào nhận xét chung chung. Các tiêu chí không chỉ dừng lại ở mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo mô tả công việc mà cần mở rộng sang các yếu tố như tiến độ xử lý công việc, chất lượng giải quyết hồ sơ, mức độ hài lòng của người

dân và khả năng phối hợp với đồng nghiệp. Ví dụ, một công chức tư pháp không chỉ được đánh giá qua số lượng hồ sơ đã giải quyết mà còn phải xem xét tỷ lệ hồ sơ chính xác ngay từ lần đầu tiên, số vụ việc phát sinh khiếu nại, mức độ hài lòng của người dân khi đến làm thủ tục. Điều này giúp đánh giá toàn diện hơn về hiệu quả làm việc, tránh tình trạng hoàn thành công việc nhưng chất lượng không đạt yêu cầu.

Ứng dụng công nghệ vào đánh giá là giải pháp quan trọng nhằm đảm bảo tính chính xác và minh bạch. Hiện nay, nhiều công chức xử lý công việc theo cách thủ công hoặc thiếu cơ sở dữ liệu lưu trữ chính xác, dẫn đến khó theo dõi hiệu suất làm việc. Việc tích hợp hệ thống phần mềm quản lý hành chính giúp ghi nhận tự động thời gian xử lý hồ sơ, mức độ chính xác của công việc, phản hồi từ người dân. Ví dụ, một công chức phụ trách lĩnh vực địa chính có thể được đánh giá dựa trên số lượng hồ sơ đất đai đã giải quyết trong tháng, thời gian xử lý trung bình, tỷ lệ hồ sơ bị trả lại do sai sót. Khi dữ liệu được lưu trữ và phân tích một cách hệ thống, việc đánh giá sẽ trở nên công bằng hơn, giảm bớt sự phụ thuộc vào nhận xét chủ quan từ lãnh đạo.

Cơ chế phân loại công chức cũng cần được thực hiện chặt chẽ, gắn liền với kết quả đánh giá để có chính sách khen thưởng, bồi dưỡng hoặc điều chỉnh vị trí phù hợp. Hiện nay, nhiều nơi vẫn áp dụng hình thức đánh giá theo tỷ lệ cố định, nghĩa là số công chức đạt loại xuất sắc, khá, trung bình hoặc yếu kém thường được phân bổ theo định mức có sẵn, dẫn đến tình trạng cào bằng, chưa thực sự phản ánh đúng năng lực của từng cá nhân. Để công bằng hơn, việc phân loại cần dựa trên kết quả công việc thực tế, từ đó có chính sách đãi ngộ phù hợp. Công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ cần được khen thưởng, tạo cơ hội thăng tiến, tham gia các khóa bồi dưỡng nâng cao kỹ năng. Ngược lại, những người làm việc kém hiệu quả cần có lộ trình đào tạo lại, hỗ trợ cải thiện năng lực, nếu vẫn không đáp ứng được yêu cầu thì cần xem xét điều chuyển hoặc có hình thức xử lý phù hợp.

Một yếu tố quan trọng khác là nâng cao trách nhiệm giải trình trong quá trình đánh giá. Hiện nay, nhiều công chức chưa thực sự quan tâm đến việc bị đánh giá vì cơ chế đánh giá chưa gắn chặt với quyền lợi hoặc trách nhiệm cá nhân. Nếu một công chức được xếp loại thấp nhưng không có chế tài cụ thể, họ sẽ không có động lực cải thiện. Do đó, cần xây dựng cơ chế giải trình rõ ràng, trong đó công chức phải chịu trách nhiệm về kết quả công việc của mình, đồng thời có quyền phản hồi nếu cảm thấy bị đánh giá

chưa công bằng. Điều này giúp tạo ra một môi trường làm việc minh bạch, công bằng, thúc đẩy tinh thần trách nhiệm của công chức.

Hoàn thiện công tác đánh giá, phân loại công chức cấp xã không chỉ giúp nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự mà còn góp phần xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, trách nhiệm và hiệu quả. Khi công chức được đánh giá đúng với năng lực thực tế, họ sẽ có động lực phát huy thế mạnh, cải thiện những điểm yếu, từ đó nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Đồng thời, chính quyền cơ sở cũng sẽ vận hành một cách minh bạch, hiệu quả hơn, tạo tiền đề cho sự phát triển bền vững của địa phương.

Thứ tư, tổ chức thực hiện tốt công tác quy hoạch công chức cấp xã

Quy hoạch công chức cấp xã là nhiệm vụ quan trọng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và phục vụ nhân dân hiệu quả. Một hệ thống công vụ chuyên nghiệp, minh bạch không chỉ nâng cao chất lượng quản lý mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của địa phương. Việc quy hoạch cần được thực hiện có chiến lược, đảm bảo sự liên tục và ổn định trong bộ máy hành chính.

Để thực hiện tốt công tác quy hoạch, cần đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch và tuân thủ pháp luật. Mọi quy trình, từ xác định tiêu chuẩn, tiêu chí lựa chọn đến đánh giá, bổ nhiệm, phải được thực hiện nghiêm túc, khách quan. Điều này giúp tạo dựng niềm tin trong nhân dân và nâng cao uy tín của chính quyền địa phương. Khi nguyên tắc minh bạch được tuân thủ, sẽ hạn chế tối đa tình trạng bổ nhiệm thiếu công tâm, đảm bảo rằng những cá nhân có năng lực thực sự được trọng dụng.

Yếu tố quyết định chất lượng đội ngũ công chức là năng lực và phẩm chất. Những người được quy hoạch cần có trình độ chuyên môn phù hợp, kỹ năng thực tiễn và đạo đức nghề nghiệp vững vàng. Một công chức không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn phải có khả năng thích ứng với các điều kiện làm việc khác nhau, giải quyết tốt các vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Ngoài việc lựa chọn nhân sự có năng lực, chính quyền cần chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao kỹ năng, đáp ứng yêu cầu đổi mới trong quản lý hành chính. Việc này không chỉ giúp công chức cập nhật kiến thức, mà còn thúc đẩy họ phát huy tối đa khả năng, đóng góp hiệu quả vào sự phát triển chung.

Công tác quy hoạch phải đảm bảo sự kế thừa và đổi mới. Những cán bộ có kinh nghiệm, chuyên môn cao cần được trọng dụng, đồng thời khuyến khích đội ngũ trẻ với tinh thần sáng tạo, nhiệt huyết. Sự kết hợp hài hòa giữa yếu tố kinh nghiệm và đổi mới sẽ giúp bộ máy hành chính vận hành hiệu quả, phù hợp với xu hướng phát triển. Một bộ máy chỉ có những người dày dạn kinh nghiệm có thể gặp khó khăn trong việc đổi mới, trong khi nếu chỉ tập trung vào đội ngũ trẻ thì có thể thiếu sự ổn định. Do đó, sự kết hợp hai yếu tố này là vô cùng quan trọng.

Mỗi địa phương có đặc điểm kinh tế, văn hóa, xã hội khác nhau, do đó quy hoạch công chức cần linh hoạt để phù hợp với thực tiễn. Các khu vực miền núi, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số cần quan tâm đến tính đại diện và sự hài hòa trong đội ngũ công chức, đảm bảo sự đồng thuận và đoàn kết trong cộng đồng. Chính quyền cần xây dựng các cơ chế phù hợp để thu hút nhân tài về công tác tại địa phương, đồng thời tạo điều kiện để công chức có thể gắn bó lâu dài, tránh tình trạng luân chuyển nhân sự quá thường xuyên gây ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý.

Ngoài ra, công tác đánh giá và điều chỉnh quy hoạch phải được thực hiện thường xuyên. Việc theo dõi sát sao hiệu quả làm việc của công chức giúp phát hiện kịp thời những bất cập, từ đó có phương án điều chỉnh phù hợp. Một hệ thống giám sát chặt chẽ sẽ giúp nâng cao chất lượng công vụ, hạn chế tiêu cực, sai phạm. Các phương pháp đánh giá cần khách quan, toàn diện, không chỉ dựa trên kết quả công tác mà còn tính đến mức độ hài lòng của nhân dân, khả năng xử lý tình huống của công chức trong thực tế.

Xây dựng đội ngũ công chức cấp xã không chỉ là nhiệm vụ mà còn là trách nhiệm của chính quyền trong việc tạo dựng một nền hành chính vững mạnh, hiệu quả và gần gũi với nhân dân. Khi công tác quy hoạch được thực hiện đúng đắn, bộ máy chính quyền địa phương sẽ hoạt động hiệu quả hơn, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững và nâng cao đời sống nhân dân. Một chính quyền vững mạnh không chỉ nằm ở bộ máy tổ chức mà còn ở con người vận hành bộ máy đó. Do đó, việc quy hoạch công chức cần được coi là chiến lược lâu dài, có tính kế thừa, đổi mới và thích ứng với sự phát triển không ngừng của xã hội.

Thứ năm, thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài, trí thức trẻ, Xây dựng môi trường làm việc thân thiện đoàn kết; sẻ chia, cộng đồng trách nhiệm; khuyến khích sáng tạo

Nhân tài luôn được xem là nguồn lực quan trọng nhất để thúc đẩy sự phát triển bền vững và toàn diện của một quốc gia, một địa phương hoặc một tổ chức. Trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh toàn cầu, việc thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn lực này không chỉ là một nhu cầu cấp thiết mà còn là một chiến lược dài hạn. Vì vậy, cần phải thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài, đặc biệt là đội ngũ trí thức trẻ - những người mang trong mình nhiệt huyết, tri thức và khả năng đổi mới.

Để thu hút nhân tài cần phải xây dựng cơ chế vận hành đảm bảo chế độ, chính sách thỏa đáng để họ yên tâm công tác. Điều này bao gồm việc đảm bảo mức lương, thưởng, và các phúc lợi tương xứng với trình độ và năng lực của nhân tài. Đồng thời, các cơ hội thăng tiến và phát triển cá nhân cần được cam kết rõ ràng, nhằm tạo động lực cho họ cống hiến lâu dài. Chính sách không chỉ nên tập trung vào những yếu tố vật chất mà còn cần chú trọng đến giá trị tinh thần, chẳng hạn như sự ghi nhận và tôn vinh đóng góp của nhân tài đối với cộng đồng và tổ chức.

Một môi trường làm việc chuyên nghiệp và sáng tạo sẽ là yếu tố quyết định để giữ chân nhân tài. Đây không chỉ là nơi cung cấp đầy đủ các điều kiện làm việc hiện đại, mà còn cần khuyến khích sự cởi mở, tinh thần hợp tác và sáng tạo trong công việc. Văn hóa tổ chức cần đề cao vai trò của nhân tài, cho phép họ được tự do thể hiện quan điểm, ý tưởng và đóng góp của mình. Điều này không chỉ giúp phát huy tối đa tiềm năng cá nhân mà còn thúc đẩy sự đổi mới và hiệu quả trong tổ chức.

Để đảm bảo sự bền vững của chính sách thu hút nhân tài, cần chú trọng đến các giải pháp mang tính lâu dài. Một trong những yếu tố quan trọng là hỗ trợ về đời sống và gia đình cho nhân tài, như cung cấp chỗ ở, tạo điều kiện học tập cho con cái hoặc hỗ trợ việc làm cho người thân. Những chính sách này giúp nhân tài ổn định cuộc sống, từ đó an tâm cống hiến cho công việc.

Việc kết nối và phát hiện nhân tài từ sớm cũng là một chiến lược cần được ưu tiên. Các chương trình hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu hoặc tổ chức đào tạo sẽ giúp phát hiện và bồi dưỡng nhân tài ngay từ khi họ còn trên ghế nhà trường. Đồng

thời, việc hỗ trợ các ý tưởng khởi nghiệp của trí thức trẻ thông qua các nguồn vốn, cố vấn hoặc môi trường làm việc chuyên biệt sẽ giúp khơi dậy tinh thần sáng tạo và khát khao cống hiến trong họ.

Để các chính sách thu hút nhân tài thực sự hiệu quả, cần có sự giám sát và cải tiến thường xuyên, lắng nghe phản hồi từ chính nhân tài, từ các chuyên gia và cộng đồng sẽ giúp điều chỉnh các chính sách sao cho phù hợp với thực tế. Đồng thời, việc đánh giá hiệu quả và học hỏi kinh nghiệm từ những mô hình thành công ở trong nước và quốc tế cũng sẽ góp phần nâng cao chất lượng thực hiện chính sách.

Môi trường làm việc là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của cán bộ, công chức cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Chính vì vậy, mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị phải xây dựng cho mình một môi trường làm việc thân thiện, hiệu quả, tạo điều kiện tốt cho cán bộ, công chức phát huy năng lực, làm việc có trách nhiệm và cống hiến hết mình cho cơ quan, tổ chức. Muốn tạo lập cho công chức trong công cuộc cải cách hành chính đang được đẩy mạnh ở Việt Nam hiện nay, cần tập trung vào một số nội dung sau: Thứ nhất, phát vai trò điều hành của người lãnh đạo, quản lý. Thứ hai, cần quan tâm, chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ công chức. Thứ ba, chú trọng đầu tư về điều kiện cơ sở vật chất, kỹ thuật. Thứ tư, xây dựng một tập thể đoàn kết, bầu không khí làm việc lành mạnh. Thứ năm, cần có chính sách cải thiện thu nhập cho đội ngũ cán bộ, công chức viên chức. Thứ sáu, cần có môi trường tốt để cán bộ công chức làm việc.

Tóm lại, việc thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài và trí thức trẻ, xây dựng môi trường làm việc thân thiện đoàn kết; sẻ chia, cộng đồng trách nhiệm, khuyến khích sáng tạo không chỉ là nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức mà còn là trách nhiệm của toàn xã hội. Đây là chìa khóa để xây dựng một nền kinh tế tri thức, thúc đẩy sự phát triển bền vững và gia tăng vị thế cạnh tranh của đất nước trên trường quốc tế. Chính nhờ sự quan tâm đúng mức và hành động quyết liệt, chúng ta mới có thể biến tiềm năng nhân tài thành động lực phát triển thực sự.

Thứ sáu, tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công vụ của công chức cấp xã

Công chức cấp xã là lực lượng nòng cốt trong việc thực thi chính sách của Đảng, Nhà nước và giải quyết các vấn đề thiết thực của địa phương. Họ không chỉ là cầu nối giữa chính quyền và người dân mà còn trực tiếp tham gia vào các hoạt động quản lý hành chính, đảm bảo sự vận hành trơn tru của bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, để hoạt động này đạt hiệu quả cao, công tác kiểm tra, giám sát cần được chú trọng, bởi đây không chỉ là yêu cầu tất yếu để duy trì sự minh bạch mà còn là yếu tố quan trọng củng cố niềm tin của nhân dân vào chính quyền cơ sở.

Một quy trình giám sát chặt chẽ không chỉ giúp hạn chế sai sót mà còn tạo ra sự công bằng, khách quan trong thực thi công vụ. Việc đặt ra những quy định rõ ràng về nội dung, phương thức thực hiện và trách nhiệm của từng cá nhân, tổ chức sẽ giúp giảm thiểu tình trạng tùy tiện, thiếu minh bạch. Mỗi công chức khi thực hiện nhiệm vụ đều ý thức được rằng mọi hành động của mình đều chịu sự giám sát, từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm, tránh xa tiêu cực, nhũng nhiễu.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác kiểm tra, giám sát là giải pháp tối ưu. Các phần mềm quản lý công việc, hệ thống phản hồi trực tuyến không chỉ giúp theo dõi sát sao hoạt động của công chức mà còn tạo cơ hội để người dân tham gia giám sát. Khi nhân dân có thể dễ dàng phản ánh, đóng góp ý kiến, chính quyền địa phương không chỉ nâng cao tính minh bạch mà còn kịp thời điều chỉnh những bất cập, thiếu sót trong quá trình điều hành.

Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ kiểm tra cũng quyết định hiệu quả giám sát. Những người thực hiện nhiệm vụ này không chỉ cần chuyên môn vững vàng mà còn phải có đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm cao. Việc thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn, chia sẻ kinh nghiệm là cần thiết để nâng cao trình độ, đảm bảo công tác kiểm tra diễn ra nghiêm túc, khách quan. Muốn giám sát hiệu quả, không thể chỉ dựa vào kiểm tra định kỳ mà cần kết hợp kiểm tra đột xuất. Kiểm tra theo kế hoạch giúp đánh giá toàn diện, trong khi kiểm tra đột xuất có thể phát hiện kịp thời những sai phạm, thiếu sót. Đặc biệt, những vi phạm cần được xử lý nghiêm minh, công khai để tạo tính răn đe, đồng thời khuyến khích đội ngũ công chức làm việc với tinh thần trách nhiệm cao hơn.

Một yếu tố không thể thiếu trong quá trình này là sự tham gia của cộng đồng. Khi người dân được tạo điều kiện phản ánh ý kiến, bày tỏ quan điểm về hoạt động công vụ, chính quyền sẽ nhận được những góc nhìn đa chiều, từ đó điều chỉnh chính sách, cải thiện chất lượng quản lý. Đây không chỉ là giải pháp giúp tăng cường giám sát mà còn là cách để gắn kết chính quyền với nhân dân, xây dựng một nền hành chính gần gũi, thân thiện.

Vai trò của người đứng đầu chính quyền cấp xã có ý nghĩa quyết định. Họ không chỉ chịu trách nhiệm trong kiểm tra, giám sát mà còn là tấm gương để đội ngũ công chức noi theo. Khi lãnh đạo thể hiện sự nghiêm túc, quyết liệt, toàn bộ bộ máy hành chính sẽ vận hành trơn tru hơn, tránh được tình trạng lơ là, thiếu trách nhiệm.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công chức cấp xã không chỉ là nhiệm vụ của cơ quan nhà nước mà còn là trách nhiệm chung của toàn xã hội. Khi mọi giải pháp được thực hiện đồng bộ, một nền hành chính minh bạch, hiệu quả, chuyên nghiệp sẽ được xây dựng, mang lại lợi ích thiết thực cho người dân.

Song song với công tác Kiểm tra, giám sát cần thực hiện tốt công tác sơ kết, tổng kết và tiến hành khen thưởng đối với những cán bộ, công chức có nhiều thành tích nổi bật trong quá trình công tác tạo động lực tinh thần để họ yên tâm cống hiến và thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao, Đồng thời, thực hiện kỷ luật nghiêm minh đối với tất cả cán bộ công chức “không có vùng cấm, không có ngoại lệ” tạo sự công bằng trong quá trình công tác đặc biệt là công tác cán bộ./.

Tài liệu tham khảo

- (1) Chi cục Thống kê khu vực Đức Hòa – Đức Huệ (2024), Niên giám thống kê huyện Đức Hòa năm 2024.
- (2), (3) Ủy ban nhân dân huyện Đức Hòa (2024), Công văn số 21853/UBND-NC ngày 25/12/2024 về việc Báo cáo định kỳ năm 2024.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1. Chính phủ (2023), Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 quy định về cán bộ, cán bộ cấp xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, Hà Nội

2. Chi cục Thống kê khu vực Đức Hòa – Đức Huệ (2024), Niên giám thống kê huyện Đức Hòa năm 2024, Long An.
3. Ủy ban Nhân dân tỉnh Long An (2023), Quyết định số 52/2023/QĐ-UBND ngày 20/12/2023 về Quy định chức danh, số lượng và chế độ, chính sách đối với người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn, ở ấp, khu phố; mức khoán kinh phí hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội ở xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Long An, Long An.
4. Ủy ban nhân dân huyện Đức Hòa (2021), Công văn số 16039/UBND-TH ngày 23/12/2021 về việc báo cáo định kỳ năm 2021, Đức Hòa.
5. Ủy ban nhân dân huyện Đức Hòa (2022), Công văn số 11117/UBND-NC ngày 17/10/2022 về việc báo cáo định kỳ năm 2022, Đức Hòa.
6. Ủy ban nhân dân huyện Đức Hòa (2023), Công văn số 18190/UBND-TH ngày 29/12/2023 về việc báo cáo định kỳ năm 2023, Đức Hòa.
7. Ủy ban nhân dân huyện Đức Hòa (2024), Công văn số 21853/UBND-NC ngày 25/12/2024 về việc Báo cáo định kỳ năm 2024, Đức Hòa.