

NÂNG CAO NĂNG LỰC CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN CẨM MỸ, TỈNH ĐỒNG NAI

Hoàng Văn Lưu, Nguyễn Thanh Thà
Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu thực trạng năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai. Trong những năm qua, năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ được cải thiện qua từng năm theo các tiêu chí về kiến thức, kỹ năng và thái độ phục vụ nhân dân. Song, thực tiễn cũng cho thấy năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ vẫn còn những hạn chế. Bài viết cũng đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ hiện nay.

Từ khóa: Công chức; năng lực công chức; Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ.

IMPROVING THE CAPACITY OF CIVIL SERVANTS AT THE PEOPLE'S COMMITTEE OF CAM MY DISTRICT DONG NAI PROVINCE

Hoang Van Luu, Nguyen Thanh Tha
Vietnam Youth Academy

Abstract: Article on the current situation of civil servant capacity at the People's Committee of Cam My district, Dong Nai province. Over the years, the capacity of civil servants at the People's Committee of Cam My district has improved year by year according to the criteria of knowledge, skills and attitude to serve the people. However, practice also shows that the capacity of civil servants at the People's Committee of Cam My district still has limitations. The article also proposes a number of solutions to improve the capacity of civil servants at the People's Committee of Cam My district today.

Keywords: Civil servants; capacity of civil servants; People's Committee of Cam My district.

Nhận bài: 19/9/2024

Phản biện: 15/10/2024

Duyệt đăng: 18/10/2024

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm qua Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai đã có những giải pháp hợp lý nhằm phát triển đội ngũ công chức. Việc bố trí và sử dụng nhân lực theo đúng chuyên môn và bằng cấp được đào tạo. Điều này giúp cho người lao động thực hiện công việc theo đúng kỹ năng được đào tạo. Có cơ chế lương, thưởng rõ ràng đã khuyến khích công chức trong thi đua lao động. Chú trọng tới việc đào tạo và bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực công chức hiện tại: nâng cao, đồng bộ chất lượng trong tổ chức. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, năng lực đội ngũ công chức huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định. Hiệu quả trong công tác tuyển dụng cũng chưa được đánh giá cao thông qua chỉ tiêu số công chức bỏ việc, chưa đầu tư thích đáng cho việc phát triển, đào tạo nguồn nhân lực, chưa có kế hoạch và hoạch định nguồn nhân lực rõ ràng cụ thể. Chất lượng của công tác đào tạo và phát

triển công chức không cao do chưa quan tâm đúng mức, chưa xây dựng chương trình kế hoạch đào tạo, chưa thực hiện công tác đào tạo đúng khoa học. Việc bố trí sử dụng công chức hiện nay chủ yếu dựa vào chuyên môn bằng cấp được đào tạo mà chưa chú ý đến các kỹ năng và phẩm chất cá nhân làm hạn chế việc phát triển các năng lực cá nhân. Do vậy, nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai là rất cần thiết.

II. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1. Năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện

Trong nền công vụ, năng lực công chức được hiểu là khả năng thực tế đạt được thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng, tự học tập, trau dồi kiến thức, qua hoạt động thực tiễn để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao, hoặc xử lý tình huống đặt ra

trong quá trình công tác; đáp ứng những đòi hỏi của vị trí công việc. Nói cách khác, năng lực công chức đề cập đến từng cá nhân cụ thể, với những tố chất, đặc điểm tính cách nhất định.

Năng lực công chức cấp huyện là khả năng của công chức cấp huyện trong thực hiện quản lý, điều hành của nhà nước trên các lĩnh vực của đời sống xã hội ở chính quyền cấp huyện một cách có hiệu lực và hiệu quả. Năng lực công chức gồm có ba yếu tố cấu thành là kiến thức, kỹ năng và thái độ thực thi công vụ.

Tiêu chí đánh giá năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện bao gồm:

Thứ nhất, tiêu chí về kiến thức: Kiến thức của công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện được đánh giá dựa trên các yếu tố như: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ tin học - ngoại ngữ, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước.

Thứ hai, tiêu chí về kỹ năng: Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ là khả năng ứng xử và giải quyết công việc. Khả năng này bộc lộ thông qua sự hiểu biết, nhận thức và rèn luyện để có kỹ năng giải quyết công việc. Các kỹ năng đánh giá bao gồm: Kỹ năng ứng xử và giao tiếp hành chính; Kỹ năng tham mưu, đề xuất; Kỹ năng soạn thảo văn bản; Kỹ năng thu thập, xử lý và cung cấp thông tin; Kỹ năng lập kế hoạch, viết báo cáo; Kỹ năng phối hợp; Kỹ năng giải quyết vấn đề; Kỹ năng tập hợp, vận động, thuyết phục quần chúng nhân dân; Kỹ năng số; Kỹ năng lãnh đạo.

Thứ ba, tiêu chí về thái độ thực thi công vụ: Trong quá trình thực thi công vụ, công chức trực tiếp tương tác với nhiều đối tượng, nhiều hoạt động khác nhau nên thái độ trong thực thi công vụ cũng thể hiện đa dạng, sinh động, phản ánh tính chất đặc thù của hoạt động công vụ trong bộ máy

chính quyền cấp huyện. Thái độ của công chức thể hiện qua hành vi, cách ứng xử của họ đối với nhiệm vụ, với đồng nghiệp, với nhân dân, cụ thể như sau: Thái độ với nhân dân; thái độ với công việc; thái độ với cấp trên, đồng nghiệp.

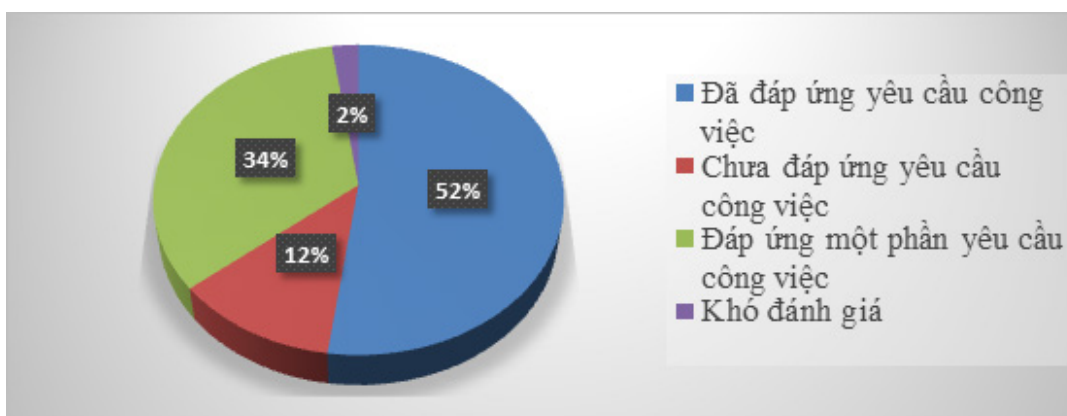
2.2. Thực trạng năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai

Trong những năm qua, Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai đã có những giải pháp hợp lý nhằm phát triển đội ngũ công chức. Sau 20 năm thành lập, huyện Cẩm Mỹ đã có sự thay đổi về diện mạo, có sự khởi sắc trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Có được thành quả đó, sự đóng góp của đội ngũ công chức là không nhỏ. Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ có 13 phòng, ban với tổng số công chức hiện nay là 116 công chức.

a) Những kết quả đạt được

Thứ nhất, công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ có thể được đào tạo chuyên môn bài bản, có kỹ năng nghiệp vụ tốt, giúp họ nắm bắt các quy trình hành chính, quản lý và thực hiện công việc hiệu quả. Về cơ bản, đội ngũ công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ đã đáp ứng đủ các tiêu chuẩn về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước; các kỹ năng cần thiết của một công chức cấp huyện cũng được chú trọng rèn luyện, thái độ thực thi công vụ của công chức cũng được đánh giá cao. Năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ đã được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đánh giá khá cao. Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của 22 công chức lãnh đạo, quản lý về năng lực thực thi công vụ của công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai cho thấy:

Biểu đồ 1: Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của công chức lãnh đạo, quản lý về năng lực thực thi công vụ của công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai

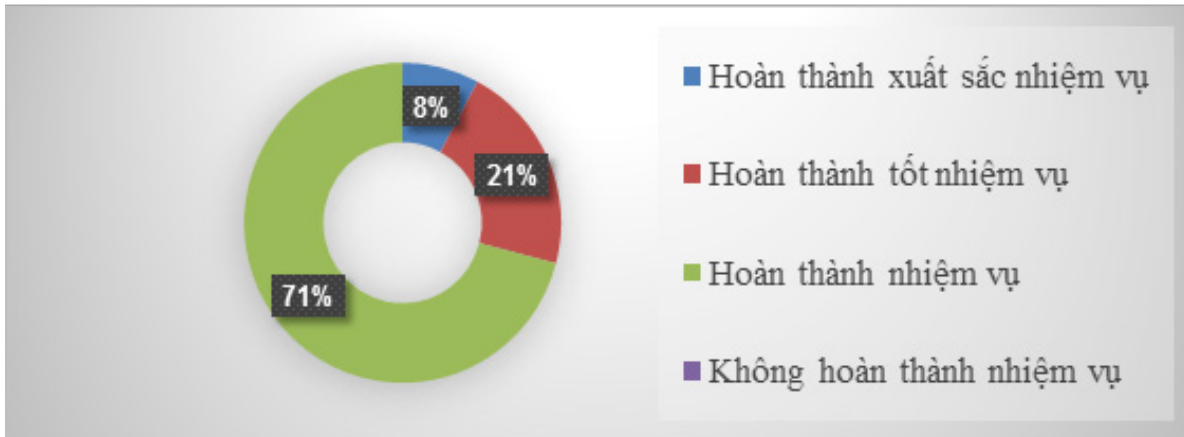


(Nguồn: Kết quả điều tra, tổng hợp do tác giả thực hiện)

Như vậy, có 52% cán bộ lãnh đạo, quản lý đánh giá ở mức độ đã đáp ứng yêu cầu công việc, tuy nhiên vẫn còn 12% công chức chưa đáp ứng yêu cầu công việc. Tất cả những điều này đều được thể hiện ở việc hoàn thành các nhiệm vụ được giao hàng năm. Nguyên nhân là do một bộ phận công chức chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, hạn chế về năng lực

thực thi công vụ,... Theo Báo cáo từ Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, năm 2023, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ công chức như sau: gần 8% công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 71% công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ, 21% công chức hoàn thành nhiệm vụ và không có công chức không hoàn thành nhiệm vụ.

Biểu đồ 2: Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ công chức huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai năm 2023



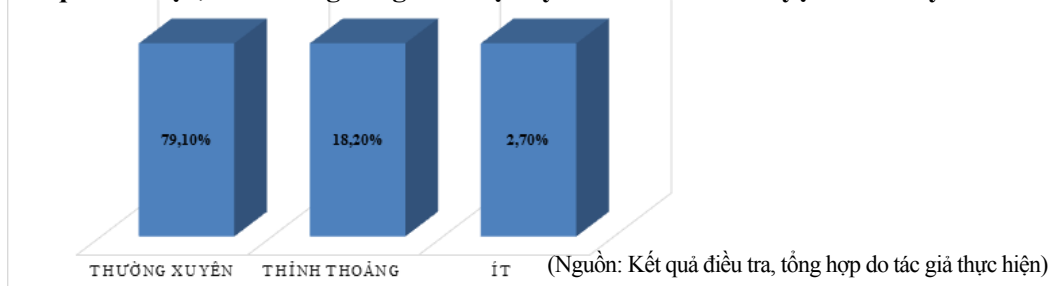
(Nguồn: Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai)

Thứ hai, công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí công tác, đánh giá công chức được Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ tiến hành một cách nghiêm túc, khoa học, công khai, minh bạch đã tạo niềm tin, động lực để đội ngũ công chức phát huy hết năng lực của bản thân trong thực thi công vụ. Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ luôn xác định, công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí công tác, đánh giá công chức là những khâu quan trọng trong công tác cán bộ. Trong đó, quy hoạch cán bộ là khâu cơ bản nhằm chủ động tạo nguồn công chức trẻ, tập hợp được nhân tài, làm cơ sở cho việc đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ. Các cấp ủy đã quan tâm đến công tác tạo nguồn công chức ở các ban tổ chức, tuyển chọn công chức có năng lực, chuyên môn phù hợp, chú trọng về phẩm chất đạo đức. Quy trình tuyển dụng công chức được Ủy ban Nhân dân huyện thực hiện đúng quy trình như sau: Ủy ban Nhân dân huyện tiến hành thành lập hội đồng

tuyển dụng và thông báo chỉ tiêu tuyển dụng, điều kiện tiêu chuẩn dự tuyển, ... trên các phương tiện truyền thông như báo, đài phát thanh – truyền hình tỉnh, huyện trong suốt thời gian tiếp nhận hồ sơ. Nhìn chung, quá trình tổ chức thi tuyển đã được triển khai chặt chẽ, đảm bảo tính khoa học, lớp lý.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội công chức chức được Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ chú trọng và tiến hành thường xuyên. Tình trạng công chức nợ tiêu chuẩn về trình độ đang giảm dần, việc phối hợp với các cơ sở đào tạo ngày càng chặt chẽ và đồng bộ hơn, thực hiện nghiêm túc, đúng quy chế, đúng đối tượng. Có thể nói, các cấp ủy Đảng và chính quyền huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai đã có sự quan tâm, đầu tư lớn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức của huyện. Kết quả khảo sát 78 công chức của huyện về công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực như sau:

Biểu đồ 3: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ



Nhìn chung, đội ngũ công chức huyện Cẩm Mỹ có sức khỏe tốt, lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, luôn trung thành và tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng và Nhà nước ta. Đa số công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ đều có thái độ làm việc nghiêm túc, khoa học, tôn trọng công dân, quan hệ tốt với nhân dân, với đồng nghiệp, cấp trên. Đội ngũ công chức luôn chịu khó học tập nâng cao trình độ chuyên môn, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức được Ủy ban Nhân dân huyện quan tâm, tạo điều kiện. Nhờ vậy, đội ngũ công chức của huyện đã được trang bị khá cơ bản về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, trình độ ngoại ngữ, tin học, tiếng dân tộc, từng được chuẩn hóa. Bản thân mỗi công chức luôn có tinh thần cầu thị, chịu khó học tập đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực thi công vụ.

Có được kết quả trên là nhờ các chính sách của nhà nước đối với công chức cấp huyện có quan tâm hơn, từ đó đã tạo động lực cho công chức phát huy tiềm năng, tạo cho họ ý thức tự học tập, tự đào tạo nâng cao năng lực thực thi công vụ. Bản thân mỗi công chức không ngại khó, ngại khổ cùng nhau đoàn kết, phấn đấu vượt qua mọi trở ngại để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Công tác tuyển dụng được tiến hành nghiêm túc, minh bạch, công bằng đã tạo niềm tin đối với CC cũng như niềm tin của nhân dân đối với chính quyền.

b) Những hạn chế, tồn tại

Bên cạnh những ưu điểm, năng lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ cũng tồn tại những hạn chế nhất định. Cụ thể:

Một là, hiệu quả trong công tác tuyển dụng cũng chưa được đánh giá cao thông qua chỉ tiêu số lượng nhân viên bổ việc, chưa đầu tư thích đáng cho việc phát triển, đào tạo nguồn nhân lực, chưa có kế hoạch và hoạch định nguồn nhân lực rõ ràng cụ thể. Việc bố trí sử dụng công chức hiện nay chủ yếu dựa vào chuyên môn bằng cấp được đào tạo mà chưa chú ý đến các kỹ năng và phẩm chất cá nhân làm hạn chế việc phát triển các năng lực cá nhân. Ở một số bộ phận, số lượng công chức khá lớn nhưng lượng công việc thực hiện chưa thực sự hiệu quả. Việc kiểm tra, đánh giá công chức còn mang tính hình thức, tiêu chí chưa rõ ràng,

chưa gắn trách nhiệm với nhiệm vụ và kết quả hoàn thành công việc. Quá trình kiểm tra, đánh giá chưa thực sự nghiêm túc, đánh giá cho xong để có báo cáo tổng kết.

Hai là, về kiến thức, trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức đã được đảm bảo, tuy nhiên, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, trình độ ngoại ngữ, tin học, tiếng dân tộc của một bộ phận công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ vẫn còn nhiều hạn chế. Mặc dù bằng cấp, chứng chỉ được cải thiện qua từng năm trong giai đoạn 2018 - 2023 nhưng năng lực thực sự của đội ngũ công chức có nhiều bằng cấp, chứng chỉ lại đang là vấn đề đáng lo ngại. Những văn bằng, chứng chỉ chủ yếu đào tạo theo hình thức vừa học vừa làm, kiến thức chấp vá, chất lượng đào tạo không cao. Chất lượng của công tác đào tạo, phát triển công chức không cao do chưa quan tâm đúng mức, chưa xây dựng được chương trình kế hoạch đào tạo, chưa thực hiện công tác đào tạo đúng khoa học.

Ba là, về kỹ năng của một bộ phận công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ còn yếu, nhiều công chức chưa nắm rõ kỹ năng chuyên môn, kỹ năng thành thạo máy tính và kỹ năng giao tiếp nên giải quyết công việc còn mang tính chủ quan, làm ảnh hưởng đến quá trình tổ chức, triển khai thực thi công vụ. Tình trạng một số công chức giải quyết nhiệm vụ còn chậm, không đúng pháp luật, vi phạm chính sách của Nhà nước. Hạn chế về các kỹ năng thực thi công vụ, khả năng độc lập tư duy vì vậy trong thực thi công vụ còn biểu hiện lúng túng, giải quyết chưa triệt để.

Bốn là, về thái độ, bên cạnh những công chức được đánh giá có thái độ tốt trong thực thi công vụ, vẫn còn một bộ phận công chức có thái độ chưa tốt, chưa chuẩn mực trong thực thi công vụ, trong giao tiếp với nhân dân. Vẫn còn những biểu hiện của quan liêu, hách dịch, cửa quyền gây phiền hà cho người dân, dẫn đến những bức xúc trong nhân dân. Tinh thần, trách nhiệm của một bộ phận công chức còn thấp, hiện tượng né tránh, đùn đẩy trách nhiệm cho nhau vẫn xảy ra, tinh thần phối hợp với nhau trong thực thi công vụ chưa cao. Một bộ phận công chức chưa có ý thức thực hiện văn hóa nơi công sở, một bộ phận công chức là lãnh đạo, quản lý chưa được đào tạo bài bản, đa số có trình

độ chuyên môn học đại học tại chức, hệ từ xa, các chứng chỉ tin học, ngoài ngữ mang tính hợp thức hóa cho đủ tiêu chuẩn chức danh.

2.3. Giải pháp nâng cao năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai hiện nay

Trong thời gian tới, nâng cao năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai cần tập trung vào các giải pháp:

- Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền, người đứng đầu các phòng, ban và trong toàn thể đội ngũ công chức về tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực đội ngũ công chức. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm và tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Nâng cao nhận thức cho đội ngũ công chức làm công tác soạn thảo, ban hành các kế hoạch, chính sách nâng cao năng lực công chức, bởi vì, nhận thức không đúng, không rõ ràng sẽ ban hành ra những chính sách không phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, rất khó thực hiện.

- Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai. Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ cần xây dựng và hoàn thiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức. Để đảm bảo đội ngũ công chức phục vụ lâu dài, cân đối giữa các ngành, các vị trí việc làm trong toàn huyện Cẩm Mỹ thì cần có đề án, quy hoạch về đào tạo, bồi dưỡng tổng thể và theo từng giai đoạn đối với công chức toàn huyện. Thu hút và tuyển dụng nguồn nhân lực công chức chất lượng cao có tính quyết định đến chất lượng công chức sau này.

- Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai. Thực hiện nghiêm túc Quy chế đào tạo, bồi dưỡng công chức, bảo đảm đúng đối tượng, thiết thực, hiệu quả. Thực hiện nghiêm chế độ bồi dưỡng công chức theo yêu cầu của vị trí việc làm; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hằng năm đối với công chức theo quy định. Đổi mới tổ chức hoạt động và nâng cao năng lực quản lý, giảng dạy của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức gắn với quy hoạch theo vị trí việc làm, chú

trọng công tác đào tạo sau đại học, nâng cao trình độ ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin.

- Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá xếp loại công chức. Trước hết, cần nâng cao trách nhiệm đánh giá công chức của người đứng đầu, lãnh đạo, quản lý. Trong đánh giá, thực hiện bỏ phiếu kín nhằm hạn chế được sự nể nang, né tránh của đánh giá trực tiếp; các cơ quan, đơn vị cần xây dựng và hoàn thiện phiếu đánh giá công chức, các thành viên sẽ đánh giá dựa trên các tiêu chuẩn, nội dung hướng dẫn trong phiếu, mỗi công chức sẽ được đánh giá vào một phiếu riêng.

- Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát công chức. Xây dựng và hoàn thiện quy chế công vụ, đạo đức công vụ thông qua hệ thống pháp luật và các văn bản quy phạm pháp luật của các cơ quan nhà nước cho từng loại, từng chức danh công chức. Hoàn thiện cơ chế quản lý công chức, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm tra, giám sát, ngăn ngừa và xử phạt hành vi vi phạm đạo đức công vụ. Thực hiện công khai hóa quá trình tuyển chọn, sử dụng đánh giá công chức, đưa các yếu tố về đạo đức công vụ vào nội dung tuyển dụng và đánh giá kết quả hoạt động. Tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm soát nội bộ chặt chẽ nhằm phát hiện các nguy cơ dẫn đến tiêu cực, tham nhũng. Phát huy vai trò giám sát của nhân dân đối với công chức và hoạt động công vụ, đảm bảo quyền dân chủ cơ sở để nhân dân thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ. Kiên quyết xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của CC có hành vi vi phạm đạo đức công vụ, những hành vi gây những nhiễu, phiền hà về thủ tục hành chính trong giải quyết công việc của công dân, đặc biệt là các trường hợp tái phạm, có tổ chức, có tính tiết nghiêm trọng cần phải được xử lý kiên quyết, nghiêm minh, kịp thời và công bằng nhằm góp phần giáo dục và răn đe công chức, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước và pháp luật.

- Phát huy tính tích cực, chủ động của mỗi công chức trong tự học tập, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi công vụ. Mỗi công chức cần xác định rõ trách nhiệm của mình trong việc thường xuyên, tự giác học tập, nghiên cứu; khuyến khích, tạo điều kiện để công chức

tự học tập, chủ động đăng ký tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch, phù hợp với vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh hoặc chương trình ngoài kế hoạch, ngoài giờ hành chính với hình thức xã hội hóa để nâng cao trình độ, năng lực công tác. Bản thân mỗi công chức phải không ngừng nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức trong thực thi công vụ. Mỗi công chức phải nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong quá trình thực thi công vụ.

III. KẾT LUẬN

Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ công chức tiếp tục được xác định là nhiệm vụ trọng tâm. Nhờ vậy, các tiêu chí đánh giá năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện về cơ bản đã được đảm bảo, song vẫn còn bộ phận nhỏ công chức hạn chế về năng lực thực thi công vụ cần khắc phục. Do vậy, tiếp tục nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ góp phần nâng cao hiệu quả thực thi công vụ là rất cần thiết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng bộ huyện Cẩm Mỹ (2020), *Báo cáo chính trị tại Đại hội Đảng bộ huyện Cẩm Mỹ lần thứ IV nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Cẩm Mỹ.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2020), *Quyết định số 5067/QĐ-UBND ngày 31/12/2020 về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2021 - 2025*, Đồng Nai.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Đồng Nai (2023), *Quyết định số 3482/QĐ-UBND ngày 29/12/2023 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, công chức cấp xã năm 2024*, Đồng Nai.
- Ủy ban Nhân dân huyện Cẩm Mỹ (2024), *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức huyện Cẩm Mỹ năm 2024*, Cẩm Mỹ.