

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP XÃ Ở HUYỆN SÓC SƠN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG

● NGUYỄN XUÂN THỐNG

TÓM TẮT:

Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp nói chung, ở cấp xã nói riêng là nhiệm vụ hết sức quan trọng đối với toàn Đảng, toàn hệ thống chính trị. Bài viết phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội hiện nay và đưa ra giải pháp tăng cường xây dựng đội ngũ này trong thời gian tới.

Từ khóa: Đội ngũ cán bộ, cán bộ chủ chốt cấp xã, huyện Sóc Sơn.

1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay, xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) có vị trí, vai trò rất quan trọng, là cấp trực tiếp tổ chức lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của nhân dân và huy động mọi khả năng ở địa phương phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng an ninh, không ngừng cải thiện đời sống, vật chất và tinh thần của nhân dân. Thực tiễn cho thấy ở đâu đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vững mạnh thì nơi đó tình hình chính trị, xã hội ổn định; kinh tế, văn hóa phát triển; quốc phòng, an ninh được giữ vững. Ngược lại, ở đâu mà đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã không đủ phẩm chất, uy tín và năng lực lãnh đạo, quản lý nhà nước hạn chế, thì nơi đó sẽ gặp khó khăn và tiềm ẩn nhiều nguy cơ mất ổn định, kinh tế - xã hội chậm phát triển.

Sóc Sơn là huyện ngoại thành, nằm ở phía Bắc

của Hà Nội, cách trung tâm Thủ đô 35km. Nhìn chung đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở huyện Sóc Sơn đều thể hiện được bản lĩnh chính trị vững vàng, có lập trường kiên định mục tiêu lý tưởng độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Có tinh thần độc lập, tự chủ, sáng tạo, đã được khẳng định trong thực tiễn. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế đứng trước những thuận lợi cũng như những tác động tiêu cực của xã hội, số đông cán bộ chủ chốt cấp xã ở huyện Sóc Sơn vẫn giữ gìn tốt phẩm chất đạo đức cách mạng, có lối sống trong sạch, lành mạnh, gương mẫu trong công việc, có ý thức tổ chức kỷ luật. Nội bộ đoàn kết và gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tin nhiệm. Nhiều đồng chí luôn đặt lợi ích của tập thể, của nhân dân lên trên lợi ích của gia đình, của bản thân.

Thời gian qua, hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở huyện Sóc Sơn cũng đã có những chuyển biến tích cực, có nhiều đổi mới, thích ứng dần với việc vận động và đòi hỏi của

cuộc sống hiện đại. Song, còn không ít những bất cập trong hoạt động của hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở huyện Sóc Sơn mà nêu xét từ góc độ hiệu quả tổng quát nhiệm vụ chung - tức là nhiệm vụ quản lý nhà nước của chính quyền xã còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu hiện nay. Trình độ và năng lực quản lý kinh tế - xã hội còn nhiều hạn chế, thiếu hụt kiến thức về kinh tế thị trường, xây dựng nông thôn mới, hiện đại, trình độ về quản lý nhà nước, về pháp luật, ngoại ngữ, tin học, và kỹ năng hành chính, cũng như tri thức khoa học - kỹ thuật, công nghệ.

2. Kết quả đạt được

Trước hết có thể thấy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở huyện Sóc Sơn thời gian qua đã mang lại nhiều kết quả tích cực như:

Một là, để ra chủ trương, nhiệm vụ, xây dựng các kế hoạch, đề án và văn bản hướng dẫn cụ thể, có hiệu quả về công tác xây dựng cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã nói riêng.

Xuất phát từ tình hình thực tế tại địa phương, Ban Thường vụ Huyện ủy Sóc Sơn đã triển khai thực hiện các văn bản hướng dẫn của Trung ương, Thành ủy Hà Nội về xây dựng cán bộ nói chung, xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng: Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (khóa IX) về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý và Kết luận số 24-KL/TW của Bộ Chính trị (khóa XI); Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý; Hướng dẫn số 10-HD/TU ngày 23/7/2013 của Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước từ thành phố đến cơ sở; Quyết định số 747-QĐ/TU ngày 02/7/2012 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội ban hành "Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, tái cử, từ chức, miễn nhiệm, thôi giữ chức, luân chuyển các chức danh trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương, thủ trưởng, phó thủ trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc ở các cơ quan Đảng, Nhà nước, MTTQ, đoàn thể cấp thành phố, cấp huyện và các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã". Huyện ủy Sóc Sơn ban hành Quyết định số 525-QĐ/HU ngày 02/4/2013 "Quy định về phân cấp quản lý tổ chức và cán

bộ; Quy chế đánh giá, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, tái cử, thôi giữ chức, từ chức, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; Quy định về thực hiện một số chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức".

Hai là, tổ chức triển khai tương đối hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ như: tuyển chọn, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, bố trí sử dụng, chính sách và quản lý đối với cán bộ chủ chốt cấp xã.

Với những tiêu chuẩn cụ thể, đã cơ bản khắc phục được những tồn tại trong đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Sóc Sơn, đảm bảo các nguyên tắc về tinh潔 thừa, tính định hướng phát triển của nền công vụ trong xu thế hội nhập với khu vực và thế giới. Các tiêu chuẩn đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng và giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã khách quan và công bằng. Điều đó góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Sóc Sơn có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, kỹ năng chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Bên cạnh đó, Ban Tổ chức Huyện ủy đã tham mưu giúp cấp ủy triển khai chặt chẽ công tác quy hoạch cán bộ, tập trung rà soát giới thiệu nhân sự bổ sung quy hoạch cán bộ A3 nhiệm kỳ 2015 - 2020 theo đúng phương châm "động" và "mở", đảm bảo số lượng, chất lượng, chuẩn bị một bước quan trọng nguồn nhân sự giới thiệu tham gia quy hoạch cán bộ A1 nhiệm kỳ 2015 - 2020. Căn cứ các quy định của Trung ương, hướng dẫn của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội, Ban Thường vụ huyện ủy Sóc Sơn đã tiến hành xây dựng quy hoạch đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Sóc Sơn giai đoạn 2015-2020. Trong tổng số 26 xã, thị trấn, đã xây dựng bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015-2020 và xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025. Cụ thể, quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ các xã, thị trấn đảm bảo gấp 1,5 lần; bình quân từ 16-19 người/xã, thị trấn, tổng số là 468 đồng chí. Ban Thường vụ Đảng ủy quy hoạch từ 6-8 đồng chí/xã, thị trấn, tổng số 182 đồng chí, trong đó có 112 đồng chí là nữ. Về chất lượng cán bộ vào quy hoạch cơ bản đảm bảo về độ tuổi, trình độ, cơ cấu trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc theo quy định.

Trong thời gian qua, Huyện ủy, UBND huyện

đã tích cực tham mưu, đề xuất với Ban Thường vụ Thành ủy, Ban Tổ chức Thành ủy, các cơ quan, đơn vị liên quan mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn huyện. Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức được nâng lên rõ rệt. Huyện Sóc Sơn đã tiến hành mở 173 lớp với 17.123 lượt cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có 3.215 lượt cán bộ, công chức cấp huyện; 12.985 lượt cán bộ, công chức cấp cơ sở được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, sơ cấp, trung cấp lý luận chính trị. Các lớp bồi dưỡng cấp nhật kiến thức đã được mở tại huyện với nội dung về lý luận chính trị, kinh tế thị trường, quản lý kinh tế - xã hội, ngoài ra huyện còn liên kết với các trường đại học mở các lớp bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn chuyên sâu cho các cán bộ làm việc chuyên môn.

Ba là, thường xuyên chú trọng kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã.

Quá trình thực hiện xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã luôn được kiểm tra, giám sát chặt chẽ. Huyện ủy đã triển khai thực hiện việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp và chỉ đạo Ủy ban Kiểm tra kết hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy ban Kiêm tra kết hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát thực hiện các khâu trong công tác cán bộ. Coi trọng kiểm tra, giám sát trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC tại các lớp về chuyên môn, quản lý nhà nước, lý luận chính trị; chủ động phối hợp với cơ sở đào tạo nắm chắc kết quả học tập, động viên, tạo điều kiện để đội ngũ CBCC vận dụng kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng vào xử lý các công việc trong thực tiễn; tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ cán bộ được rèn luyện, thử thách, tạo uy tín cũng như vị thế cần thiết cho họ nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu nhiệm vụ được giao.

3. Hạn chế

Có thể thấy, công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Sóc Sơn thời gian qua đã đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận. Song hiện nay, công tác này vẫn tồn tại không ít những hạn chế cần khắc phục, thể hiện ở những mặt sau đây:

Thứ nhất, việc đề ra chủ trương, xây dựng kế hoạch và văn bản hướng dẫn về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng vẫn chưa thực sự hoàn thiện, chưa đảm bảo sâu sát hoàn toàn với tình hình thực tế, điều kiện của từng địa phương. Đó là hạn chế

trong việc lập kế hoạch, trong xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện ở cơ sở. Việc cụ thể hóa các chủ trương, quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có lúc còn chưa được chú trọng đúng mức.

Thứ hai, việc triển khai các khâu trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ còn thiếu sót. Các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, thực hiện quy trình bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ ở một số địa phương hiệu quả vẫn chưa cao. Vẫn còn việc đảng ủy ở một số xã thực hiện chưa đúng nội dung, quy trình xây dựng cán bộ, nhất là những nội dung về công tác cán bộ.

Thứ ba, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có lúc có nơi vẫn mang tính hình thức. Một số xã vẫn chưa tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ được rèn luyện, thử thách, tạo uy tín cũng như vị thế cần thiết cho cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Việc tổ chức tổng kết, sơ kết về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ để đánh giá những mặt ưu điểm, nhược điểm, rút ra bài học trong thực tiễn để chỉ đạo, tìm ra giải pháp thích hợp để thực hiện tốt công tác xây dựng cán bộ trong thời gian tiếp theo chưa được chú trọng.

Vấn kiện Đại hội Đảng bộ huyện Sóc Sơn, Thành phố Hà Nội lần thứ XI (nhiệm kỳ 2015-2020) xác định nhiệm vụ trọng tâm trong thời gian tới là tiếp tục tạo chuyển biến mạnh mẽ trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đổi mới phương thức lãnh đạo nâng cao năng lực, sức chiến đấu của tổ chức Đảng và đảng viên, gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (Khóa XI). Xây dựng hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển. Thực hiện tốt công tác cán bộ, tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bên cạnh đó, một trong hai khâu đột phá được Đại hội Đảng bộ huyện xác định là công tác cán bộ và chất lượng nguồn nhân lực, trong tâm là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

4. Một số giải pháp

Từ thực trạng nêu trên, để tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhân thức, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, MTTQ, các đoàn thể về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã.

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Thực tiễn ở Sóc Sơn trong những năm qua cho thấy: nơi nào cấp ủy đảng, chính quyền, MTTQ, đoàn thể, nhất là người đứng đầu nhận thức đúng ý nghĩa, nội dung, yêu cầu về công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã thì nơi đó thực hiện công tác này đạt chất lượng tốt. Ngược lại, nơi nào nhận thức không đầy đủ, chỉ mang tính hình thức, đối phó thì sẽ kém hiệu quả.

Huyện ủy Sóc Sơn cần tiếp tục quán triệt Nghị quyết Trung ương III (khóa VIII) về chiến lược cán bộ kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH; Nghị quyết Trung ương V (khóa IX) về đổi mới, nâng cao chất lượng HTCT ở cơ sở; tinh thần Kết luận của Hội nghị lần thứ IX Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH từ nay đến năm 2020; cùng các chỉ thị, nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung ương, của Thành ủy. Từ đó, nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy trong xây dựng các chương trình, đề án, kế hoạch về xây dựng đội ngũ CBCC cấp cơ sở.

Hai là, đổi mới công tác quản lý, đánh giá đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã.

Trong quản lý cán bộ chủ chốt cấp xã các cấp ủy Đảng, các cơ quan làm công tác quản lý cán bộ phải thường xuyên và có các biện pháp để tiếp cận, lắng nghe ý kiến của CBCC ở cơ sở nhằm hiểu được tâm tư, nguyện vọng và những khó khăn, vướng mắc của cán bộ. Từ đó, có giải pháp giúp họ khắc phục khó khăn, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời khắc phục bệnh quan liêu, chỉ nghe thông tin một chiều.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của chi bộ, đảng bộ cơ sở nơi đảng viên, cán bộ công tác và nơi cư trú trong công tác quản lý cán bộ. Thực hiện tốt việc đánh giá, phân loại cán bộ đảng viên theo Hướng dẫn số 27-HD/BTCTW ngày 25/9/2014 của Ban Tổ chức Trung ương "về kiểm điểm tập thể, cá nhân và đánh giá, phân loại chất lượng tổ chức cơ sở đảng, đảng viên hằng năm". Tự giác kê khai tài sản và nguồn thu nhập cá nhân và gia đình theo Nghị định số 78/2013/NĐ-CP ngày 17/7/2013 của Chính phủ.

Ba là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã.

Việc tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên đối với việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Sóc Sơn trong thời gian tới muốn đạt được hiệu quả đòi hỏi Ban Thường vụ Huyện ủy cần chỉ đạo Ban Tổ chức Huyện ủy phối hợp với các cơ quan liên quan tăng cường theo dõi, kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã để kịp thời uốn nắn những biểu hiện lệch lạc, thiếu sót, khắc phục những tiêu cực... Cụ thể là:

Đối với tập thể cấp ủy các xã: Kiểm tra, đánh giá việc tổ chức nghiên cứu, quán triệt các nghị quyết, văn bản, kế hoạch, hướng dẫn của Trung ương và của thành phố, huyện về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã, khắc phục tình trạng hình thức. Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các quan điểm, phương châm, nguyên tắc của Đảng, nội dung các bước và quy trình xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã. Kiểm tra chặt chẽ việc tổ chức sơ kết, tổng kết về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Đây là việc làm rất quan trọng, vì thông qua sơ kết, tổng kết sẽ nắm được tình hình, nhận xét, đánh giá được chất lượng thực sự của công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã. Từ đó, phát huy mặt mạnh, tích cực, từng bước tháo gỡ khó khăn, trở ngại, rút ra bài học kinh nghiệm.

Đối với cá nhân: Kiểm tra người đứng đầu cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, nhằm nâng cao trách nhiệm cá nhân trong việc chỉ đạo, tham mưu về xây dựng đội ngũ cán bộ. Để phòng những người đứng đầu cơ quan, đơn vị có tư tưởng và hành động chủ quan, duy ý trí, độc đoán, chuyên quyền, lấy danh nghĩa tổ chức để áp đặt ý kiến cá nhân trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ.

Có thể thấy, trong công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Sóc Sơn, Thành phố Hà Nội chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó có điều kiện kinh tế - xã hội và trình độ dân trí của quần chúng nhân dân. Do vậy, ngoài những giải pháp nêu trên, để tăng cường xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Sóc Sơn trong thời gian tới một trong những giải pháp quan trọng là đẩy mạnh xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật, phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao dân trí, đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ, đảng viên và nhân dân trên địa bàn các xã của huyện ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Văn kiện Đại hội Đảng bộ huyện Sóc Sơn (2015), thành phố Hà Nội lần thứ XI nhiệm kỳ 2015 – 2020.
2. UBND huyện Sóc Sơn (2016), Báo cáo tổng kết, đánh giá việc thực hiện Kế hoạch 61/KH-UB của UBND Thành phố về phát triển kinh tế - xã hội huyện Sóc Sơn giai đoạn 2010-2015.
3. Báo cáo phát triển kinh tế - xã hội của các xã, thị trấn trên địa bàn giai đoạn từ 2010 đến tháng 12/2018
4. Ban tổ chức huyện ủy Sóc Sơn (2018), Báo cáo tổng kết công tác cán bộ nhiệm kỳ 2011- 2015.
5. Ban tổ chức huyện ủy Sóc Sơn (2018), Báo cáo tổng kết một số nội dung về công tác cán bộ giữa nhiệm kỳ 2016 - 2020.

Ngày nhận bài: 18/6/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 28/6/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 8/7/2019

Thông tin tác giả:

NGUYỄN XUÂN THỐNG

Học viên Cao học Lớp Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước K23.2,
Học viện Báo chí và Tuyên truyền

**BUILDING THE STRONG COMMUNE-LEVEL
OFFICIALS IN SOC SON DISTRICT, HANOI:
THE CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS**

● **NGUYEN XUAN THONG**

Post graduate student

K23.2 Class of Building State and the Communist Party of Vietnam
Academy of Journalism and Communication

ABSTRACT:

Building the strong officials at all levels of the state administrative system in general and the official at the commune level in particular is a very important task for the Communist Party of Vietnam as well as for Vietnam's political system. This article analyzes the current situation of building the key commune-level officials in Soc Son district, Hanoi and proposes solutions to strengthen these key officials in the coming time.

Keywords: Official, key officials at commune level, Soc Son district.