

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN CHÂU THÀNH, TỈNH LONG AN

Enhancing the quality of commune-level civil servants in Chau Thanh district, Long An province

Huỳnh Thị Thúy Hằng¹ và Võ Đăng Khoa²

¹Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Tây Ninh, Việt Nam
hanghuynh1011@gmail.com

²Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Tây Ninh, Việt Nam
vo.khoa@daihoclongan.edu.vn

Tóm tắt — Bài báo phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Châu Thành, tỉnh Long An giai đoạn 2021-2023. Dựa trên số liệu thống kê, nghiên cứu cho thấy số lượng công chức tăng ổn định nhưng có xu hướng chững lại, phản ánh sự ổn định về nhân sự. Tuy nhiên, sự phân bố nhân sự giữa các xã chưa đồng đều, một số đơn vị còn thiếu hụt nguồn lực. Trình độ chuyên môn, kỹ năng công nghệ và ngoại ngữ của công chức có tiến bộ, nhưng vẫn còn hạn chế, đặc biệt trong kỹ năng mềm như giao tiếp, giải quyết vấn đề. Để nâng cao chất lượng đội ngũ, cần tập trung vào tuyển dụng theo tiêu chuẩn, đào tạo bồi dưỡng thường xuyên và cải thiện chế độ đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài.

Abstract — The article analyzes the current state and proposes solutions to enhance the quality of commune-level civil servants in Chau Thanh District, Long An Province, during 2021–2023. Based on statistical data, the study shows a stable increase in the number of civil servants, though the growth rate is slowing, indicating personnel stabilization. However, the distribution of personnel across communes remains uneven, with some units facing resource shortages. The professional qualifications, technological skills, and foreign language proficiency of civil servants have improved, but limitations persist, particularly in soft skills such as communication and problem-solving. To improve the workforce quality, efforts should focus on standardized recruitment, regular training, and enhanced incentives to attract talent.

Từ khóa — Công chức (civil servants), chất lượng (quality), đào tạo (training).

1. Đặt vấn đề

Cấp xã là cấp chính quyền gần dân nhất trong hệ thống chính trị hành chính của nước ta, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tổ chức và triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến người dân, cộng đồng dân cư. Đây là cấp trực tiếp quản lý địa bàn dân cư cơ sở, giải quyết các thủ tục hành chính, các mối quan hệ xã hội, đồng thời phản ánh kịp thời tâm tư, nguyện vọng của nhân dân lên các cấp cao hơn. Trong cơ cấu tổ chức nhà nước theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, cấp xã được xem là nền tảng không thể thiếu trong việc bảo đảm sự ổn định chính trị, giữ gìn an ninh trật tự, thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội bền vững tại địa phương.

Đội ngũ công chức cấp xã giữ vai trò nòng cốt trong tổ chức và vận hành hoạt động của chính quyền cơ sở. Công chức là những người trực tiếp thực thi công vụ, triển khai các chính sách, pháp luật đến với người dân; đồng thời cũng là người chịu trách nhiệm giải quyết nhiều vấn đề thiết yếu trong đời sống xã hội như đất đai, hộ tịch, hộ khẩu,

an sinh xã hội, lao động, y tế, giáo dục tại địa phương. Với tính chất đặc thù này, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý hành chính và sự hài lòng của nhân dân đối với chính quyền.

Trong thời gian qua, huyện Châu Thành tỉnh Long An đã ban hành nhiều chủ trương và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Một số chuyển biến tích cực đã được ghi nhận như tỷ lệ công chức có trình độ đại học ngày càng tăng, cơ cấu đội ngũ từng bước được kiện toàn, nhận thức chính trị và thái độ phục vụ nhân dân ngày càng được cải thiện. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn còn tồn tại nhiều bất cập và hạn chế như tình trạng bố trí, sử dụng công chức chưa hợp lý, một số công chức còn yếu về chuyên môn, thiếu kỹ năng thực thi công vụ, công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với vị trí việc làm và yêu cầu thực tiễn. Bên cạnh đó, điều kiện làm việc tại một số xã còn thiếu thốn, mức thu nhập chưa tương xứng với khối lượng công việc, ảnh hưởng đến động lực làm việc lâu dài của đội ngũ công chức cấp xã.

<https://doi.org/10.63783/dla.2025.046>

Ngày nộp bài: 10/04/2025; **Ngày nhận bản chỉnh sửa:** 10/09/2025; **Ngày duyệt đăng:** 24/09/2025

Xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn nêu trên, với mong muốn từng bước xây dựng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Châu Thành vừa hồng vừa chuyên (tức là có phẩm chất chính trị tốt và trình độ chuyên môn cao), tác giả đã thực hiện bài viết “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Châu Thành, tỉnh Long An”. Bài viết nhằm phân tích thực trạng, chỉ ra các nguyên nhân hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Châu Thành trong thời gian tới, góp phần xây dựng nền hành chính nhà nước hiện đại, dân chủ, phục vụ.

2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Châu Thành, tỉnh Long An

2.1. Tổng quan về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tổ chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ của chính quyền địa phương, đồng thời là yếu tố then chốt quyết định hiệu quả quản lý nhà nước và mức độ hài lòng của người dân đối với bộ máy hành chính công. Công chức cấp xã được xem là “gốc rễ” của hệ thống hành chính, là lực lượng trực tiếp tiếp xúc, làm việc với người dân và triển khai thực tiễn các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước tại cơ sở [1].

Đội ngũ công chức cấp xã chính là cầu nối trực tiếp giữa Nhà nước và cộng đồng dân cư ở thôn, ấp, nơi các vấn đề dân sinh được giải quyết cụ thể, nhanh chóng và thiết thực. Vì vậy, việc đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã cần được tiếp cận một cách toàn diện, trên cơ sở các tiêu chí như: Trình độ chuyên môn, năng lực thực thi công vụ, kỹ năng giao tiếp và xử lý tình huống, tinh thần trách nhiệm, phẩm chất đạo đức và khả năng thích ứng với đổi mới hành chính [5].

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Một số nghiên cứu đã khẳng định rằng chất lượng công chức cấp xã phụ thuộc vào các yếu tố có tính hệ thống như: Chính sách tuyển dụng, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, văn hóa công sở và công tác đào tạo bồi dưỡng. Trong đó, việc nâng cao năng lực công chức thông qua đào tạo định kỳ, gắn với vị trí việc làm được xem là yếu tố quyết định, góp phần chuẩn hóa đội ngũ và tăng hiệu quả thực thi công vụ. Tuy nhiên, theo khảo sát tại một số địa phương, công tác đào tạo vẫn còn nhiều hạn chế như thiếu thực tiễn, chưa cập nhật kịp thời xu hướng mới, dẫn đến năng lực hành chính còn thấp,

đặc biệt ở một bộ phận công chức trẻ hoặc công chức lâu năm thiếu động lực đổi mới [4, 7].

Bối cảnh chuyển đổi số cũng đang đặt ra yêu cầu cấp bách đối với công chức cấp xã trong việc nâng cao kỹ năng công nghệ, năng lực sử dụng thành thạo các phần mềm hành chính, cơ sở dữ liệu điện tử và nền tảng số là yếu tố quan trọng trong đánh giá chất lượng công chức hiện nay. Việc triển khai dịch vụ công trực tuyến, số hóa hồ sơ và vận hành phần mềm một cửa điện tử đòi hỏi công chức phải có tư duy đổi mới, nhanh nhạy với công nghệ và nâng cao hiệu quả phục vụ người dân [6].

Các nghiên cứu trước [2] chỉ ra rằng chế độ đãi ngộ không tương xứng, điều kiện làm việc thiếu thốn và khối lượng công việc lớn là những yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến tinh thần làm việc của công chức xã, đặc biệt ở các địa bàn vùng sâu, vùng xa. Công chức phải kiêm nhiệm nhiều vị trí trong khi chế độ tiền lương, phụ cấp chưa tương ứng làm giảm động lực, tính sáng tạo và hiệu suất công việc.

Tóm lại, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là yếu tố mang tính chiến lược, có vai trò quyết định trong nâng cao hiệu quả quản trị địa phương. Để phát triển đội ngũ này, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp: Nâng cao chất lượng tuyển dụng, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, xây dựng cơ chế khuyến khích hiệu quả, cải thiện môi trường làm việc, tăng cường ứng dụng công nghệ và quan trọng hơn là thúc đẩy tinh thần học tập phục vụ trong từng cá nhân công chức. Đây là nhiệm vụ lâu dài, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa hệ thống chính trị và bản thân đội ngũ công chức.

Dựa vào Bảng 1, quy mô đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Châu Thành, tỉnh Long An giai đoạn 2021-2023 có xu hướng tăng đều. Cụ thể, tổng số công chức tăng từ 119 người năm 2021 lên 127 người năm 2022 tăng 6,72% và đạt 135 người năm 2023 tăng 6,30%. Mức tăng này cho thấy địa phương chú trọng củng cố nhân sự hành chính cơ sở. Tuy nhiên, tốc độ tăng có xu hướng chậm lại, phản ánh nhu cầu nhân lực dần ổn định hoặc chuyển trọng tâm sang chất lượng.

Xét theo từng địa bàn, thị trấn Tầm Vu - trung tâm hành chính, kinh tế luôn có số công chức cao nhất, tăng từ 11 lên 13 (người) tăng 9,09% và 8,33%. Xã Long Trì cũng duy trì số lượng cao từ 12 lên 14 (người), thể hiện vai trò phát triển của địa phương này. Một số xã như Thuận Mỹ và Thanh Vĩnh Đông tăng đều từ 9 lên 11 (người), với tỷ lệ tăng trên 10% mỗi năm, cho thấy sự điều chỉnh phù hợp với nhu cầu thực tế. Trong khi đó,

các xã như An lộc Long, Dương Xuân Hội, Hiệp Thạnh, Hòa Phú và Phú Ngãi Trị không thay đổi

trong năm 2023, có thể do nhu cầu nhân lực đã ổn định theo quy mô dân số và công việc.

Bảng 1. Quy mô đội ngũ công chức xã

STT	Tên xã/thị trấn	Năm 2021 (người)	Năm 2022 (người)	Năm 2023 (người)	So sánh 2022/2021 (%)	So sánh 2023/2022 (%)
1	Thị trấn Tầm Vu	11	12	13	9,09	8,33
2	Xã An Lộc Long	8	9	9	12,5	0
3	Xã Bình Quới	8	8	9	0	12,5
4	Xã Dương Xuân Hội	8	9	9	12,5	0
5	Xã Hiệp Thạnh	10	11	11	10	0
6	Xã Hòa Phú	9	10	10	11,11	0
7	Xã Long Trị	12	13	14	8,33	7,69
8	Xã Phú Ngãi Trị	9	9	9	0	0
9	Xã Phước Tân Hưng	9	9	10	0	11,11
10	Xã Thanh Phú Long	9	9	10	0	11,11
11	Xã Thanh Vĩnh Đông	9	10	11	11,11	10
12	Xã Thuận Mỹ	9	10	11	11,11	10
13	Xã Vĩnh Công	8	8	9	0	12,5
Tổng cộng		119	127	135	6,72	6,3

(Nguồn: Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành)

Các xã quy mô nhỏ như Vĩnh Công và Bình Quới dù tăng từ 8 lên 9 (người) với 12,5% nhưng vẫn ở mức thấp, đặt ra yêu cầu nâng cao hiệu quả hoạt động. Ngoài ra các xã Bình Quới, Phước Tân Hưng, Thanh Phú Long, Thanh Vĩnh Đông, Thuận Mỹ, Vĩnh Công có mức tăng từ 10% đến hơn 11%, phản ánh sự điều chỉnh nhân sự linh hoạt theo tình hình thực tế. Tổng thể, xu hướng tăng số lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Châu Thành giai đoạn 2021-2023 là hợp lý và thể hiện định hướng phát triển hệ thống chính quyền cơ sở. Tuy nhiên, huyện cần chú trọng hơn nữa đến việc phân bổ nhân sự phù hợp theo địa bàn và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, từ đó góp phần nâng cao

hiệu quả phục vụ người dân và hiệu lực quản lý nhà nước tại địa phương (Bảng 1).

Từ Bảng 2, kỹ năng nghề nghiệp giữ vai trò quan trọng nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Châu Thành. Đây là nhóm kỹ năng giúp công chức vận dụng kiến thức chuyên môn linh hoạt vào các tình huống cụ thể, đáp ứng tốt hơn yêu cầu quản lý hành chính và phục vụ nhân dân. Trong bối cảnh cải cách hành chính và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, kỹ năng nghề nghiệp trở thành yếu tố không thể thiếu để xây dựng đội ngũ công chức “chuyên nghiệp – liêm chính – năng động – sáng tạo”.

Bảng 2. Đánh giá của người dân về kỹ năng nghề nghiệp của công chức cấp xã

STT	Các kỹ năng	Kém		Trung bình		Tốt		Rất tốt		Tổng cộng	
		Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)
1	Kỹ năng giải quyết vấn đề	5	5	28	28	40	40	27	27	100	100
2	Kỹ năng giao tiếp và ứng xử	7	7	25	25	44	44	24	24	100	100
3	Kỹ năng đàm phán, thuyết phục	4	4	29	29	39	39	28	28	100	100

(Nguồn: Kết quả khảo sát người dân tại Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành)

Theo Bảng 2, người dân đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của công chức ở mức từ trung bình đến tốt, phản ánh phần nào hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức trong thực tiễn. Tuy nhiên, mức

độ đánh giá không đồng đều cho thấy vẫn tồn tại một số hạn chế đáng lưu ý cần được khắc phục trong thời gian tới. Cụ thể, đối với kỹ năng giải quyết vấn đề là một trong những kỹ năng cốt lõi

của công chức cơ sở, có 67% người dân cho rằng công chức thực hiện tốt và rất tốt nhiệm vụ này. Đây là tỷ lệ tích cực thể hiện rằng phần lớn công chức có khả năng xác định đúng vấn đề, tìm kiếm giải pháp và đưa ra quyết định phù hợp trong xử lý công việc hành chính.

Tuy nhiên, vẫn còn 33% người dân đánh giá ở mức trung bình và kém phản ánh thực trạng một bộ phận công chức còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, xử lý tình huống còn lúng túng hoặc thiếu chủ động trong phối hợp giải quyết công việc. Nguyên nhân có thể đến từ việc chưa được tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên sâu về nghiệp vụ hoặc chưa có cơ hội cọ xát nhiều trong môi trường hành chính có tính chất đa dạng.

Đối với kỹ năng giao tiếp và ứng xử, tỷ lệ người dân đánh giá tốt và rất tốt là 68% cho thấy đa số công chức đã xây dựng được phong cách làm việc thân thiện, biết lắng nghe và hỗ trợ người dân. Tuy nhiên, 32% đánh giá ở mức trung bình và kém cũng cho thấy rằng vẫn còn tồn tại tình trạng công chức thiếu sự mềm mỏng trong giao tiếp, xử lý thiếu linh hoạt, chưa thể hiện tinh thần phục vụ đúng mức. Đặc biệt, trong môi trường công sở gần dân, đội ngũ công chức cấp xã cần sự đồng cảm, thấu hiểu tâm lý người dân, nhất là các đối tượng yếu thế để tạo dựng niềm tin và tăng cường tính tương tác trong quá trình thực thi công vụ. Kỹ năng đàm phán và thuyết phục cũng là một năng lực quan trọng, đặc biệt trong việc giải thích, tuyên truyền chính sách hoặc vận động người dân tham gia các chương trình hành động tại địa phương.

Theo Bảng 2, khoảng 67% người dân đánh giá tích cực về kỹ năng này của công chức, cho thấy có một nền tảng nhất định trong việc truyền đạt thông tin và tạo sự đồng thuận xã hội. Tuy nhiên, vẫn còn 33% đánh giá ở mức chưa cao, điều này phản ánh hạn chế về khả năng thuyết phục, thiếu kỹ năng trình bày logic hoặc chưa nắm vững nội dung chính sách khi truyền đạt đến người dân. Đây là điểm yếu thường gặp ở các công chức trẻ hoặc các vị trí ít tiếp xúc trực tiếp với cộng đồng, do đó cần có chính sách luân chuyển vị trí và huấn luyện kỹ năng giao tiếp chính sách hiệu quả hơn.

Nhìn chung, kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Châu Thành được đánh giá ở mức khá, song chưa thực sự đồng đều giữa các cá nhân và giữa các xã. Việc chênh lệch về kỹ năng có thể dẫn đến sự khác biệt về chất lượng phục vụ người dân, ảnh hưởng đến tính công bằng và hiệu quả trong hoạt động hành chính. Trong bối cảnh công việc hành chính ngày càng đa dạng, yêu cầu từ phía người dân ngày càng cao, kỹ năng nghề nghiệp không chỉ giúp công chức hoàn thành

nhiệm vụ đúng hạn, đúng quy định mà còn góp phần xây dựng hình ảnh chính quyền gần dân, thân thiện và chuyên nghiệp hơn. Đây chính là nền tảng cần thiết để hướng tới một nền hành chính phục vụ thực chất, hiệu quả và bền vững tại cấp cơ sở trong thời gian tới.

Qua Bảng 3, có thể thấy rằng mức độ tín nhiệm của người dân đối với đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Châu Thành, tỉnh Long An có sự khác biệt đáng kể giữa các chức danh, phản ánh tương đối khách quan hiệu quả công tác và phong cách phục vụ của từng vị trí chuyên môn. Kết quả này là căn cứ quan trọng giúp chính quyền địa phương nhận diện rõ điểm mạnh, điểm yếu của từng chức danh, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng phục vụ người dân một cách toàn diện hơn.

Trong số các chức danh được khảo sát, Chỉ huy trưởng Quân sự là người được đánh giá cao nhất, với tỷ lệ 70% người dân chọn mức “rất tốt”. Đây là một kết quả đáng khích lệ, cho thấy công chức giữ vị trí này thường thể hiện tác phong kỷ luật, nghiêm túc, quyết đoán và rõ ràng trong thực thi công vụ, đồng thời ít phát sinh mâu thuẫn hoặc khiếu nại trong quá trình xử lý công việc. Tính chất công việc của chức danh này chủ yếu liên quan đến công tác quốc phòng, phối hợp giữ gìn trật tự địa phương, ít tiếp xúc thường xuyên với người dân nên ít xảy ra va chạm hoặc hiểu lầm, góp phần nâng cao hình ảnh trong mắt cộng đồng.

Tiếp theo là các chức danh Tài chính kế toán (69%) và Văn hóa xã hội (67%), cũng đạt mức tín nhiệm rất cao. Các chức danh này thường gắn với các công việc mang tính kỹ thuật, yêu cầu độ chính xác, minh bạch và thời hạn cụ thể như chi trả chế độ, lập dự toán ngân sách, tổ chức sự kiện hoặc giải quyết chính sách cho người có công, gia đình nghèo hoặc cận nghèo, bảo trợ xã hội. Công chức đảm nhận các vị trí này thường được đánh giá cao khi thể hiện tinh thần trách nhiệm, khả năng giải thích rõ ràng và thái độ phục vụ ân cần. Đặc biệt trong bối cảnh người dân quan tâm đến quyền lợi và chế độ của mình, việc xử lý công việc nhanh chóng, đúng quy định và thân thiện đóng vai trò rất lớn trong tạo dựng uy tín cá nhân của công chức.

Công chức Tư pháp hộ tịch đạt mức tín nhiệm khá cao, 61% đánh giá ở mức “rất tốt”. Tuy nhiên khoảng 38-39% người dân đánh giá ở mức trung bình và kém, điều này cho thấy vẫn còn tồn tại bất cập trong quá trình xử lý công việc hoặc giao tiếp với người dân. Đối với công chức Tư pháp hộ tịch, một số ý kiến phản nản về việc thủ tục còn rườm rà, cách diễn giải khó hiểu hoặc chưa chủ động hướng dẫn người dân khai báo, làm giấy tờ đầy đủ.

Điều này cho thấy cần tiếp tục nâng cao kỹ năng hành chính và giao tiếp, đặc biệt trong môi trường

có nhiều đối tượng cần hỗ trợ như người cao tuổi, người dân tộc thiểu số, hộ nghèo (Bảng 3).

Bảng 3. Đánh giá của người dân về kết quả giải quyết công việc của công chức cấp xã

STT	Chức danh cấp xã	Kém		Trung bình		Tốt		Rất tốt		Tổng cộng	
		Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)
1	Chỉ huy trưởng quân sự	0	0	7	7	23	23	70	70	100	100
2	Văn phòng thống kê	0	0	30	30	21	21	49	49	100	100
3	Địa chính, nông nghiệp, xây dựng và môi trường	0	0	33	33	22	22	45	45	100	100
4	Tài chính kế toán	0	0	6	6	25	25	69	69	100	100
5	Tư pháp hộ tịch	0	0	13	13	26	26	61	61	100	100
6	Văn hoá xã hội	0	0	8	8	25	25	67	67	100	100

(Nguồn: Kết quả khảo sát tại Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành)

Để từng bước nâng cao mức độ hài lòng và sự tín nhiệm của người dân đối với công chức cấp xã, chính quyền huyện Châu Thành cần chú trọng hơn vào việc đào tạo kỹ năng giao tiếp hành chính, ứng xử tình huống, quản lý cảm xúc và xử lý phản hồi từ người dân cho tất cả các chức danh, đặc biệt là các vị trí có chỉ số tín nhiệm thấp. Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế luân chuyển, học hỏi lẫn nhau giữa các đơn vị, tạo điều kiện để công chức trẻ học hỏi kinh nghiệm từ cán bộ thâm niên, đồng thời khuyến khích phản hồi hai chiều từ người dân để điều chỉnh phong cách làm việc kịp thời. Một nền hành chính phục vụ hiệu quả là nền hành chính biết lắng nghe, biết điều chỉnh và luôn hướng đến sự hài lòng thực chất của người dân.

2.3. Đánh giá chung thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Châu Thành, tỉnh Long An

2.3.1. Những kết quả đạt được:

Trong giai đoạn 2021-2023, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Châu Thành đã có nhiều chuyển biến tích cực trên các mặt: Quy mô, trình độ chuyên môn, năng lực công vụ, sức khỏe và sự tín nhiệm từ người dân. Những kết quả này là minh chứng cho sự nỗ lực của địa phương trong việc xây dựng một đội ngũ công chức chuyên nghiệp, phù hợp với định hướng cải cách nền hành chính nhà nước và chuyển đổi số ở cấp cơ sở.

Trước hết, quy mô đội ngũ công chức đã được

mở rộng một cách có kiểm soát, từ 119 người năm 2021 lên 135 người vào năm 2023. Đây là một mức tăng hợp lý, phản ánh nhu cầu bổ sung nhân sự phù hợp với khối lượng công việc phát sinh trong bối cảnh các xã, thị trấn đang từng bước thực hiện số hóa thủ tục hành chính, mở rộng dịch vụ công trực tuyến, cũng như triển khai các chương trình phát triển nông thôn mới nâng cao.

Thứ hai, trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức có xu hướng ngày càng được nâng cao. Tỷ lệ công chức có trình độ đại học tăng đáng kể, đạt mức 77,78% vào năm 2023. Bên cạnh đó, số lượng công chức có trình độ sau đại học cũng được cải thiện, với số lượng thạc sĩ tăng từ 2 lên 6 người, chiếm 4,44% tổng số công chức cấp xã. Đây là chỉ số tích cực cho thấy sự dịch chuyển về chất lượng nhân lực, đặc biệt là trong các lĩnh vực đòi hỏi tư duy phân tích và năng lực quản lý ở cấp cơ sở.

Về trình độ công nghệ thông tin và ngoại ngữ, tỷ lệ công chức có chứng chỉ tin học đạt tới 97,78%, cho thấy khả năng tiếp cận công nghệ ngày càng tốt hơn, yếu tố quan trọng khi đẩy mạnh chuyển đổi số. Tuy nhiên tỷ lệ công chức có chứng chỉ ngoại ngữ mới đạt 48,15% nhưng vẫn cần tiếp tục được thúc đẩy.

Ngoài ra, hiệu quả thực thi công vụ được người dân ghi nhận một cách tích cực. Theo khảo sát, trên 60% người dân đánh giá công chức cấp xã ở các vị trí chủ chốt là “tốt” hoặc “rất tốt”, đặc biệt là trong các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến quyền

lợi người dân như địa chính, xây dựng, hộ tịch, tư pháp, lao động thương binh xã hội. Điều này cho thấy sự tín nhiệm của cộng đồng đối với năng lực và thái độ phục vụ của công chức.

Cuối cùng, yếu tố sức khỏe – nền tảng thể chất cho hoạt động công vụ cũng ghi nhận kết quả khả quan. Theo thống kê, 68,89% công chức cấp xã xếp loại sức khỏe đạt loại I và II là hai mức đánh giá tốt nhất theo quy định của Bộ Y tế. Điều này cho thấy huyện đã có những bước quan tâm đến chế độ khám sức khỏe định kỳ, cải thiện điều kiện làm việc, góp phần nâng cao năng suất và tinh thần công tác cho đội ngũ.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân:

Thứ nhất, cơ cấu độ tuổi chưa cân đối công chức dưới 30 tuổi chỉ chiếm 10,37%, cho thấy tỷ lệ công chức trẻ còn thấp, ảnh hưởng đến khả năng đổi mới tư duy, thích ứng công nghệ và linh hoạt trong giải quyết công việc. Ngược lại, tỷ lệ công chức trên 50 tuổi còn cao, có thể gặp khó khăn trong việc tiếp cận các nền tảng công nghệ số mới.

Thứ hai, trình độ chuyên môn và chính trị chưa đồng đều trong khi đa số công chức đã có bằng đại học, vẫn còn 11,85% công chức chỉ có trình độ trung cấp và 18,52% chưa qua đào tạo lý luận chính trị cơ bản. Sự thiếu hụt này ảnh hưởng đến chất lượng tham mưu, tổ chức thực hiện chính sách, cũng như khả năng giữ vững lập trường chính trị trong thực thi công vụ.

Thứ ba, trình độ ngoại ngữ còn thấp dù gần một nửa công chức có chứng chỉ ngoại ngữ, nhưng 51,85% còn lại vẫn chưa được trang bị năng lực ngoại ngữ cơ bản, gây khó khăn trong việc tiếp cận tài liệu chuyên môn, công nghệ mới, hoặc tham gia các chương trình bồi dưỡng có yếu tố quốc tế.

Thứ tư, theo khảo sát kỹ năng nghề nghiệp còn nhiều hạn chế với khoảng 28-29% người dân đánh giá kỹ năng công vụ của công chức ở mức trung bình, đặc biệt trong các kỹ năng mềm như giao tiếp, xử lý tình huống, đàm phán và thuyết phục. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến trải nghiệm của người dân khi làm việc với chính quyền địa phương, làm giảm mức độ hài lòng và niềm tin vào bộ máy công quyền.

Thứ năm, công tác tuyển dụng chưa thật sự tối ưu tỷ lệ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng giảm nhẹ từ 94,44% năm 2021 xuống còn 90% năm 2023, phản ánh sự suy giảm về số lượng ứng viên. Cụ thể, số lượng hồ sơ dự tuyển đáp ứng yêu cầu chuyên môn giảm từ 110 hồ sơ năm 2021 xuống còn 75 hồ sơ vào năm 2023, cho thấy khó khăn trong thu hút nhân tài ở khu vực công.

Nguyên nhân của các hạn chế nêu trên là tổng hợp của nhiều yếu tố cả khách quan lẫn chủ quan. Một trong những nguyên nhân chính là chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thật sự hấp dẫn, mức thu nhập tại cấp xã vẫn còn thấp so với khu vực tư nhân, chưa tạo động lực thu hút người giỏi, người trẻ.

Hạn chế về nguồn lực đầu tư từ ngân sách địa phương cũng là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến kế hoạch nâng cao năng lực đội ngũ công chức. Trong khi đó, việc ứng dụng công nghệ và ngoại ngữ trong công vụ vẫn chưa đồng bộ, nhiều công chức chỉ đạt chuẩn đầu vào nhưng thiếu cơ hội sử dụng thực tế. Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trong thời gian tới, huyện Châu Thành cần thực hiện đồng bộ các giải pháp như:

- Hoàn thiện chính sách thu hút nhân lực trẻ có trình độ cao, đầu tư có chiều sâu cho công tác đào tạo bồi dưỡng.
- khuyến khích tự học, tự rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ, ngoại ngữ trong hành chính công.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Châu Thành, tỉnh Long An

3.1. Xây dựng cơ cấu công chức cấp xã hợp lý

Hiện nay, đội ngũ công chức cấp xã của huyện Châu Thành chủ yếu là người trẻ, có trình độ chuyên môn và có tinh thần cầu tiến. Đây là lợi thế lớn để phát triển nguồn nhân lực bền vững trong bối cảnh cải cách hành chính và chuyển đổi số. Tuy nhiên, để tận dụng tốt tiềm năng này, địa phương nên tiếp tục thực hiện các chính sách đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, hướng đến nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng thực tiễn, năng lực số và khả năng thích ứng với môi trường làm việc mới.

Đồng thời, huyện phải xây dựng chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài theo hướng ưu tiên người địa phương, có trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và khả năng gắn bó lâu dài. Các chế độ hỗ trợ về nhà ở, phương tiện làm việc, phụ cấp nên cụ thể hóa nhằm tăng tính hấp dẫn cho vị trí công tác cấp xã.

3.2. Xây dựng, quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã đảm bảo khoa học, hợp lý

Quy hoạch công chức phải có lộ trình, cụ thể về nhu cầu phát triển kinh tế xã hội, quy mô dân số, địa bàn quản lý và yêu cầu của từng vị trí việc làm. Quy hoạch cần tích hợp yếu tố phát triển, xác định rõ tiêu chuẩn chức danh, yêu cầu chuyên môn, kỹ năng và hành vi công vụ tương ứng.

Để quy hoạch đạt hiệu quả, cần quán triệt sâu sắc quan điểm quy hoạch gắn với công tác cán bộ, đồng thời phát huy nguyên tắc công khai, minh bạch, dân chủ trong lựa chọn và đánh giá cán bộ nguồn. Quy hoạch cần được lồng ghép với chiến lược phát triển kinh tế xã hội của địa phương, trong đó chú trọng phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, trẻ hóa đội ngũ, đặc biệt là thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học trở về địa phương công tác.

3.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã

Công tác tuyển dụng công chức cấp xã cần tiếp tục được đổi mới theo hướng khoa học, minh bạch, cạnh tranh lành mạnh và hướng tới chất lượng thực chất. Cụ thể, cần xác định rõ chỉ tiêu tuyển dụng trên cơ sở vị trí việc làm, khối lượng công việc và nhu cầu thực tiễn tại từng xã, tránh tình trạng tuyển dôi dư hoặc không đúng chuyên môn, gây lãng phí nguồn lực.

Cần bổ sung nội dung đánh giá kỹ năng mềm, tư duy xử lý tình huống, khả năng thích ứng công nghệ vào kỳ tuyển dụng để chọn được ứng viên toàn diện hơn. Bên cạnh đó, huyện cần xây dựng kế hoạch dài hạn về trẻ hóa đội ngũ, khuyến khích sinh viên mới tốt nghiệp xuất sắc đăng ký dự tuyển và gắn bó lâu dài với cơ sở. Việc tuyển dụng cần phù hợp với định hướng chuyển từ quản lý theo hệ thống chức nghiệp sang quản lý theo vị trí việc làm và năng lực thực tế, tạo tiền đề để xây dựng đội ngũ công chức linh hoạt, hiệu quả và thích ứng cao.

3.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng công chức không nên dừng lại ở các lớp lý luận chính trị hoặc quản lý nhà nước mà cần đi sâu vào bồi dưỡng theo nhu cầu công việc thực tế, kỹ năng ứng dụng công nghệ số, quản trị hành chính hiện đại. Việc phân bổ kinh phí đào tạo phải công bằng giữa các xã, không để xảy ra tình trạng địa phương được, địa phương không. Chính sách hỗ trợ công chức nâng cao trình độ như học phí, thời gian học và ghi nhận kết quả đào tạo trong đánh giá thi đua hàng năm cần cụ thể rõ ràng, tạo động lực để công chức chủ động học tập đồng thời, cần có cơ chế đánh giá hiệu quả đào tạo gắn với năng lực thực thi công vụ tránh tình trạng học để lấy chứng chỉ hình thức.

3.5. Nâng cao hiệu quả công tác bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ công chức cấp xã

Việc bố trí và sử dụng công chức cấp xã cần đảm bảo nguyên tắc đúng người đúng việc, phát huy thế mạnh của từng cá nhân, bảo đảm sự ổn định, chuyên môn hóa trong thực thi công vụ.

Chính quyền địa phương cần xây dựng bản mô tả công việc và tiêu chuẩn vị trí rõ ràng để mỗi công chức biết nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và phạm vi công việc của mình.

Đối với công chức sau đào tạo, cần có kế hoạch bố trí công tác phù hợp với năng lực và chuyên môn được đào tạo, nhằm phát huy tối đa hiệu quả đầu tư cho công tác bồi dưỡng.

Chính quyền địa phương cần đóng vai trò trung tâm trong việc điều phối nguồn nhân lực, giám sát, kiểm tra việc bố trí và sử dụng công chức cấp xã, từ đó đảm bảo tính thống nhất và hiệu quả của bộ máy hành chính cơ sở.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Nội vụ, *Báo cáo thường niên về cải cách hành chính năm 2019*, Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia sự thật, 2019.
- [2] Đ. V. Hiền, “Nâng cao chất lượng cán bộ công chức cấp huyện tại tỉnh Quảng Nam,” *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, Tập 9, Số 3, tr. 45-55, 2021.
- [3] Học viện Hành chính Quốc gia, *Giáo trình Quản lý hành chính nhà nước*, Hà Nội: Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam, 2020.
- [4] N. T. Thu, “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức tại Ủy ban nhân dân thị trấn Phước Bửu, huyện Xuyên Mộc, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu”, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Bà Rịa – Vũng Tàu, 2022.
- [5] P. T. Hoa, *Chính sách đào tạo và bồi dưỡng cán bộ công chức: Thực trạng và giải pháp*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 2020.
- [6] P. T. T. Hằng, “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Nhà Bè, TP. Hồ Chí Minh”, Luận văn Thạc sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia, 2023.
- [7] T. V. Bình, “Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Xuyên Mộc, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu,” *Tạp chí Khoa học Quản lý*, tập 9, số 2, tr. 56-67, 2022.