

Số: /BC-UBND

Xã Nguyễn Lương Bằng, ngày tháng 5 năm 2026

## BÁO CÁO

### Kết quả rà soát, bố trí, sắp xếp, đánh giá thực trạng trình độ, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức

Thực hiện Công văn số 2326/SNV-CCHC&PC ngày 08/5/2026 của Sở Nội vụ thành phố Hải Phòng về việc triển khai Đề án tăng cường bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, đặc khu.

Ủy ban nhân dân xã Nguyễn Lương Bằng báo cáo kết quả rà soát, bố trí, sắp xếp, đánh giá thực trạng trình độ, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cụ thể như sau:

#### I. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

##### 1. Số lượng, chất lượng

a) Căn cứ Quyết định số 5221/QĐ-UBND ngày 25/12/2025 của UBND thành phố Hải Phòng về việc điều chỉnh biên chế, hợp đồng lao động năm 2025; tạm giao biên chế, hợp đồng lao động của thành phố năm 2026; tổng số biên chế năm 2026 được tạm giao của UBND xã Nguyễn Lương Bằng là 47 người (bao gồm cả 03 biên chế Ban Chỉ huy Quân sự).

Đến thời điểm ngày 11/5/2026, UBND xã Nguyễn Lương Bằng hiện có mặt 37 người (còn thiếu 10 người so với biên chế tạm giao). Trong đó:

- Cán bộ (Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND xã): 03 người;
- Cán bộ (Hội đồng nhân dân xã): 03 người (01 Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; 02 Phó Trưởng ban Hội đồng nhân dân xã).
- Công chức lãnh đạo, quản lý (Trưởng, Phó các Phòng thuộc UBND xã): 06 người (02 trưởng phòng; 04 Phó Trưởng phòng)
- Công chức chuyên môn (Công chức các phòng và tương đương thuộc UBND xã): 25 người

b) Đánh giá về số lượng, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước của từng đối tượng.

Đối tượng	Số lượng	Trình độ chuyên môn	Lý luận chính trị	Quản lý nhà nước
Cán bộ	6	- Thạc sĩ: 4; - Cử nhân: 2	- Cao cấp: 3 - Trung cấp: 3	- Chuyên viên chính: 4 - Chuyên viên: 2
Công chức lãnh đạo, quản lý	6	- Thạc sĩ: 1; - Cử nhân: 5	Trung cấp: 6	- Chuyên viên chính: 1; - Chuyên viên: 5

Công chức chuyên môn	25	- Thạc sĩ: 2; - Cử nhân: 21; - Kỹ sư: 2	- Trung cấp: 16; - Sơ cấp: 9	Chuyên viên: 25
<b>Tổng cộng</b>	<b>37</b>	<b>Thạc sĩ: 7; Cử nhân: 28; Kỹ sư: 2.</b>	<b>Cao cấp: 3; Trung cấp: 25; Sơ cấp: 9</b>	<b>Chuyên viên chính: 5; Chuyên viên: 32</b>

Về trình độ chuyên môn, 100% cán bộ, công chức có trình độ đại học trở lên, trong đó có 07 thạc sĩ, 28 cử nhân và 02 kỹ sư; thể hiện chất lượng chuyên môn tương đối tốt, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm và nhiệm vụ quản lý nhà nước ở địa phương.

Về trình độ lý luận chính trị, đội ngũ cán bộ, công chức cơ bản được đào tạo theo tiêu chuẩn chức danh với 03 đồng chí cao cấp, 25 đồng chí trung cấp và 09 đồng chí sơ cấp lý luận chính trị; góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Về trình độ quản lý nhà nước, có 05 đồng chí đạt ngạch chuyên viên chính và 32 đồng chí đạt ngạch chuyên viên. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức đã được chuẩn hóa về quản lý nhà nước, có năng lực tham mưu, thực thi công vụ và giải quyết công việc hành chính đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình hiện nay.

## **2. Về năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ**

### **2.1. Đối với cán bộ lãnh đạo UBND xã**

Đội ngũ Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND xã đã phát huy vai trò trung tâm điều hành; chủ động cụ thể hóa chủ trương của Trung ương, thành phố vào điều kiện thực tiễn địa phương. Công tác chỉ đạo, điều hành có trọng tâm, trọng điểm; năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ được nâng lên rõ nét.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, đội ngũ lãnh đạo cơ bản đáp ứng yêu cầu về năng lực quản trị địa phương, điều hành phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết các vấn đề phát sinh tại cơ sở và xử lý công việc hành chính theo đúng quy định pháp luật.

### **2.2. Đối với công chức lãnh đạo, quản lý**

Công chức lãnh đạo, quản lý có tinh thần trách nhiệm, chủ động tham mưu UBND xã triển khai nhiệm vụ chuyên môn; bước đầu đáp ứng yêu cầu đổi mới phương thức quản lý hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin và cải cách thủ tục hành chính.

Khả năng phối hợp, tham mưu và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng được nâng lên; cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới quản lý nhà nước, cải cách hành chính và chuyển đổi số, một số kỹ năng chuyên sâu vẫn cần tiếp tục được quan tâm bồi dưỡng, hoàn thiện để đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

### **2.3. Đối với công chức chuyên môn**

Đội ngũ công chức chuyên môn cơ bản phát huy tốt vai trò tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước trên các lĩnh vực; có tinh thần trách nhiệm, ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và thái độ phục vụ Nhân dân tương đối tốt. Chất lượng tham mưu, giải quyết thủ tục hành chính từng bước được nâng lên, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của địa phương trong giai đoạn hiện nay.

Tuy nhiên, do khối lượng công việc ngày càng lớn, phạm vi nhiệm vụ rộng, nhiều lĩnh vực chuyên môn thay đổi quy định pháp luật và yêu cầu chuyên đổi số ngày càng cao nên việc cập nhật kiến thức mới, nâng cao kỹ năng chuyên sâu và thích ứng với yêu cầu quản trị hành chính hiện đại ở một số lĩnh vực còn cần tiếp tục được quan tâm, bồi dưỡng, hoàn thiện trong thời gian tới.

## **II. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **1. Những mặt đạt được**

Công tác rà soát, bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức được UBND xã quan tâm thực hiện theo hướng phù hợp với vị trí việc làm, năng lực chuyên môn và yêu cầu nhiệm vụ thực tiễn; từng bước phát huy hiệu quả sử dụng biên chế, nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính địa phương.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng được nâng lên; đa số được đào tạo bài bản, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh theo quy định. 100% cán bộ, công chức có trình độ đại học và sau đại học; cơ bản đáp ứng yêu cầu tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và quản lý nhà nước được quan tâm triển khai; đội ngũ cán bộ, công chức cơ bản được chuẩn hóa về trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn chức danh, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, ý thức trách nhiệm và năng lực thực thi công vụ.

Ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ Nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức có nhiều chuyển biến tích cực; cơ bản chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính, thực hiện đúng quy trình, quy định trong giải quyết công việc và thủ tục hành chính.

Công tác cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số bước đầu đạt kết quả tích cực; việc tiếp nhận, giải quyết hồ sơ hành chính trên môi trường điện tử từng bước được nâng cao, tỷ lệ hồ sơ giải quyết đúng hạn được duy trì ổn định, góp phần nâng cao mức độ hài lòng của tổ chức, công dân.

Vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị được phát huy; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành có nhiều đổi mới, bám sát nhiệm vụ chính trị của địa phương, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã.

### **2. Hạn chế, khó khăn, vướng mắc**

Mặc dù đội ngũ cán bộ, công chức cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, tuy nhiên trong quá trình thực hiện vẫn còn một số khó khăn, hạn chế nhất định:

Số lượng biên chế hiện có chưa bảo đảm theo chỉ tiêu được giao, trong khi khối lượng công việc ngày càng lớn, phạm vi quản lý nhà nước ở xã ngày càng

mở rộng, nhiều nhiệm vụ phát sinh mới, đặc biệt trong các lĩnh vực chuyển đổi số, cải cách hành chính, quản lý đất đai, an sinh xã hội và giải quyết thủ tục hành chính cho người dân. Điều này tạo áp lực lớn đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Chất lượng đội ngũ tuy đã từng bước được nâng lên nhưng chưa thật sự đồng đều giữa các lĩnh vực công tác; một số cán bộ, công chức còn thiếu điều kiện tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu theo yêu cầu vị trí việc làm. Việc cập nhật kiến thức mới, nhất là các quy định pháp luật thường xuyên sửa đổi, bổ sung và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong thực thi công vụ còn cần tiếp tục được tăng cường.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, một số lĩnh vực chuyên môn có tính chất phức tạp, liên quan nhiều quy định pháp luật, yêu cầu phối hợp liên ngành và xử lý tình huống thực tiễn phát sinh thường xuyên; do đó công tác tham mưu, tổ chức thực hiện ở một số thời điểm còn gặp khó khăn nhất định.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị và hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ hoạt động chuyên môn từng bước được quan tâm đầu tư nhưng chưa thật sự đồng bộ; một số phần mềm, hệ thống dùng chung còn phát sinh lỗi kỹ thuật, ảnh hưởng nhất định đến tiến độ xử lý công việc trên môi trường điện tử.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng mặc dù được quan tâm nhưng chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn; nội dung một số chương trình tập huấn còn thiên về lý thuyết, chưa sát với tình huống thực tế ở cơ sở, nhất là kỹ năng xử lý công việc trong môi trường hành chính hiện đại và chuyển đổi số.

### **3. Nguyên nhân hạn chế**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức mặc dù đã được quan tâm triển khai nhưng chưa thật sự đồng bộ, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ theo vị trí việc làm. Nội dung một số chương trình bồi dưỡng còn mang tính chung, chưa gắn chặt với yêu cầu thực tiễn công tác tại cơ sở, nhất là kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng số và nghiệp vụ chuyên sâu ở một số lĩnh vực chuyên môn.

Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số, thực hiện chính quyền điện tử và sắp xếp tổ chức bộ máy đặt ra ngày càng cao; đồng thời khối lượng công việc phát sinh nhiều, tính chất công việc ngày càng phức tạp, trong khi số lượng biên chế còn thiếu so với chỉ tiêu được giao đã ảnh hưởng nhất định đến chất lượng, tiến độ thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức.

Bên cạnh đó, một số cán bộ, công chức khả năng tự nghiên cứu, tự học tập, cập nhật quy định pháp luật mới và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong thực thi công vụ còn chưa đồng đều; việc thích ứng với yêu cầu đổi mới phương thức quản lý, điều hành trong môi trường số ở một số lĩnh vực vẫn cần tiếp tục được nâng cao.

## **III. GIẢI PHÁP THỰC HIỆN**

Tiếp tục rà soát, bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng phù hợp với vị trí việc làm, năng lực chuyên môn, sở trường công tác và yêu cầu nhiệm vụ của địa phương; bảo đảm sử dụng hiệu quả biên chế được giao, nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính cấp xã.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo hướng chuẩn hóa, chuyên sâu, bám sát yêu cầu thực tiễn và tiêu chuẩn chức danh; ưu tiên bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kỹ năng quản lý nhà nước, kỹ năng xử lý tình huống và kỹ năng thực thi công vụ trong môi trường số.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động quản lý, điều hành và giải quyết thủ tục hành chính; nâng cao năng lực sử dụng các nền tảng số, phần mềm chuyên ngành và kỹ năng làm việc trên môi trường điện tử cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Tiếp tục tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; nâng cao chất lượng công tác kiểm tra công vụ, trách nhiệm thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị.

Quan tâm đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị và hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ công tác chuyên môn.

Đồng thời, chú trọng xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức chủ động tự học tập, nghiên cứu, cập nhật kiến thức mới, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, đạo đức công vụ và tinh thần trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ.

#### **IV. ĐỀ XUẤT NHU CẦU BỒI DƯỠNG, TẬP HUẤN**

UBND xã Nguyễn Lương Bằng đề xuất nhu cầu bồi dưỡng, tập huấn theo hai giai đoạn, bảo đảm gắn với từng nhóm đối tượng và yêu cầu thực thi công vụ tại xã cụ thể như sau:

##### **a) Giai đoạn 2026 - 2028**

Ưu tiên bồi dưỡng, tập huấn kiến thức chuyên môn, chuyên ngành và kỹ năng bổ trợ cho 30 người, gồm 3 cán bộ, 6 công chức lãnh đạo, quản lý và 21 công chức chuyên môn. Nội dung trọng tâm gồm các kiến thức mới, khó, trọng tâm theo ngành, lĩnh vực như lập quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quản lý dự án đầu tư công, tài chính, đấu thầu, đất đai, trật tự xây dựng, chính sách an sinh xã hội, du lịch cộng đồng, quản trị rủi ro xã hội, kinh tế số nông nghiệp, nông thôn, khiếu nại, tố cáo và các kỹ năng bổ trợ trong tham mưu, thực thi công vụ.

Về bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, đề xuất bồi dưỡng theo ngạch cho 07 người, gồm 03 cán bộ, 02 công chức lãnh đạo, quản lý và 02 công chức chuyên môn; đồng thời bồi dưỡng theo chức vụ, chức danh cho 05 người, gồm 02 công chức lãnh đạo, quản lý và 03 công chức chuyên môn

*(chi tiết có phụ lục kèm theo)*

##### **b) Giai đoạn 2029 - 2031**

Tiếp tục bồi dưỡng nâng cao, chuyên sâu cho đội ngũ cán bộ, công chức sau khi đã hoàn thành các nội dung cơ bản trong giai đoạn 2026 - 2028. Đối với cán bộ và công chức lãnh đạo, quản lý, tập trung bồi dưỡng kỹ năng quản trị công hiện đại, xây dựng chính quyền số, ứng dụng công nghệ thông tin trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành ở cấp xã. Số lượng ưu tiên là 09 người, gồm 03 cán bộ UBND và 06 công chức lãnh đạo, quản lý.

Đối với công chức chuyên môn, ưu tiên bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ mới và nghiệp vụ chuyên sâu để thực hiện thành thạo, hiệu quả nhiệm vụ, công vụ được giao; trong đó chú trọng kiến thức pháp luật, đạo đức công vụ, văn hóa công sở, liêm chính, ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng số, công nghệ số hỗ trợ hoạt động công vụ, phục vụ doanh nghiệp, kinh tế số nông nghiệp, nông thôn, du lịch cộng đồng, quản trị rủi ro xã hội, kỹ năng truyền thông chính sách và phối hợp liên ngành. Số lượng ưu tiên là 21 công chức chuyên môn có đăng ký nhu cầu trong biểu mẫu.

*(có phụ lục kèm theo)*

Trên đây là báo cáo của UBND xã Nguyễn Lương Bằng về kết quả rà soát, bố trí, sắp xếp, đánh giá thực trạng trình độ, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức./.

***Nơi nhận:***

- Sở Nội vụ thành phố Hải Phòng;
  - Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND xã;
  - Các phòng, cơ quan, đơn vị;
- Lưu: VT, VHXX.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN**  
**KT. CHỦ TỊCH**  
**PHÓ CHỦ TỊCH**

**Đoàn Văn Cát**