

TỈNH BẮC GIANG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA THỜI KỲ MỚI

ThS NGUYỄN XUÂN CƯỜNG (*)

ThS NGUYỄN THỊ HƯƠNG (**)

Tóm tắt: Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vị trí, vai trò rất quan trọng, là lực lượng trực tiếp triển khai chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước vào thực tiễn. Nhằm mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Bắc Giang bảo đảm chất lượng và tính chuyên nghiệp, bài viết khái quát những kết quả đạt được, những hạn chế cần khắc phục và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Bắc Giang.

Từ khóa: Bắc Giang; cán bộ, công chức cấp xã.

Abstract: The staff of cadres and civil servants has a very important position and role and is the force that directly implements policies of the Party and State and laws in practice. Aiming at building up a staff of communal-level cadres and civil servants of Bac Giang province to ensure the quality and professionalism of services, this paper outlines achieved results and limitations that need to be overcome, and propose a number of solutions to improve the quality of communal-level cadres and civil servants of Bac Giang province.

Keywords: Bac Giang; communal-level cadres and civil servants.

Ngày nhận bài: 11/11/2019 Ngày biên tập: 18/12/2019 Ngày duyệt đăng: 09/01/2020

1. Thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Bắc Giang

1.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

Đến tháng 12/2019, tổng số cán bộ chủ chốt cấp xã của tỉnh là 1.151 người. Về trình độ chuyên môn: thạc sĩ có 30 người (2,6%); đại học có 772 người (67,1%); cao đẳng 54 người (4,7%); trung cấp 295 người (25,6%). Về trình độ lý luận chính trị: cử nhân, cao cấp 55 người (4,8%); trung cấp 1.096 người (95,2%). Trình độ ngoại ngữ A và tương đương trở lên 724 người (62,9%); tin học trình độ A và tương đương trở lên 879 người (76,4%); đã qua bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước là 902 người (78,4%).

Về cơ bản, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã của tỉnh Bắc Giang bảo đảm tiêu chuẩn chức danh theo quy định, đã từng trải qua

công tác đoàn thể hoặc công chức cấp xã, nắm chắc tình hình ở địa phương. Đa số có tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, có phương pháp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Tuy nhiên, năng lực triển khai thực hiện chính sách, pháp luật còn yếu; phương pháp làm việc của một bộ phận còn chưa khoa học, hữu khuynh, né tránh. Nhiều trường hợp giải quyết công việc chưa đúng quy định, dễ xảy ra sai phạm, phải xử lý kỷ luật; trong giai đoạn 2015 - 2018, toàn tỉnh có 94 cán bộ chủ chốt cấp xã (chiếm 8,2%) vi phạm bị xử lý kỷ luật^(*).

1.2. Thực trạng đội ngũ công chức cấp xã

Tổng số công chức cấp xã của tỉnh hiện nay là 2.605 người. Về trình độ chuyên môn: thạc sĩ có 53 người (2%); đại học có 1.951 người (74,9%); cao đẳng có 176 người (6,8%); trung cấp có 425 người (16,3%). Về trình độ lý luận chính trị: cử nhân, cao cấp có 06 người (0,2%); trung cấp có 1.607 người (61,7%);

(*), (**) Trường Chính trị tỉnh Bắc Giang

sơ cấp và chưa được đào tạo là 992 người (38,1%). Trình độ ngoại ngữ A và tương đương trở lên có 1.924 người (73,9%); tin học trình độ A và tương đương trở lên có 2.476 người (95%); đã qua bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước là 1.623 người (62,3%). Đội ngũ công chức cấp xã của tỉnh về cơ bản bảo đảm trình độ chuyên môn; được bố trí theo đúng hoặc gần với chuyên ngành được đào tạo; số công chức dưới 45 tuổi chiếm tỷ lệ cao (75,9%)²¹.

Tuy nhiên, một số địa phương chưa sắp xếp, bố trí công chức phù hợp với chuyên ngành được đào tạo, nên chưa phát huy hết năng lực, sở trường của công chức. Một số công chức ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao, vi phạm nội quy, quy chế làm việc hoặc có biểu hiện sách nhiễu, gây phiền hà khi giải quyết công việc với người dân và tổ chức. Có nơi chưa quản lý chặt chẽ những công chức được giao phụ trách các lĩnh vực nhạy cảm, phức tạp như địa chính, tài chính... dẫn đến xảy ra sai sót, gây khiếu kiện trong nhân dân.

1.3. Thực trạng đội ngũ người đứng đầu các đoàn thể cấp xã

Tổng số người đứng đầu các đoàn thể cấp xã trong toàn tỉnh hiện nay là 1.124 người. Về trình độ chuyên môn: thạc sĩ có 13 người (1,2%); đại học có 663 người (59%); cao đẳng có 76 người (6,8%); trung cấp có 340 người (30,2%); sơ cấp và chưa qua đào tạo 32 người (2,8%). Về trình độ lý luận chính trị: cử nhân, cao cấp có 13 người (1,2%); trung cấp có 925 người (82,3%); sơ cấp và chưa qua đào tạo có 186 người (16,5%). Trình độ ngoại ngữ A và tương đương trở lên có 512 người (45,8%); tin học trình độ A và tương đương trở lên có 648 người (58%); đã qua bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước là 414 người (37%)²². Đội ngũ người đứng đầu các đoàn thể cấp xã đã được chuẩn hóa hơn về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị; có kinh nghiệm thực tiễn, chủ động đổi mới, đa dạng hóa hình thức tập hợp, vận động đoàn viên, hội viên; tích cực tham gia xây dựng hệ thống chính trị. Đội ngũ này là một trong

những nguồn quan trọng để lựa chọn, giới thiệu cho các chức danh cán bộ chủ chốt ở cơ sở. Tuy nhiên, vẫn còn một số chưa thành thạo sử dụng tin học trong công tác chuyên môn; chưa tích cực nghiên cứu, đổi mới hoạt động đoàn thể để thu hút, tập hợp đoàn viên, hội viên; còn có trường hợp uy tín thấp, không trúng cử ban chấp hành khi được giới thiệu ứng cử.

2. Những hạn chế cần khắc phục

Trình độ chuyên môn của một số cán bộ, công chức cấp xã còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Số cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ chuyên môn đại học chính quy chỉ chiếm 3,7% (vẫn còn 30,3% cán bộ chủ chốt chưa có trình độ đại học); 21,6% cán bộ chủ chốt chưa được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước. Người đứng đầu các đoàn thể cấp xã có trình độ đại học chính quy chỉ chiếm 15,7%; chưa được đào tạo lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 16,5%. Công chức cấp xã có trình độ đại học chính quy chỉ chiếm 23,4%; còn 23,1% công chức cấp xã chưa có trình độ đại học; có 37,7% chưa được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và 38,1% chưa được đào tạo về lý luận chính trị²³.

Năng lực công tác của cán bộ, công chức cấp xã nhiều nơi chưa đáp ứng yêu cầu. Chất lượng, hiệu quả giải quyết công việc chưa cao; khả năng giải quyết các vấn đề thực tiễn còn yếu; cá biệt một số nơi xảy ra vấn đề phức tạp, lúng túng trong xử lý công việc. Một số cán bộ, công chức chưa dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; còn thụ động trong quản lý, lãnh đạo và công tác chuyên môn; năng lực tham mưu còn hạn chế hoặc buông lỏng quản lý đối với lĩnh vực được phân công phụ trách; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân của một số công chức cấp xã còn kém, gây bức xúc trong nhân dân.

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao còn hạn chế. Số cán bộ, công chức cấp xã xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ có xu hướng tăng: năm 2015 có 29 người, năm 2016 có 51 người, năm 2017 có 73 người,

năm 2018 có 81 người bị xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ. Trong đó, bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND cấp xã chiếm đa số (22 bí thư đảng ủy, chiếm 9,4%; 31 chủ tịch UBND cấp xã, chiếm 13,4%) trong tổng số cán bộ, công chức cấp xã không hoàn thành nhiệm vụ từ năm 2015 đến nay⁵¹.

Nguồn cán bộ quy hoạch và bố trí giữ các chức danh chủ chốt gặp nhiều khó khăn. Đa số chưa được đào tạo bài bản, trình độ chuyên môn có mặt còn hạn chế; nguồn quy hoạch từ cán bộ đoàn thể và công chức cấp xã còn nhiều bất cập, năng lực thực tiễn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý chưa cao. Còn thiếu cán bộ nổi trội về năng lực thực tiễn và khả năng tham mưu để xem xét, bố trí giữ các chức danh chủ chốt; có những xã không tìm được cán bộ để bố trí giữ chức vụ chủ chốt.

Công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã có mặt còn bất cập. Nội dung thi tuyển công chức cấp xã hiện nay chủ yếu là kiểm tra lý thuyết, thiếu kiểm tra kỹ năng giải quyết tình huống. Chưa có chính sách cụ thể để thay thế những cán bộ, công chức tuổi cao, năng lực, trình độ hạn chế, không đạt chuẩn. Việc sắp xếp công tác cho cán bộ đoàn khi hết tuổi đoàn gặp khó khăn do không còn vị trí trống chức danh cán bộ, công chức.

Việc luân chuyển cán bộ, chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức cấp xã chưa tạo được bước đột phá. Luân chuyển cán bộ, công chức cấp huyện xuống cấp xã chưa được thực hiện nhiều; từ cấp xã lên các phòng, ban, cơ quan cấp huyện, toàn tỉnh mới có 03 trường hợp; luân chuyển ngang cán bộ giữa các xã còn ít. Việc chuyển đổi vị trí công tác đối với một số chức danh công chức cấp xã ở các vị trí nhạy cảm, dễ phát sinh sai phạm thực hiện chưa quyết liệt, triệt để.

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên là do một bộ phận cán bộ, công chức ở cơ sở được hình thành trong thời kỳ trước, chưa được đào tạo cơ bản về chuyên môn, khả năng tiếp cận với tri thức khoa học và

công nghệ mới còn hạn chế. Một số quy định của Trung ương chưa được sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới cho phù hợp với thực tiễn; chưa có cơ chế phù hợp để thu hút nguồn nhân lực có chất lượng về cơ sở. Công tác đào tạo, bồi dưỡng mới tập trung về chuyên môn, chưa chú trọng bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng xử lý tình huống. Việc đánh giá, xếp loại ở một số nơi còn hình thức, chưa đúng thực chất và tương xứng với chất lượng, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao; trong đánh giá, nhận xét, phê bình còn nể nang, né tránh, ngại va chạm. Một số cán bộ, công chức cấp xã chưa có ý thức phấn đấu, chưa tích cực học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực giải quyết công việc, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

3. Một số giải pháp trọng tâm trong thời gian tới

Để tiếp tục thực hiện có hiệu quả sự chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, tỉnh Bắc Giang cần thực hiện các giải pháp sau đây:

Một là, rà soát, bố trí, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Cấp ủy cấp huyện cần liên hành rà soát, chỉ đạo sắp xếp, bố trí lại cho phù hợp với năng lực, chuyên ngành được đào tạo, bảo đảm đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn. Ban hành cơ chế, chính sách cụ thể để giải quyết hợp lý, khuyến khích những người không đảm bảo sức khỏe, năng lực công tác hạn chế nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ công tác hưởng chế độ trợ cấp một lần hoặc đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện cho đến khi đủ điều kiện nghỉ hưu. Đây là giải pháp then chốt và cần thực hiện quyết liệt để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có chất lượng.

Hai là, tuyển dụng mới công chức cấp xã theo hướng bám sát yêu cầu nhiệm vụ; công khai, minh bạch trong tuyển chọn. Người dự tuyển phải bảo đảm có trình độ chuyên môn đại học trở lên, có chuyên ngành phù hợp

với chức danh cần tuyển. Cụ thể hóa và ban hành quy định để thu hút, tạo nguồn cán bộ trẻ, sinh viên giỏi, xuất sắc theo tinh thần Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị; có chính sách hỗ trợ sinh viên người Bắc Giang có tài năng để thu hút về cơ sở công tác, tạo nguồn cán bộ lâu dài, có chất lượng cho địa phương⁽⁶⁾.

Ba là, đẩy mạnh công tác luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác. Tiếp tục thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp xã không phải là người địa phương; chuẩn bị tốt nhân sự cho Đại hội đảng bộ cấp cơ sở nhiệm kỳ 2020-2025, bảo đảm tiêu chuẩn có trình độ chuyên môn đại học và trung cấp lý luận chính trị trở lên. Luân chuyển cán bộ cấp huyện về cấp xã giữ các chức vụ chủ chốt của Đảng ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, nhất là với những nơi khó khăn về nguồn cán bộ. Lựa chọn cán bộ, công chức cấp xã đủ điều kiện, tiêu chuẩn luân chuyển lên cấp huyện để tích lũy kinh nghiệm, bổ sung cho cấp xã sau này. Tăng cường luân chuyển ngang cán bộ giữa các xã, nhất là cán bộ chủ chốt đã giữ chức vụ quá 02 nhiệm kỳ, khắc phục tình trạng sức ỳ và nhậm đối mới tư duy trong lãnh đạo, điều hành. Xây dựng kế hoạch, lộ trình thực hiện định kỳ việc chuyển đổi vị trí công tác đối với đội ngũ công chức cấp xã.

Bốn là, tổ chức bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã theo chức danh và chuyên môn được giao. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng bảo đảm đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, ý luận chính trị theo tiêu chuẩn chức danh. Xây dựng nội dung đào tạo và tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên sâu cho từng đối tượng, nhất là cán bộ chủ chốt cấp xã để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý. Đối với công chức có bằng đại học nhưng chưa phù hợp với vị trí việc làm, khuyến khích học văn bằng hai theo đúng chuyên ngành.

Tổ chức bồi dưỡng cho cán bộ, công chức có triển vọng phát triển, được quy hoạch các chức danh cán bộ chủ chốt; chú trọng mở các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới, xây dựng đảng, kiến thức pháp luật, quản lý

kinh tế, quản lý đất đai, quản lý hành chính công, nông nghiệp và phát triển nông thôn, công tác vận động quần chúng; kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành, nhất là xử lý, giải quyết những tình huống thực tiễn.

Năm là, thực hiện tốt công tác đánh giá và quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp xã. Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh; chú trọng tiêu chí về năng lực, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và tín nhiệm của cán bộ, công chức. Việc tự học tập, nghiên cứu cần được xem là một tiêu chí đánh giá, xếp loại hàng năm. Giảm mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể với cá nhân phụ trách theo hướng mức độ của cá nhân không cao hơn mức độ của tập thể. Quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp xã bảo đảm đúng nguyên tắc, quy trình, dân chủ, công khai, đạt tiêu chuẩn, bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi, tính kế thừa, chuyển tiếp giữa các thế hệ; chú trọng quy hoạch "mở" đối với cán bộ có năng lực ở cấp huyện để quy hoạch vào chức danh chủ chốt cấp xã, khắc phục tình trạng bị động, thiếu cán bộ./.

Ghi chú:

(1),(2),(3),(4),(5) Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay, trình bày tại Hội thảo do Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bắc Giang tổ chức tháng 9/2019, trang 2-7. Báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Bắc Giang về thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; ở thôn, tổ dân phố năm 2019.

(6) Nghị quyết số 137-NQ/TU ngày 01/9/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bắc Giang về xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tỉnh Bắc Giang đến năm 2025 và những năm tiếp theo và Tài liệu Hội thảo về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay do Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bắc Giang tổ chức tháng 9/2019.