ỦY BAN NHÂN DÂN XÃ TÁNH LINH	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: /BC-UBND	*Tánh Linh, ngày tháng 9 năm 2026*

BÁO CÁO
Đánh giá chất lượng, việc bố trí, sử dụng và đề xuất phương án kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Kính gửi: Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng.

Thực hiện Công văn số 5154/SNV-CCVC ngày 21 tháng 8 năm 2026 của Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng về việc rà soát, đánh giá và đề xuất bố trí, sắp xếp, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức;

Ủy ban nhân dân xã Tánh Linh báo cáo kết quả rà soát, đánh giá chất lượng, việc bố trí, sử dụng và đề xuất phương án kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý như sau:

I. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Khái quát tình hình đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức sau sắp xếp tổ chức bộ máy

a) Xã Tánh Linh được tổ chức và hoạt động theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Sau khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, Ủy ban nhân dân xã đã tập trung kiện toàn tổ chức, rà soát vị trí việc làm, phân công nhiệm vụ và bố trí đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị, bảo đảm duy trì hoạt động quản lý nhà nước, cung ứng dịch vụ công và giải quyết công việc của tổ chức, cá nhân không bị gián đoạn.

b) Theo kết quả rà soát, tổng số cán bộ, công chức có mặt của xã là 48 người, được bố trí tại Hội đồng nhân dân xã, Ủy ban nhân dân xã, Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân xã, Phòng Kinh tế, Phòng Văn hóa - Xã hội và Trung tâm Phục vụ hành chính công xã. Ngoài ra, có 04 lao động hợp đồng theo Nghị định số 173/2025/NĐ-CP để hỗ trợ thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu thực tế; tổng số vị trí việc làm còn thiếu là 07 vị trí.

c) Đối với đội ngũ viên chức, Ủy ban nhân dân xã đã rà soát tình hình bố trí, sử dụng viên chức tại 13 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý, gồm các đơn vị sự nghiệp giáo dục, Trạm Y tế xã và Trung tâm Dịch vụ tổng hợp xã. Việc tổng hợp, đánh giá được thực hiện trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, vị trí việc làm, số lượng người làm việc và báo cáo của từng đơn vị.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cơ bản có tinh thần trách nhiệm, chủ động thực hiện nhiệm vụ, từng bước thích ứng với yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Việc bố trí, sử dụng đội ngũ cơ bản phù hợp với tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ và điều kiện thực tế của địa phương. Tuy nhiên, sau sắp xếp, phạm vi nhiệm vụ cấp xã mở rộng, nhiều

nhiệm vụ mới được phân cấp, phân quyền hoặc giao thêm cho cấp xã; do đó một số vị trí cần tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn và kiện toàn nhân lực để đáp ứng đầy đủ hơn yêu cầu nhiệm vụ.

2. Tổng hợp mức độ đáp ứng yêu cầu của đội ngũ cán bộ, công chức

Nội dung	Tổng số	Đáp ứng yêu cầu	Đáp ứng một phần	Chưa đáp ứng yêu cầu
Tổng số cán bộ, công chức có mặt	**48**	**41**	**05**	**02**
Lãnh đạo Hội đồng nhân dân xã	03	03	0	0
Lãnh đạo Ủy ban nhân dân xã	03	03	0	0
Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân xã	11	11	0	0
Phòng Kinh tế xã	15	09	04	02
Phòng Văn hóa - Xã hội xã	12	11	01	0
Trung tâm Phục vụ hành chính công xã	04	04	0	0

Tỷ lệ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu là 41/48 người, đạt 85,42%; đáp ứng một phần là 05/48 người, chiếm 10,42%; chưa đáp ứng yêu cầu tại thời điểm rà soát là 02/48 người, chiếm 4,17%.

(*Kết quả cụ thể theo từng vị trí việc làm, chức danh và lĩnh vực được tổng hợp tại Biểu số 2 kèm theo*).

3. Những vấn đề nổi bật

a) Về cơ cấu và mức độ đáp ứng yêu cầu của đội ngũ

Qua rà soát cho thấy, đội ngũ cán bộ, công chức tại Văn phòng HĐND và UBND xã, Phòng Kinh tế, Phòng Văn hóa - Xã hội và Trung tâm Phục vụ hành chính công xã đã được bố trí theo cơ cấu tổ chức và có sự phân công nhiệm vụ theo chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị.

Phần lớn cán bộ, công chức cơ bản đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm và nhiệm vụ được phân công. Đối với các vị trí được đánh giá đáp ứng một phần yêu cầu hoặc chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu, nguyên nhân chủ yếu là do sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, cán bộ, công chức phải tiếp nhận thêm nhiều nhiệm vụ, lĩnh vực mới hoặc thực hiện các nhiệm vụ có yêu cầu chuyên môn sâu hơn.

Do đó, việc đánh giá chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu tại một số vị trí không đồng nghĩa với việc bố trí cán bộ, công chức không phù hợp, mà chủ yếu phản

ánh mức độ cần tiếp tục hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn và khả năng đáp ứng đối với những nhiệm vụ mới được giao.

b) Về các lĩnh vực cần tiếp tục kiện toàn

Một số lĩnh vực có yêu cầu chuyên môn sâu hoặc khối lượng công việc lớn cần tiếp tục được quan tâm trong quá trình bố trí và sử dụng nhân lực.

Việc rà soát đội ngũ cần tiếp tục được thực hiện thường xuyên để kịp thời điều chỉnh việc phân công nhiệm vụ, bảo đảm cơ cấu nhân lực phù hợp với yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị.

Đối với những vị trí chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu, UBND xã tiếp tục thực hiện các giải pháp phù hợp như hướng dẫn chuyên môn, đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ nghiệp vụ, phân công nhiệm vụ phù hợp và rà soát, điều chỉnh khi cần thiết.

c) Về tình trạng kiêm nhiệm

Qua kết quả rà soát, tại một số vị trí vẫn phát sinh việc thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm do yêu cầu công tác và điều kiện nhân lực hiện có.

Việc bố trí kiêm nhiệm góp phần bảo đảm hoạt động liên tục của các cơ quan, đơn vị trong điều kiện phạm vi nhiệm vụ rộng và khối lượng công việc lớn. Tuy nhiên, UBND xã tiếp tục theo dõi khối lượng công việc và mức độ đáp ứng của từng vị trí để có phương án phân công phù hợp, hạn chế tình trạng kiêm nhiệm quá nhiều lĩnh vực ảnh hưởng đến chất lượng và tiến độ thực hiện nhiệm vụ.

d) Về lao động hợp đồng

Một số cơ quan, đơn vị có sử dụng lao động hợp đồng để thực hiện nhiệm vụ theo quy định và yêu cầu thực tế.

II. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG, BỐ TRÍ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Đối với nhóm cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý

Ủy ban nhân dân xã thực hiện rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trên cơ sở chức danh, nhiệm vụ, lĩnh vực được phân công phụ trách, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác, năng lực thực tiễn và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Nhìn chung, đội ngũ lãnh đạo, quản lý được bố trí cơ bản phù hợp với yêu cầu tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị; có khả năng lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, phối hợp giải quyết công việc và tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, yêu cầu quản lý, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có nhiều thay đổi, phạm vi công việc rộng hơn, do đó cần tiếp tục bồi dưỡng, cập nhật kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng điều hành, kỹ năng số và phương pháp quản trị theo kết quả đầu ra để nâng cao hơn nữa chất lượng thực thi công vụ.

Qua rà soát, chưa phát hiện trường hợp cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý không đáp ứng yêu cầu đến mức phải thay thế hoặc bố trí lại ngay. Đối với các nội dung cần tiếp tục nâng cao, Ủy ban nhân dân xã thực hiện giải pháp đào

tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ nghiệp vụ, theo dõi kết quả thực hiện nhiệm vụ và điều chỉnh phân công khi cần thiết.

2. Đối với nhóm công chức chuyên môn

Việc rà soát, đánh giá công chức chuyên môn được thực hiện theo từng vị trí việc làm, lĩnh vực công tác và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ tại Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân xã, Phòng Kinh tế, Phòng Văn hóa - Xã hội và Trung tâm Phục vụ hành chính công xã.

Kết quả tổng hợp cho thấy nhóm công chức chuyên môn có 31 người; trong đó có 24 người đáp ứng yêu cầu, 05 người đáp ứng một phần và 02 người chưa đáp ứng yêu cầu tại thời điểm rà soát. Việc đánh giá được thực hiện trên cơ sở đối chiếu giữa vị trí việc làm, chuyên môn đào tạo, kinh nghiệm công tác, nhiệm vụ đang được phân công, sản phẩm công việc và yêu cầu thực tế của từng lĩnh vực.

Đối với Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân xã, đội ngũ công chức chuyên môn cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong các lĩnh vực tham mưu, tổng hợp, hành chính, quản trị, tiếp công dân, xử lý đơn thư, tư pháp, văn thư, lưu trữ và các nhiệm vụ có liên quan; chưa phát sinh trường hợp đáp ứng một phần hoặc chưa đáp ứng yêu cầu.

Đối với Phòng Kinh tế, đây là đơn vị có phạm vi chức năng, nhiệm vụ rộng, bao quát nhiều lĩnh vực có tính chất chuyên môn sâu, khối lượng công việc lớn và thường xuyên phát sinh nhiệm vụ mới. Qua rà soát, Phòng Kinh tế có 15 công chức, trong đó 09 người đáp ứng yêu cầu, 04 người đáp ứng một phần và 02 người chưa đáp ứng yêu cầu tại thời điểm rà soát. Các lĩnh vực cần tiếp tục quan tâm gồm đất đai, tài nguyên, khoáng sản, giao thông, công thương, nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy lợi, thủy sản, phòng, chống thiên tai, quy hoạch, xây dựng, môi trường và các nhiệm vụ có liên quan.

Đối với Phòng Văn hóa - Xã hội, tổng số công chức là 12 người; trong đó 11 người đáp ứng yêu cầu và 01 người đáp ứng một phần yêu cầu. Các lĩnh vực nội vụ, lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, người có công, bình đẳng giới, dân tộc, tôn giáo, giáo dục và đào tạo, văn hóa, gia đình, thể dục, thể thao, du lịch, y tế và kế toán cơ bản được bố trí người thực hiện. Đối với nhóm nhiệm vụ về phát thanh, truyền hình, báo chí, thông tin cơ sở, thông tin đối ngoại, bưu chính, ứng dụng công nghệ thông tin, giao dịch điện tử, chính quyền số, kinh tế số, xã hội số và chuyển đổi số, cần tiếp tục tăng cường bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ và hỗ trợ chuyên môn để đáp ứng đầy đủ hơn yêu cầu nhiệm vụ.

Đối với Trung tâm Phục vụ hành chính công xã, đội ngũ công chức có 04 người, được đánh giá đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Trung tâm tiếp tục duy trì hoạt động tiếp nhận, số hóa, luân chuyển, theo dõi, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính; đồng thời cần tiếp tục nâng cao kỹ năng số, kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng hướng dẫn người dân và tổ chức thực hiện dịch vụ công trực tuyến.

Đối với các vị trí được đánh giá đáp ứng một phần hoặc chưa đáp ứng yêu cầu, Ủy ban nhân dân xã chưa xem đây là căn cứ để kết luận không phù hợp

trong bố trí, sử dụng, mà xác định đây là cơ sở để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, hướng dẫn chuyên môn, điều chỉnh phân công nhiệm vụ và kiện toàn từng bước theo thẩm quyền, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương.

3. Những vị trí, lĩnh vực cần tiếp tục ưu tiên kiện toàn

Trên cơ sở kết quả rà soát, đánh giá theo từng vị trí việc làm và tình hình thực tế của các cơ quan, đơn vị, UBND xã xác định việc tiếp tục kiện toàn đội ngũ cần được thực hiện theo mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, tính chất công việc và nhu cầu nhân lực thực tế của từng vị trí.

a) Đối với các vị trí chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu

Ưu tiên tiếp tục rà soát, đánh giá đối với các vị trí được xác định chưa đáp ứng yêu cầu tại thời điểm rà soát, nhất là những trường hợp được giao thực hiện nhiệm vụ, lĩnh vực mới hoặc lĩnh vực có yêu cầu chuyên môn sâu.

Trên cơ sở theo dõi kết quả thực hiện nhiệm vụ thực tế, UBND xã xác định cụ thể nguyên nhân, khả năng khắc phục và có giải pháp phù hợp đối với từng trường hợp; trong đó tập trung vào việc tăng cường hướng dẫn, hỗ trợ chuyên môn, đào tạo, bồi dưỡng, điều chỉnh phạm vi hoặc nội dung công việc và bố trí, sắp xếp lại phù hợp khi cần thiết.

b) Đối với các vị trí đáp ứng một phần yêu cầu

Đối với các vị trí được đánh giá đáp ứng một phần yêu cầu, tiếp tục bố trí công chức thực hiện nhiệm vụ, đồng thời tạo điều kiện để cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn.

Việc theo dõi, đánh giá được thực hiện gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và yêu cầu thực tế của vị trí việc làm, nhằm giúp công chức từng bước nâng cao năng lực và đáp ứng đầy đủ yêu cầu nhiệm vụ.

c) Đối với các vị trí có khối lượng công việc lớn hoặc thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm

Tiếp tục rà soát các vị trí có phạm vi nhiệm vụ rộng, khối lượng công việc lớn hoặc đang thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm để đánh giá mức độ phù hợp của việc phân công và khả năng đáp ứng của công chức.

Việc bố trí kiêm nhiệm được thực hiện nhằm bảo đảm hoạt động liên tục, thông suốt của các cơ quan, đơn vị trong điều kiện nhiều nhiệm vụ, lĩnh vực mới được giao cho cấp xã. Tuy nhiên, UBND xã tiếp tục theo dõi khối lượng và tính chất công việc để chủ động điều chỉnh việc phân công, hạn chế tình trạng kiêm nhiệm quá nhiều nhiệm vụ, ảnh hưởng đến chất lượng và tiến độ giải quyết công việc.

d) Đối với các vị trí, lĩnh vực cần tiếp tục rà soát về nhu cầu nhân lực

Tiếp tục rà soát các vị trí việc làm có yêu cầu chuyên môn sâu, phạm vi nhiệm vụ rộng hoặc khối lượng công việc lớn để xác định nhu cầu nhân lực thực tế của từng cơ quan, đơn vị.

Trên cơ sở kết quả rà soát, UBND xã chủ động thực hiện việc phân công, điều chỉnh và bố trí đội ngũ trong phạm vi thẩm quyền được giao, bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có và đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.

III. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG, BỐ TRÍ ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

UBND xã Tánh Linh đã triển khai rà soát, đánh giá tình hình bố trí, sử dụng và chất lượng đội ngũ viên chức tại 13 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý.

Nội dung rà soát tập trung vào mức độ đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ và vị trí việc làm; sự phù hợp về cơ cấu, chuyên môn; tình trạng thừa, thiếu hoặc bố trí nhân lực chưa phù hợp; những khó khăn, bất cập trong quá trình sử dụng đội ngũ viên chức và nhu cầu tiếp tục bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng, kiện toàn nhân lực.

Qua rà soát, nhìn chung đội ngũ viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Các đơn vị đã chủ động bố trí, phân công viên chức thực hiện nhiệm vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và điều kiện thực tế.

Tuy nhiên, trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu mới, cơ cấu nhân lực giữa các đơn vị, các lĩnh vực chuyên môn chưa thật sự đồng đều. Tại một số đơn vị còn phát sinh tình trạng thiếu nhân lực ở một số vị trí, dôi dư cục bộ theo chuyên môn hoặc viên chức phải thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm, tiếp nhận thêm nhiệm vụ mới.

1. Một số vấn đề về cơ cấu và bố trí đội ngũ viên chức

a) Nhìn chung, việc bố trí viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập cơ bản bảo đảm yêu cầu thực hiện nhiệm vụ thường xuyên của đơn vị. Tuy nhiên, nhu cầu sử dụng nhân lực giữa các đơn vị và giữa các vị trí việc làm có sự khác nhau, dẫn đến cơ cấu đội ngũ tại một số đơn vị chưa thật sự phù hợp hoàn toàn với yêu cầu thực tế.

b) Một số đơn vị có vị trí cần tiếp tục được quan tâm về nhân lực do khối lượng công việc lớn, phạm vi nhiệm vụ rộng hoặc yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng cao. Bên cạnh đó, có trường hợp viên chức phải thực hiện đồng thời nhiều nhiệm vụ hoặc được phân công thực hiện những nhiệm vụ mới, cần tiếp tục cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn.

c) Đối với các đơn vị giáo dục, qua báo cáo của đơn vị, còn phát sinh tình trạng cơ cấu đội ngũ chưa hoàn toàn phù hợp với nhu cầu sử dụng thực tế, thể hiện ở việc có dôi dư cục bộ theo một số chuyên môn trong khi vẫn có nhu cầu đối với một số vị trí khác.

d) UBND xã tiếp tục rà soát nhu cầu sử dụng viên chức của từng đơn vị, từng vị trí việc làm để chủ động thực hiện việc bố trí, điều chỉnh và sắp xếp đội ngũ phù hợp với nhu cầu thực tế và quy định hiện hành.

2. Một số nội dung nổi bật từ kết quả rà soát của các đơn vị

a) Đối với Trạm Y tế xã

Đội ngũ viên chức của Trạm Y tế xã được bố trí thực hiện nhiệm vụ tại Trạm Y tế xã bảo đảm thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe ban đầu cho Nhân dân theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

Nhìn chung, đội ngũ viên chức có cơ cấu chuyên môn tương đối đa dạng và cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ. Tuy nhiên, do phạm vi địa bàn hoạt động rộng, khối lượng công việc lớn và yêu cầu thực hiện nhiều chương trình, nhiệm vụ chuyên môn, cơ cấu nhân lực giữa các lĩnh vực và địa điểm hoạt động chưa thật sự đồng đều; một số viên chức phải thực hiện đồng thời nhiều nhiệm vụ.

Một số lĩnh vực tiếp tục cần được quan tâm rà soát về việc bố trí và sử dụng nhân lực gồm: khám bệnh, chữa bệnh; phòng bệnh, phòng, chống dịch và an toàn thực phẩm; dược, thiết bị y tế và cận lâm sàng; dân số, chăm sóc sức khỏe bà mẹ, trẻ em; tổ chức - hành chính và các nhiệm vụ chuyên môn có liên quan.

Qua rà soát, khó khăn chủ yếu của đơn vị là yêu cầu bố trí nhân lực phù hợp giữa các lĩnh vực chuyên môn và địa điểm hoạt động trong điều kiện một số vị trí có khối lượng công việc lớn hoặc phải thực hiện đồng thời nhiều nhiệm vụ.

Trong thời gian tới, tiếp tục rà soát, điều chỉnh việc phân công nhiệm vụ; bố trí, điều phối nhân lực phù hợp với yêu cầu thực tế; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ nhằm nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ viên chức.

b) Đối với các đơn vị sự nghiệp giáo dục

Các đơn vị sự nghiệp giáo dục cơ bản bố trí đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu giảng dạy, quản lý, chăm sóc, nuôi dưỡng học sinh và triển khai nhiệm vụ năm học. Tuy nhiên, qua báo cáo của đơn vị, còn phát sinh tình trạng cơ cấu đội ngũ chưa hoàn toàn phù hợp với nhu cầu sử dụng thực tế. Riêng Trường Tiểu học Tân Thành dôi dư 01 giáo viên Mỹ thuật, trong khi đơn vị còn có nhu cầu về nhân viên hỗ trợ giáo dục. Ủy ban nhân dân xã tiếp tục rà soát nhu cầu sử dụng viên chức tại các cơ sở giáo dục để chủ động tham mưu bố trí, sắp xếp, điều tiết đội ngũ phù hợp với vị trí việc làm và quy định hiện hành.

c) Đối với Trung tâm Dịch vụ tổng hợp xã

Hiện Trung tâm Dịch vụ tổng hợp xã có 08 người, gồm 02 viên chức lãnh đạo, quản lý, 05 viên chức và 01 lao động hợp đồng.

Nhìn chung, đội ngũ hiện có cơ bản đáp ứng yêu cầu duy trì và thực hiện các nhiệm vụ của đơn vị.

Tuy nhiên, trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, Trung tâm được giao thực hiện thêm một số nhiệm vụ mới. Một số viên chức được phân công thực hiện các nhiệm vụ, lĩnh vực mới cần tiếp tục nghiên cứu, cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn để đáp ứng đầy đủ hơn yêu cầu công việc.

Bên cạnh đó, công tác văn thư hiện được thực hiện theo hình thức kiêm nhiệm; một số lĩnh vực như môi trường, đô thị, chiếu sáng được tổ chức thực hiện bằng nguồn nhân lực hiện có. Công tác quản lý, xử lý tài sản dôi dư cũng là nhiệm vụ mới, đòi hỏi cán bộ, viên chức được phân công tiếp tục cập nhật các quy định và nghiệp vụ có liên quan.

Qua rà soát, Trung tâm không có trường hợp viên chức không đáp ứng yêu cầu đến mức phải thay thế hoặc bố trí lại. Những khó khăn chủ yếu xuất phát từ việc tiếp nhận thêm nhiệm vụ mới, phạm vi công việc mở rộng và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ đối với một số lĩnh vực ngày càng cao.

Trong thời gian tới, tiếp tục bố trí, sử dụng hiệu quả đội ngũ hiện có; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và hướng dẫn nghiệp vụ đối với các nhiệm vụ mới; đồng thời tiếp tục rà soát nhu cầu nhân lực để có phương án bố trí, kiện toàn phù hợp.

3. Đánh giá chung về đội ngũ viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập

Qua kết quả rà soát, đội ngũ viên chức tại 13 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của UBND xã cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

Việc bố trí, sử dụng viên chức cơ bản được thực hiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và điều kiện thực tế của từng đơn vị. Tuy nhiên, trong điều kiện yêu cầu nhiệm vụ ngày càng mở rộng, một số đơn vị phát sinh những vấn đề cần tiếp tục quan tâm trong quá trình bố trí và sử dụng đội ngũ.

Các vấn đề chủ yếu cần tiếp tục theo dõi, rà soát gồm:

a) Cơ cấu nhân lực giữa các đơn vị và giữa các vị trí việc làm chưa thật sự đồng đều;

b) Một số vị trí, lĩnh vực có nhu cầu tiếp tục kiện toàn về nhân lực;

c) Có tình trạng dôi dư cục bộ theo chuyên môn tại một số đơn vị;

d) Một số viên chức phải thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm hoặc tiếp nhận thêm nhiệm vụ, lĩnh vực mới;

đ) Một số vị trí cần tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

Trong thời gian tới, UBND xã tiếp tục chỉ đạo các đơn vị sự nghiệp công lập thường xuyên rà soát tình hình bố trí, sử dụng viên chức gắn với chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm và yêu cầu thực tế của từng đơn vị; chủ

động thực hiện việc phân công, bố trí, sắp xếp đội ngũ trong phạm vi thẩm quyền được giao.

Đồng thời, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ đối với các nhiệm vụ và lĩnh vực mới; tiếp tục rà soát cơ cấu nhân lực để kịp thời điều chỉnh, bố trí và sử dụng hiệu quả đội ngũ viên chức, từng bước đáp ứng đầy đủ hơn yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới.

IV. PHƯƠNG ÁN, GIẢI PHÁP

1. Tiếp tục rà soát, bố trí và phân công nhiệm vụ phù hợp

a) UBND xã và các cơ quan, đơn vị tiếp tục rà soát việc bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức gắn với vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu thực tế của từng cơ quan, đơn vị.

b) Trên cơ sở kết quả rà soát, chủ động phân công, điều chỉnh nhiệm vụ phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác và khả năng đáp ứng của từng cán bộ, công chức, viên chức; bảo đảm rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm và rõ kết quả thực hiện.

c) Đối với các trường hợp được phân công thực hiện nhiệm vụ, lĩnh vực mới hoặc đang trong quá trình tiếp cận công việc có yêu cầu chuyên môn sâu, tiếp tục bố trí nhiệm vụ phù hợp, kết hợp với hướng dẫn, hỗ trợ chuyên môn để từng bước nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

d) Tiếp tục rà soát các trường hợp thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm, đánh giá khối lượng và tính chất công việc để có sự điều chỉnh phù hợp, hạn chế tình trạng một người phải đảm nhiệm quá nhiều lĩnh vực, ảnh hưởng đến chất lượng và tiến độ thực hiện nhiệm vụ.

2. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ

a) Xây dựng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn và cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, gắn với yêu cầu của vị trí việc làm và nhiệm vụ thực tế đang được phân công.

b) Ưu tiên đối với các nhiệm vụ, lĩnh vực mới được phân cấp, phân quyền hoặc giao cho cấp xã thực hiện; các lĩnh vực có yêu cầu chuyên môn sâu; các vị trí có khối lượng công việc lớn và các trường hợp được đánh giá cần tiếp tục nâng cao năng lực để đáp ứng đầy đủ yêu cầu nhiệm vụ.

c) Việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo hướng thiết thực, gắn với quá trình thực hiện nhiệm vụ, giúp đội ngũ kịp thời cập nhật quy định, nâng cao kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn.

3. Tăng cường hướng dẫn, hỗ trợ và phối hợp chuyên môn

a) Chủ động thực hiện việc hướng dẫn, hỗ trợ nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức mới tiếp nhận nhiệm vụ hoặc được phân công thực hiện các lĩnh vực công tác mới.

b) Tăng cường trao đổi, phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong quá trình giải quyết các nhiệm vụ có tính chất liên ngành, phức tạp hoặc yêu cầu chuyên môn sâu; kịp thời trao đổi, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

c) Phát huy vai trò của cán bộ, công chức, viên chức có kinh nghiệm trong việc hỗ trợ, hướng dẫn và chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn đối với các trường hợp đang trong quá trình tiếp cận lĩnh vực công tác mới.

4. Chủ động rà soát, sắp xếp và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

a) Trên cơ sở số lượng người làm việc, vị trí việc làm và nhu cầu thực tế, UBND xã tiếp tục chủ động rà soát, bố trí, sắp xếp và sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong phạm vi thẩm quyền được giao.

b) Đối với các vị trí có khối lượng công việc lớn, yêu cầu chuyên môn sâu, có tình trạng thiếu nhân lực hoặc cơ cấu đội ngũ chưa phù hợp, tiếp tục đánh giá nhu cầu thực tế để có phương án điều chỉnh, bố trí và sắp xếp phù hợp.

c) Đối với đội ngũ viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập, tiếp tục rà soát cơ cấu nhân lực giữa các đơn vị và từng vị trí việc làm; chủ động điều tiết, bố trí và sắp xếp phù hợp với nhu cầu thực tế, bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có.

d) Đối với các trường hợp dôi dư cục bộ theo chuyên môn, tiếp tục rà soát nhu cầu sử dụng nhân lực giữa các đơn vị để có phương án bố trí, sắp xếp phù hợp theo quy định.

5. Thường xuyên theo dõi, đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

a) Tiếp tục theo dõi, đánh giá quá trình thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở kết quả, sản phẩm công việc, tiến độ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

b) Việc đánh giá được thực hiện thường xuyên, gắn với yêu cầu thực tế của từng vị trí việc làm, nhất là đối với các trường hợp mới tiếp nhận nhiệm vụ hoặc được phân công thực hiện các lĩnh vực mới.

c) Trên cơ sở kết quả theo dõi, đánh giá, kịp thời xác định những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân để có giải pháp phù hợp về phân công nhiệm vụ, đào tạo, bồi dưỡng, hướng dẫn, hỗ trợ chuyên môn hoặc bố trí, sắp xếp lại khi cần thiết.

V. KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC VÀ KIẾN NGHỊ

1. Khó khăn, vướng mắc

a) Về yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong mô hình chính quyền địa phương 02 cấp

Sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, phạm vi chức năng, nhiệm vụ của cấp xã có nhiều thay đổi; nhiều nhiệm vụ được phân cấp, phân quyền hoặc giao thêm cho cấp xã thực hiện. Một số lĩnh vực có tính chất

chuyên môn sâu, yêu cầu cao về kiến thức pháp luật, chuyên môn, nghiệp vụ và kinh nghiệm thực tiễn. Việc tổ chức thực hiện đồng thời các nhiệm vụ thường xuyên và các nhiệm vụ mới đặt ra yêu cầu cao hơn đối với năng lực thích ứng, tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

b) Về cơ cấu và việc sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức đã được UBND xã bố trí, phân công cơ bản phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và vị trí việc làm. Tuy nhiên, tại một số vị trí, khối lượng công việc lớn, phạm vi nhiệm vụ rộng hoặc phải thực hiện đồng thời nhiều lĩnh vực công tác. Bên cạnh đó, một số cán bộ, công chức được phân công thực hiện lĩnh vực mới hoặc lĩnh vực có yêu cầu chuyên môn sâu, nên tại thời điểm rà soát vẫn còn một số vị trí được đánh giá đáp ứng một phần yêu cầu hoặc chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu.

c) Về đội ngũ viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập

Đội ngũ viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của UBND xã cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, do đặc điểm hoạt động, quy mô và nhu cầu sử dụng nhân lực của từng đơn vị khác nhau nên cơ cấu viên chức giữa các đơn vị và giữa các vị trí việc làm chưa thật sự đồng đều.

Qua rà soát, tại một số đơn vị còn phát sinh tình trạng thiếu nhân lực ở một số vị trí, lĩnh vực; dôi dư cục bộ theo từng chuyên môn hoặc phải bố trí viên chức thực hiện nhiệm vụ kiêm nhiệm. Việc tiếp tục sắp xếp, bố trí và sử dụng đội ngũ cần được thực hiện phù hợp với vị trí việc làm, số lượng người làm việc được giao và nhu cầu thực tế của từng đơn vị.

d) Về công tác đào tạo, bồi dưỡng và hỗ trợ chuyên môn

Trong quá trình triển khai các nhiệm vụ theo mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn và hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức còn lớn, nhất là đối với các lĩnh vực mới được giao hoặc có yêu cầu chuyên môn sâu. Việc cập nhật kịp thời các quy định, quy trình và hướng dẫn nghiệp vụ chuyên ngành có ý nghĩa quan trọng trong việc giúp đội ngũ nâng cao năng lực, thống nhất cách thức thực hiện và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Kiến nghị

Kính đề nghị Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng và các cơ quan chuyên môn cấp trên tiếp tục quan tâm hướng dẫn cụ thể về vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, phương án bố trí, sắp xếp, điều động, biệt phái, tiếp nhận và bổ sung nhân lực cho cấp xã trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Đề nghị tiếp tục tổ chức hoặc hướng dẫn tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp xã; ưu tiên các lĩnh vực mới được phân cấp, phân quyền, lĩnh vực có

khối lượng công việc lớn, công nghệ thông tin, chuyển đổi số và các lĩnh vực chuyên ngành cấp xã đang trực tiếp thực hiện.

Đề nghị các sở, ngành chuyên môn tiếp tục hướng dẫn cụ thể quy trình, nghiệp vụ và phương thức phối hợp đối với các nhiệm vụ mới giao cho cấp xã.

Trên đây là Báo cáo đánh giá chất lượng, việc bố trí, sử dụng và đề xuất phương án kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Ủy ban nhân dân xã Tánh Linh. Kính gửi Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng xem xét, tổng hợp./.

Nơi nhận:
- Như trên;
- Thường trực Đảng ủy xã;
- Thường trực HĐND xã;
- Chủ tịch, các PCT UBND xã;
- CVP, PCVP HĐND và UBND xã;
- Phòng Văn hóa - Xã hội xã;
- Các cơ quan, đơn vị thuộc xã ;
- Lưu: VT, VHXH$_{Chi,}$ (25 b).

KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Mai Trí Mân