

**ỦY BAN NHÂN DÂN
HUYỆN TUY PHƯỚC**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: /BC-UBND

Tuy Phước, ngày tháng năm 2023

BÁO CÁO

Đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã sau khi được tham gia đào tạo, bồi dưỡng

Thực hiện Công văn số 1967/SNV-XDCQ&CNTT ngày 30/10/2023 của Sở Nội vụ tỉnh Bình Định về việc đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã sau khi được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, UBND huyện Tuy Phước báo cáo như sau:

I. KHÁI QUÁT VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, THỊ TRẤN

Huyện Tuy Phước có 13 đơn vị hành chính cấp xã (trong đó có 09 đơn vị hành chính loại I và 3 đơn vị hành chính loại II và 01 đơn vị hành chính loại III) được phân bổ 276 biên chế (gồm 140 cán bộ và 136 công chức); đã thực hiện 265 biên chế (136 cán bộ, 129 công chức). Về cơ bản các xã, thị trấn đều đã được bố trí gần đủ số lượng cán bộ, công chức theo quy định; về chất lượng cán bộ, công chức có 253 người có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên (thạc sĩ: 06 người, đại học: 247 người, đạt tỷ lệ 95,47%); 01 người có trình độ cao đẳng, chiếm tỷ lệ 0,37%; 09 người có trình độ trung cấp, chiếm tỷ lệ 3,39% và 02 người chưa qua đào tạo, chiếm tỷ lệ 0,75. Cán bộ, công chức có trình độ Cao cấp chính trị: 04 người, chiếm tỷ lệ 1,50%; Trung cấp chính trị: 232 người, chiếm tỷ lệ 87,54%.

II. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ

1. Về đạo đức công vụ, lễ lối làm việc của cán bộ, công chức xã, thị trấn

- Về tinh thần, thái độ làm việc: Thực hiện chỉ đạo của UBND huyện về đẩy mạnh công tác cải cách hành chính gắn với tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính và thực hiện văn hóa công vụ, nhận thức về ý thức, trách nhiệm của người cán bộ, công chức đối với Nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn huyện nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói riêng đã có nhiều chuyển biến rõ rệt. Tinh thần, thái độ làm việc của cán bộ, công chức ngày càng được nâng lên; có trách nhiệm trong công tác, có tinh thần khắc phục khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao; không chọn việc dễ, bỏ việc khó hoặc đùn đẩy, né tránh công việc đã góp phần quan trọng trong thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương.

- Về chuẩn mực giao tiếp, ứng xử: Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ngày càng hướng đến sự chuyên nghiệp, tác phong giao tiếp, ứng xử ngày càng có những tiến bộ rõ rệt, đặc biệt là đội ngũ công chức làm việc tại bộ phận một cửa, khi giải quyết thủ tục hành chính đã tiếp thu ý kiến của người dân (bằng nhiều hình thức khác nhau như thư góp ý, phiếu khảo sát...). Tận tình giải thích và hướng dẫn về quy trình xử lý công việc, thực hành “4 xin, 4 luôn” – Xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ. Nhiều địa phương đã kịp thời khắc phục những tồn tại, hạn chế, không gây phiền hà, những nhiễu trong khi giải quyết TTHC cho người dân, doanh nghiệp.

- Về chuẩn mực về đạo đức, lối sống: Cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đều có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật, có lối sống lành mạnh, gương mẫu chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

- Về chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính: Cán bộ, công chức các xã, thị trấn cơ bản chấp hành tốt và sử dụng hiệu quả thời giờ làm việc theo quy định pháp luật, nội quy, quy chế làm việc của cơ quan; trong thực thi nhiệm vụ, chấp hành tuân thủ tính thứ bậc, kỷ cương và trật tự hành chính, đúng thẩm quyền, trách nhiệm được giao góp phần nâng cao trách nhiệm, chất lượng hoạt động của cơ quan, góp phần tích cực vào việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh trên địa bàn.

2. Năng lực thực thi nhiệm vụ, chất lượng và hiệu quả giải quyết công việc

- Về kiến thức chuyên môn nghiệp vụ: Hầu hết cán bộ, công chức các xã, thị trấn đều đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chính trị, có kiến thức về tin học, ngoại ngữ, có khả năng tiếp nhận các xu thế công nghệ mới, biết áp dụng công nghệ thông tin vào quản lý nhà nước ở địa phương. Bên cạnh đó, một số cán bộ, công chức đã phát huy được tinh thần tự học, tự nghiên cứu, chủ động nâng cao trình độ chuyên môn để phục vụ cho công tác.

- Khả năng vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn; kỹ năng giải quyết vấn đề: Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng, trình độ chuyên môn, kỹ năng hành chính, khả năng nắm bắt, tiếp thu và vận dụng các kiến thức đã học của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã vào việc triển khai các văn bản, quy định của Nhà nước trong xử lý công việc tại địa phương được nâng lên. Từng cán bộ, công chức xây dựng kế hoạch và chương trình làm việc cụ thể đối với từng nhiệm vụ được giao, thu thập, cập nhật và kiểm tra tính xác thực của các thông tin phục vụ cho công việc, áp dụng công nghệ thông tin và văn phòng điện tử trong xử lý các công việc UBND huyện và của đơn vị giao hàng tuần, góp phần tiết kiệm thời gian, hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng và hiệu quả.

- Tính chủ động tích cực, tinh thần hợp tác và kết quả giải quyết nhiệm vụ được giao: Cán bộ, công chức các xã, thị trấn luôn nhận thức đúng đắn trách nhiệm của bản thân đối với công việc được giao; luôn chủ động trong công tác chỉ đạo, điều hành và tham mưu giải quyết công việc của địa phương đảm bảo đúng quy định, đúng tiến độ; quan tâm, tháo gỡ những khó khăn, bức xúc của người dân; có tinh thần phối hợp, hỗ trợ lẫn nhau trong thực thi nhiệm vụ vì mục tiêu chung của tập thể và phục vụ lợi ích chính đáng, hợp pháp của Nhân dân. Chất lượng giải quyết hồ sơ, yêu cầu của tổ chức, cá nhân theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại Bộ phận Tiếp nhận và trả kết quả của cấp xã có sự chuẩn hóa, việc tiếp nhận hồ sơ linh hoạt, hạn chế được tình trạng công dân phải đi lại nhiều lần và giảm thiểu hồ sơ trễ hẹn. Hàng năm, qua đánh giá có trên 98% cán bộ, công chức cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3. Đánh giá chung

a) Ưu điểm

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn; từng bước chuẩn hóa về chất lượng đối với từng chức vụ, chức danh công tác theo quy định của Nhà nước. Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng hầu hết cán bộ, công chức đều có nhận thức chính trị vững vàng, kỹ năng giao tiếp chuẩn mực, vận dụng sáng tạo kiến thức đã học vào thực tiễn công tác.... góp phần nâng cao năng lực công tác, thay đổi phong cách làm việc theo hướng tích cực, thực thi nhiệm vụ đạt hiệu quả hơn; bước đầu đáp ứng được các yêu cầu đặt ra trong tình hình mới.

b) Khuyết điểm

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức vẫn còn một số tồn tại chủ yếu như sau:

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng được huyện rất quan tâm chú trọng, nhưng vẫn còn một số cán bộ, công chức chưa đạt chuẩn chức danh chuyên môn theo quy định (theo Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ).

- Mỗi chức danh cán bộ, công chức cấp xã chỉ từ 01 đến 02 người nên gặp khó khăn trong việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

- Việc cán bộ, công chức tự túc nâng cao trình độ chuyên môn, nhưng chuyên ngành đào tạo không phù hợp với chức danh đang công tác, gây khó khăn cho việc bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức tại địa phương.

- Một số cán bộ, công chức cấp xã tuy đã đạt tiêu chuẩn về trình độ, nhưng chậm đổi mới theo thời đại công nghệ số, vẫn còn mơ hồ trong quá trình chuyển đổi số.

c) Nguyên nhân

- Nhận thức về trách nhiệm trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn của một số cán bộ, công chức chưa phù hợp, chủ yếu để đầy đủ bằng cấp, đủ điều kiện nâng lương hoặc sắp xếp, bố trí công tác ở địa phương.

- Chưa có chính sách hỗ trợ từ ngân sách địa phương cho cán bộ, công chức tự tham gia nâng cao trình độ trình môn, nhất là đối với số công chức cấp xã chưa đạt chuẩn theo quy định mới.

- Một số cán bộ, công chức đã lớn tuổi nên việc tiếp thu kỹ năng và thực hiện công nghệ số còn hạn chế.

III. BIỆN PHÁP, GIẢI PHÁP CỦA ĐỊA PHƯƠNG

1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên cơ sở kế hoạch của UBND tỉnh giao hàng năm; tiếp tục nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ công chức xã, thị trấn về vai trò, tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

2. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sát với thực tiễn, phù hợp với yêu cầu cải cách chế độ công vụ, công chức.

3. Tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức phường, xã tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhằm không ngừng nâng cao trình độ về mọi mặt cũng như năng lực thực tiễn, đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh công tác. Cần có tư duy học tập tự học, tự rèn, thay đổi từ việc học tập thụ động sang học tập chủ động, tích cực tham gia vào quá trình học và rèn luyện tác phong, chấp hành nghiêm túc các quyết định của cấp có thẩm quyền về việc cử tham gia các khóa bồi dưỡng theo kế hoạch đã được phê duyệt; bố trí công việc hợp lý, tham gia đầy đủ thời gian và chấp hành đầy đủ nội quy, quy chế của cơ sở bồi dưỡng.

IV. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

Đề nghị cấp trên thường xuyên mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng thích hợp với từng chức vụ, chức danh cán bộ, công chức cấp xã; mở các lớp cho đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước; các lớp bồi dưỡng các kỹ năng xử lý hành chính và sử dụng hệ thống thông tin hiện đại.

Trên đây là Báo cáo đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cấp xã sau khi đào tạo, bồi dưỡng năm 2023, UBND huyện kính báo cáo Sở Nội vụ biết theo dõi, tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Lãnh đạo UBND huyện;
- Lưu: VT.

CHỦ TỊCH

Huỳnh Nam