ỦY BAN NHÂN DÂN **XÃ ĐẠI ĐỒNG**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số 302 /BC-UBND	*Đại Đồng, ngày 19 tháng 6 năm 2026*

BÁO CÁO
Đánh giá thực trạng, mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi công vụ của đội ngũ CBCCVC

Thực hiện Kế hoạch số 180/KH-UBND ngày 21/5/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên về việc triển khai thực hiện Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 08/5/2026 của Thủ tướng Chính phủ về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức chính quyền địa phương cấp xã, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; Thông báo số 100/TB-UBND ngày 04/5/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên thông báo kết luận của đồng chí Nguyễn Mạnh Quyền, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tại cuộc họp giao ban ngày 29/4/2026.

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, bản mô tả công việc, khung năng lực vị trí việc làm và số biên chế được giao, Ủy ban nhân dân xã Đại Đồng báo cáo thực trạng, mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG, MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ, NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN, KỸ NĂNG THỰC THI CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

1. Đánh giá sự cần thiết của việc rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp

- Việc chuyển đổi sang mô hình chính quyền địa phương 02 cấp tuy còn gặp nhiều khó khăn khi thực hiện việc sắp xếp, bố trí lại nhân sự từ đội ngũ cán bộ công chức trước từ huyện và xã cũ thành cán bộ cấp xã mới tại các phòng chuyên môn như: Văn phòng HĐND&UBND; Phòng Kinh tế; Phòng Văn hóa - xã hội và Trung tâm phục vụ hành chính công. Nhưng với sự nỗ lực, kiên quyết và định hướng đúng đắn nên cũng đã khắc phục những khó khăn, từng bước ổn định hơn trong thực hiện các công tác chuyên môn.

- Tuy vậy, công tác sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức cũng đang nảy sinh những vấn đề cấp cập, khó khăn từ thực tiễn công tác, cụ thể:

+ Năng lực, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm ở các vị trí chưa đồng đều, đặc biệt lĩnh vực công nghệ thông tin, chuyển đổi số ở xã còn gặp rất nhiều khó khăn trong bối cảnh chuyển đổi số diễn ra ngày càng nhanh chóng.

+ Trong mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ: Nhiều cán bộ, công chức, viên chức chưa có kinh nghiệm với công việc, lĩnh vực mới, quy trình mới, chưa thích ứng kịp với môi trường làm việc hiện đại và yêu cầu của người dân, doanh nghiệp.

+ Số lượng công chức, viên chức có trình độ chuyên môn liên quan đến lĩnh vực y tế, giao thong, xây dựng, quy hoạch, công nghệ thông tin… còn thiếu.

Những tồn tại, hạn chế đó đặt ra yêu cầu rà soát, đánh giá lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm bố trí, sắp xếp, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với sự vận hành của chính quyền địa phương 02 cấp hiện nay.

2. Đánh giá yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) xã có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc tham mưu cho cấp ủy, chính quyền địa phương hoạch định và tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, yêu cầu nâng cao chất lượng, năng lực làm việc của từng CBCCVC trở thành điều kiện then chốt. Mỗi CBCCVC phải đảm đương nhiều nhiệm vụ, nhiều vị trí công tác, đòi hỏi không chỉ nắm vững chuyên môn mà còn có năng lực tổng hợp, khả năng ra quyết định kịp thời, hiệu quả và tinh thần trách nhiệm cao trong thực thi công vụ.

- Trong giai đoạn hiện nay, xã Đại Đồng đang bước vào thời kỳ phát triển mới với yêu cầu sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh gọn biên chế, đẩy mạnh chuyển đổi số và ứng dụng khoa học - công nghệ, đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ CBCCVC. Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, đội ngũ CBCCVC cần được tăng cường đào tạo, bồi dưỡng theo hướng gắn chặt với yêu cầu vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao; chú trọng bồi dưỡng kỹ năng thực thi công vụ, kỹ năng xử lý tình huống, nhằm giúp CBCCVC nhanh chóng thích ứng với nhiệm vụ mới và yêu cầu công việc ngày càng phức tạp.

3. Phân tích yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh gọn đầu mối, phân cấp, phân quyền và chuyển đổi số

- Sau khi sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh gọn đầu mối, giảm số lượng đầu mối trung gian, phạm vi công việc của mỗi CBCCVC được mở rộng hơn. Do đó, đội ngũ cán bộ không chỉ cần chuyên sâu ở một lĩnh vực mà còn phải có kiến thức tổng hợp, khả năng xử lý công việc đa ngành, đa lĩnh vực. Đặc biệt ở cấp cơ sở, nhiều vị trí thực hiện mô hình kiêm nhiệm hoặc hợp nhất chức danh nên yêu cầu CBCCVC phải có năng lực tổng hợp, khả năng phối hợp và xử lý công việc toàn diện hơn trước.

- Trong điều kiện đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, chính quyền địa phương và các cơ quan trực tiếp thực thi nhiệm vụ sẽ được trao nhiều quyền hạn hơn. Điều này đồng nghĩa với việc CBCCVC phải nâng cao năng lực tham mưu, phân tích chính sách, dự báo tình hình và tổ chức thực hiện nhiệm vụ một cách chủ động, sáng tạo.

- Môi trường làm việc số yêu cầu CBCCVC chuyển từ xử lý thủ công sang xử lý trên nền tảng điện tử; từ quản lý hồ sơ giấy sang dữ liệu số; từ phương thức làm việc độc lập sang làm việc kết nối, chia sẻ dữ liệu. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải thay đổi tác phong làm việc, nâng cao tính chuyên nghiệp, bảo đảm tiến độ xử lý công việc nhanh, chính xác, minh bạch.

II. CƠ SỞ PHÁP LÝ

Việc đánh giá thực trạng, mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, trình độ, năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn xã Đại Đồng đựa trên những cơ sở pháp lý sau:

- Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 08/5/2026 của Thủ tướng Chính phủ về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức chính quyền địa phương cấp xã đáp ứng yêu cầu của tình hình mới;

- Kế hoạch số 180/KH-UBND ngày 21/5/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên triển khai thực hiện Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 08/5/2026 của Thủ tướng Chính phủ về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức chính quyền địa phương cấp xã đáp ứng yêu cầu của tình hình mới;

- Thông báo số 100/TB-UBND ngày 04/5/2026 Thông báo kết luận của đồng chí Nguyễn Mạnh Quyền, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh tại cuộc họp giao ban ngày 29/4/2026.

III. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ CBCCVC trên địa bàn xã hiện nay, tập trung vào các yêu cầu về mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi công vụ.

- Qua công tác rà soát, đánh giá nhằm từng bước xây dựng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, chuyên nghiệp, trách nhiệm, tận tụy, năng động, sáng tạo; có năng lực thực thi công vụ, năng lực số, kỹ năng hành chính và khả năng thích ứng yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số; đáp ứng yêu cầu vận hành mô hình chinh quyền địa phương 02 cấp và xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC gắn với thực thi công vụ, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp.

2. Yêu cầu

- Việc triển khai thực hiện đánh giá thực trạng đội ngũ CBCCVC đảm bảo đồng bộ, thống nhất, gắn với nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị.

- Xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong tổ chức thực hiện; lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ làm căn cứ đánh giá mức độ yêu cầu nhiệm vụ, năng lực thực thi công vụ của CBCCVC.

IV. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CBCCVC

1. Cơ cấu tổ chức, vị trí việc làm, biên chế cán bộ, công chức, số lượng người làm việc, thực trạng đội ngũ CBCCVC

1.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy, vị trí việc làm

- Sau khi thành lập xã, Ủy ban nhân dân xã Đại Đồng đã thành lập 04 cơ quan chuyên môn trực thuộc gồm: Văn Phòng HĐND&UBND, Phòng Văn hóa – Xã hội, Phòng Kinh tế và Trung tâm Phục vụ hành chính công xã. Ủy ban nhân dân xã tiếp nhận quản lý 08 đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục, bao gồm 03 trường Mầm non; 02 trường Tiểu học, 02 trường THCS và 01 trường liên cấp tiểu học và THCS. Ủy ban nhân dân xã đã thành lập 03 đơn vị sự nghiệp công

lập trực thuộc: Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng, Trạm y tế xã và Trung tâm Dịch vụ tổng hợp xã.

- Từ khi đi vào vận hành chính quyền 02 cấp đến nay, công tác quản lý và sử dụng biên chế các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn xã được triển khai nghiêm túc, đúng định hướng chỉ đạo của cấp trên. Ủy ban nhân dân xã ban hành quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc theo mô hình mới, bảo đảm rõ người, rõ việc, không chồng chéo, bỏ sót chức năng, nhiệm vụ.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thường xuyên tham gia các lớp, hội nghị bồi dưỡng, tập huấn do các cấp triển khai, thông qua nhiều hình thức nhằm nâng cao kiến thức chuyên môn, quản lý hành chính, kỹ năng ứng dụng công nghệ, thông tin. Các đơn vị sự nghiệp công lập được tiếp nhận nguyên trạng, các chức năng, nhiệm vụ cơ bản vẫn được duy trì thông suốt. Ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý, điều hành, khám chữa bệnh, giảng dạy đã từng bước hình thành, song còn hạn chế về trang thiết bị chưa đồng bộ, nhân lực công nghệ thông tin còn thiếu và kiêm nhiệm.

1.2. Cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức

- Cơ cấu ngạch công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân xã chi ra gồm: Ngạch chuyên viên chính và ngạch chuyên viên

- Cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn xã hiện nay có 03 hạng: Hạng II, hạng III và hang IV.

- Theo quy định tại Nghị định 361/2025/NĐ-CP của Chính phủ về vị trí việc làm công chức, Ủy ban nhân dân xã Đại Đồng hiện nay đang có 02 chuyên viên chính là lãnh đạo Ủy ban nhân dân xã. Các vị trí Trưởng, Phó phòng và tương đương chưa đảm bảo về số lượng chuyên viên chính.

1.3. Thực trạng đội ngũ CBCCVC

- Số biên chế CBCCVC được giao (hoặc tạm giao) năm 2026: 417 biên chế (trong đó: 06 cán bộ, 34 công chức, 377 viên chức).

- Số biên chế CBCCVC được hiện có tính đến ngày 01/6/2026: 364 biên chế (trong đó: 06 cán bộ, 30 công chức, 328 viên chức)

- Số biên chế CBCCVC còn thiếu: 53 biên chế (trong đó: 0 cán bộ, 04 công chức và 49 viên chức).

(Chi tiết có Phụ lục số 01 về biên chế kèm theo)

2. Nội dung đánh giá chất lượng đội ngũ CBCCVC

2.1. Đánh giá về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CBCCVC theo vị trí việc làm theo tổ chức bộ máy của chính quyền hai cấp hiện nay

- Tính đến ngày 01/6/2026, tổng số CBCCVC có mặt tại các cơ quan. đơn vị trên địa bàn xã là 358 người, so với tổng số biên chế được tạm giao năm 2026 đang thiếu 53 người (04 công chức và 49 viên chức)

- Sau khi mô hình chính quyền địa phương 02 cấp đi vào hoạt động, hhối lượng công việc, nhiệm vụ ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc xã rất lớn, tiến độ thực hiện được cấp có thẩm quyền yêu cầu nhanh; phần lớn chức năng,

nhiệm vụ của chính quyền cấp huyện trước đây được chuyển về xã; có nhiều sự thay đổi về quy định, thẩm quyền, trình tự, thủ tục thực hiện; một số văn bản quy phạm pháp luật có sự còn mâu thuẫn, chưa đồng bộ, chưa sửa đổi, bổ sung kịp thời. Trong khi đó, số lượng công chức, viên chức cuar xã còn thiếu, phải kiêm nhiệm nhiều vị trí công việc dẫn đến tình trạng quá tải, áp lực công việc là rất cao.

- Đội ngũ công chức, viên chức tại xã luôn nêu cao tinh thần rèn luyện, học tập, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa, nâng cao trình độ, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực thực tiễn, kỹ năng công tác; đa số các CBCCVC được bố trí đúng với chuyên ngành đào tạo. Tuy nhiên, do tình trạng thiếu CBCCVC nên xã phải bố trí một số công chức chưa phù với chuyên ngành đào tạo: 01 người tại vị trí Chuyên viên lĩnh vực hành chính – văn phòng và quản trị công sở thuộc Văn phòng HĐND&UBND; 01 vị trí lĩnh vực Nội vụ và 01 vị trí lĩnh vực Y tế thuộc Phòng Văn hóa – Xã hội.

2.2. Đánh giá về năng lực

a) Đối với CCVC không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý

- 321/321 người có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt.
- 321/321 người có thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ nhân dân.
- 321/321 người hiểu biết chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.
- 321/321 người năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm
- Kết quả thực hiện nhiệm vụ hằng năm: 98,8% hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, 1,2% hoàn thành nhiệm vụ được giao.
- Cơ bản đáp ứng tiến độ, chất lượng xử lý công việc được giao.
- Cơ bản đáp ứng khả năng đảm nhiệm khối lượng công việc tăng thêm.
- Cơ bản đáp ứng khả năng làm việc trong môi trường đa nhiệm, liên thông, tinh gọn đầu mối.
- 100% có khả năng thích ứng với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

b) Đối với CCVC giữ chức vụ lãnh đạo quản lý (trừ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý)

- 100% có năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành.
- 100% có tư duy chiến lược và đổi mới.
- 100% có năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ.
- Thường xuyên được tập huấn về khả năng xử lý tình huống phát sinh.
- Có năng lực phối hợp liên ngành.
- 100% có khả năng quản lý đa lĩnh vực.
- Có năng lực cải cách hành chính và chuyển đổi số.
- 100% có khả năng thích ứng với mô hình quản trị mới.

2.3. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và phân loại mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

- Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng năm 2025 và Quý I/2026

+ Đối với công chức: 07/35 hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao; 28/35 hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

+ Đối với viên chức các đơn vị sự nghiệp: 18,0% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao; 80,8% hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và 1,2% hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Chất lượng, hiệu quả công việc được giao cơ bản đáp ứng yêu cầu.

- 100% CBCCVC được đánh giá mức hoàn thành nhiệm vụ được giao trở lên theo vị trí việc làm.

- CBCCVC cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

Căn cứ kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo các mức:

- Đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ: 65/361 người. (có 03 viên chức thực hiện nghỉ chế độ thai sản nên không thực hiện đánh giá, phân loại).

- Đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ: 296/361 người.

- Đáp ứng hạn chế yêu cầu nhiệm vụ: 0 người.

- Không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ: 0 người.

(Chi tiết có Phụ lục số 03 kèm theo)

V. TỒN TẠI, HẠN CHẾ, KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp xã vẫn chưa đồng bộ; một số công chức chuyên môn còn chưa thích ứng được với yêu cầu, thẩm quyền mới; việc báo cáo công tác chuyên môn về các sở, ngành cấp tỉnh nhiều (01 phòng chịu sự quản lý, hướng dẫn của 05 đến 06 sở, ngành), trong khi đó thời hạn phải giải quyết trong thời gian quá ngắn, công chức kiêm nhiệm nhiều lĩnh vực dẫn đến tình trạng quá tải, áp lực công việc cao.

- Số lượng biên chế công chức chưa đảm bảo đáp ứng khối lượng công việc của một số cơ quan, phòng ban chuyên môn hiện nay; có trường hợp quá tải do khối lượng công việc vượt quá khả năng phân phối của công chức.

- Số lượng công chức có trình độ chuyên môn liên quan đến lĩnh vực tài chính, đầu tư, công nghệ thông tin, y tế, giao thong, xây dựng còn thiếu.

- Sau khi sáp nhập các phòng, đơn vị phải đảm nhận chức năng nhiệm vụ đa ngành, đa lĩnh vực nhưng biên chế ít, khó bố trí công chức, khó có tính chuyên môn sâu đối với công chức thực thi nhiệm vụ.

VI. NGUYÊN NHÂN CỦA TỒN TẠI, HẠN CHẾ

- Sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, phần lớn chức năng, nhiệm vụ của chính quyền cấp huyện trước đây được chuyển về cấp xã; có nhiều sự thay đổi về quy định, thẩm quyền, trình tự, thủ tục thực hiện; một số văn bản quy phạm pháp luật có sự còn mâu thuẫn, chưa đồng bộ, chưa sửa đổi, bổ sung kịp thời.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp xã vẫn chưa đồng bộ; chất lượng ở một số công chức chuyên môn còn chưa thích ứng được với yêu cầu, thẩm quyền mới; vẫn còn một số lúng túng trong tiếp cận quy trình xử lý hồ sơ dịch vụ công trực tuyến; việc báo cáo công tác chuyên môn về các sở, ngành cấp tỉnh nhiều.

VII. ĐỀ XUẤT PHƯƠNG ÁN SẮP XẾP, BỐ TRÍ, ĐIỀU ĐỘNG, TINH GIẢN VÀ SỬ DỤNG HIỆU QUẢ ĐỘI NGŨ CBCCVC (bao gồm CBCCVC lãnh đạo quản lý)

Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC, sử dụng hiệu quả CBCCVC, Ủy ban nhân dân xã Đại Đồng đề xuất các phương án sắp xếp, bố trí, điều động, tinh giản và sử dụng hiệu quả đội ngũ CBCCVC thuộc thẩm quyền quản lý như sau:

- Đề nghị Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, bổ sung biên chế công chức, viên chức còn thiếu cho Ủy ban nhân dân xã.

- Đề nghị Sở Nội vụ tỉnh tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét ban hành các văn bản quy định cụ thể về vị trí việc làm; khung biên chế công chức ở địa phương để thuận lợi trong việc sắp xếp, điều chuyển, tuyển dụng công chức. Có hướng dẫn cụ thể về vị trí việc làm, tiêu chuẩn CBCCVC; hỗ trợ công tác bố trí, sắp xếp nhân sự tại cấp xã.

- Đề nghị các sở, ngành cấp tỉnh ban hành kịp thời văn bản hướng dẫn, quy định chi tiết các nội dung nhiệm vụ về phân cấp, phân quyền từ cấp tỉnh về cấp xã giải quyết để có sự thống nhất và tránh trường hợp lúng túng trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

- Đề nghị các sở, ngành cấp tỉnh tăng cường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ và chuyển đổi số cho cán bộ, công chức, viên chức theo hướng "cầm tay chỉ việc", bám sát thực tiễn, và cá nhân hóa nhu cầu người học để nhanh chóng thích ứng với mô hình mới.

(Chi tiết có Phụ lục số 04 kèm theo)

Trên đây là Báo cáo thực trạng, mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, năng lực chuyên môn, kỹ năng thực thi công vụ của đội ngũ công chức, viên chức khi thực hiện mô hình chính quyền địa 2 cấp của Ủy ban nhân dân xã Đại Đồng./.

Nơi nhận:
- Như kính gửi;
- Thường trực Đảng ủy – HĐND xã;
- Chủ tịch, các PCT UBND xã;
- Lưu: VT.

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

U.B.N.D XÃ ĐẠI ĐỒNG THƯỢNG YÊN

Trần Văn Thành