



THỰC TRẠNG NGUỒN LỰC CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở HUYỆN A LƯỚI, TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Bùi Quang Dũng*

Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế, 77 Nguyễn Huệ, Tp. Huế, Việt Nam

Tóm tắt. Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã đóng vai trò then chốt đối với sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, góp phần vào quá trình phát triển của đất nước, đặc biệt trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay. Bài viết này tập trung làm rõ thực trạng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã tại huyện A Lưới - một huyện có vị trí chiến lược quan trọng về kinh tế - xã hội và quốc phòng của tỉnh Thừa Thiên Huế. Sử dụng các phương pháp nghiên cứu tài liệu, phỏng vấn cán bộ chủ chốt và quan sát, nghiên cứu cho thấy nguồn lực cán bộ công chức cấp xã tại huyện A Lưới đã có sự thay đổi rõ rệt về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, kỹ năng tin học và ngoại ngữ trong giai đoạn 2015-2019. Phân tích SWOT đã chỉ ra những điểm mạnh, điểm hạn chế, cơ hội và thách thức của nguồn nhân lực cán bộ công chức cấp xã tại huyện A Lưới. Qua đó, đề tài đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ công chức cấp xã.

Từ khóa: cán bộ công chức cấp xã, nguồn nhân lực, phát triển kinh tế - xã hội

1. Đặt vấn đề

Ở Việt Nam, hệ thống chính quyền được phân chia thành 4 cấp (cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã), trong đó cấp xã là đơn vị cuối cùng trong hệ thống hành chính nhưng giữ một vị trí quan trọng. Đây là cấp chính quyền trực tiếp quản lý mọi hoạt động của đời sống kinh tế xã hội diễn ra ở cơ sở, chăm lo đến đời sống của nhân dân, là nơi trực tiếp thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật và nhiệm vụ của cấp trên giao. Nguồn lực cán bộ công chức (CBC) cấp xã là những cán bộ của bộ máy chính quyền địa phương - những người trực tiếp triển khai, hướng dẫn, vận động nhân dân thực hiện mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trực tiếp lắng nghe, giải quyết và kiến nghị lên cấp trên nguyện vọng của nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định rằng: *"Cán bộ là cái gốc của mọi vấn đề, gốc có tốt thì ngọn mới tốt"*[7;505] Vì vậy, để xây dựng nền hành chính hiện đại phục vụ tốt cho nhu cầu, lợi ích của nhân dân, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất

*Liên hệ: quangdungsw@gmail.com

nước, nguồn lực CBCC có vai trò quyết định đến hiệu quả của bộ máy công quyền. Để đạt được hiệu quả, chất lượng trong công việc, đội ngũ CBCC cần phải nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất của mình. Vì vậy, chú trọng phát triển nguồn lực CBCC cấp xã là một đòi hỏi cấp thiết. Trong Văn kiện Đại hội lần thứ XI, Đảng cộng sản Việt Nam đã khẳng định: “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một đòi hỏi cấp bách của toàn Đảng, toàn dân*”[1;91].

A Lưới là một huyện miền núi, vùng cao phía Tây Nam tỉnh Thừa Thiên Huế, với diện tích tự nhiên 122.463 ha, chiếm 24,34% tổng diện tích toàn tỉnh, có hơn 85 km chiều dài đường biên giới quốc gia, huyện A Lưới có vị trí chiến lược quan trọng về kinh tế - xã hội và quốc phòng của tỉnh Thừa Thiên Huế. Trong những năm qua, nguồn lực CBCC cấp xã của huyện đã góp phần quan trọng đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Mặc dù vậy, nguồn lực CBCC ở đây vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu và nhu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, bài viết này tập trung làm rõ thực trạng nguồn lực CBCC cấp xã, phân tích điểm mạnh, điểm yếu của nguồn lực và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực CBCC cấp xã tại huyện A Lưới, tỉnh Thừa Thiên Huế.

2. Nguồn số liệu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Địa bàn nghiên cứu

Huyện A Lưới, tỉnh Thừa Thiên Huế, nằm trong tọa độ địa lý từ 16°00'57" đến 16°27'30" vĩ độ Bắc và từ 107°0'3" đến 107°30'30" kinh độ Đông, phía Bắc giáp với huyện Phong Điền và huyện Đa Krông, tỉnh Quảng Trị, phía Nam giáp với huyện Tây Giang, tỉnh Quảng Nam, phía Đông giáp với huyện Nam Đông và các thị xã Hương Trà, Hương Thủy, phía Tây giáp với nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào. Tính đến tháng 7 năm 2019, toàn huyện có 56.370 người, trong đó dân tộc Kinh chiếm 24,6% và các dân tộc thiểu số (DTTS) như Pa Cô, Tà Ôi, Cơ Tu, Pa Hy, Bru - Vân Kiều chiếm 75,4%. Tính đến năm 2019, huyện A Lưới có tổng cộng 21 đơn vị hành chính cấp xã gồm 20 xã và 1 thị trấn, trong đó đơn vị hành chính loại 1 bao gồm thị trấn A Lưới và 12 xã biên giới: A Đót, A Roàng, Đông Sơn, Hồng Bắc, Hồng Thái, Hồng Thượng, Hồng Thủy, Hồng Trung, Hồng Vân, Hương Nguyên, Hương Phong, Nhâm; đơn vị hành chính loại 2 bao gồm các xã: Hồng Hạ, Hồng Kim, Hương Lâm; Đơn vị hành chính loại 3 bao gồm các xã: A Ngo, Bắc Sơn, Hồng Quảng, Phú Vinh, Sơn Thủy [9;1]. Theo quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, số lượng CBCC ở xã loại 1 không quá 25 người, xã loại 2 không quá 23 người, xã loại 3 không quá 21 người. Số lượng CBCC cấp xã của huyện A Lưới hiện nay được sắp xếp đủ về số lượng, đảm bảo 11 chức danh cán bộ và 7 chức danh công chức. Là địa bàn cư trú chủ yếu của đồng bào các DTTS sống tụ cư từ rất lâu đời trong các thung lũng dọc Trường Sơn, sát với nước bạn

Lào, chính vì vậy cơ cấu đội ngũ CBCC người DTTS chiếm tuyệt đại đa số trong bộ máy chính quyền, ngoại trừ 3 xã kinh tế mới được thành lập sau năm 1976 do CBCC người Kinh chiếm đa số.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng các phương pháp thu thập thông tin bao gồm phương pháp thu thập tư liệu thứ cấp, phương pháp phỏng vấn sâu và phương pháp quan sát.

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: nguồn tài liệu được thu thập từ sách báo đã được xuất bản và các luận văn, bài viết trên các tạp chí, tài liệu thu thập được từ báo cáo, tổng kết của xã. Số liệu thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên Huế, Phòng Nội vụ huyện A Lưới để cung cấp số liệu chính thức đánh giá thực trạng nguồn lực CBCC cấp xã và các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn lực CBCC cấp xã của tỉnh, huyện. Nguồn tài liệu sau khi thu thập được tổng hợp và sử dụng phần mềm Excel để thống kê trực quan thông qua các bảng biểu và biểu đồ.

Phương pháp phỏng vấn sâu: tiến hành phỏng vấn sâu với cán bộ chủ chốt tại địa bàn nghiên cứu gồm 1 đồng chí cán bộ cấp huyện, 6 cán bộ xã với mục đích tìm hiểu rõ hơn về thực trạng và nhu cầu nguồn lực cán bộ đồng bào dân tộc thiểu số phục vụ kinh tế - xã hội trên địa bàn nghiên cứu. Trong bài viết này, chúng tôi sử dụng phương pháp phân tích SWOT để xác định được điểm mạnh (strengths), điểm yếu (weaknesses), cơ hội (opportunities), thách thức (threats) nhằm phân tích nguồn lực CBCC cấp xã dựa trên các thông tin thực tế.

Phương pháp quan sát: phương pháp này được sử dụng trong nghiên cứu để thu thập các thông tin liên quan đến cấu trúc cơ quan hành chính, thái độ của người CBCC cấp xã trong việc phục vụ các hoạt động kinh tế - xã hội tại các xã. Các hành vi quan sát như việc thực hiện nội quy, tác phong làm việc, thái độ tiếp xúc với người dân trong giải quyết công việc. Dữ liệu quan sát được ghi chép lại và tổng hợp để bổ sung vào nội dung nghiên cứu.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng nguồn lực cán bộ công chức cấp xã phục vụ phát triển kinh tế - xã hội tại huyện A Lưới

Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên Huế, tổng số CBCC cấp xã của huyện A Lưới năm 2019 là 488 người, không có nhiều thay đổi so với năm 2015 là 489 người. Cơ cấu phân theo giới tính của CBCC huyện A Lưới trong vòng 5 năm tương đối ổn định và không thay đổi nhiều qua các năm, trong đó nam giới chiếm 75% trong khi nữ giới chỉ chiếm 25%. Cơ cấu theo độ tuổi của CBCC cấp xã của huyện A Lưới có xu hướng trẻ. Trong 5 năm, từ 2015 đến 2019, độ tuổi của CBCC cấp xã chủ yếu dưới 35 tuổi, chiếm tỉ lệ tương đối cao từ 47 đến gần

54%, trong khi đó độ tuổi từ 35 đến 50 tuổi chiếm tỉ lệ từ 38 - 41%, độ tuổi trên 50 chiếm tỉ lệ tương đối thấp và giảm dần qua các năm từ 14% xuống còn 5,9%. Riêng năm 2019, cơ cấu độ tuổi của CBCC được phân chia theo các cấp độ tuổi: từ 30 trở xuống chiếm 4,7%, từ 31 đến 40 tuổi chiếm 56,3%, từ 41 đến 50 tuổi chiếm 27,5%, nữ từ 51 đến 55 tuổi chiếm 1%, nam từ 56 tuổi đến 60 tuổi chiếm 5,3%.

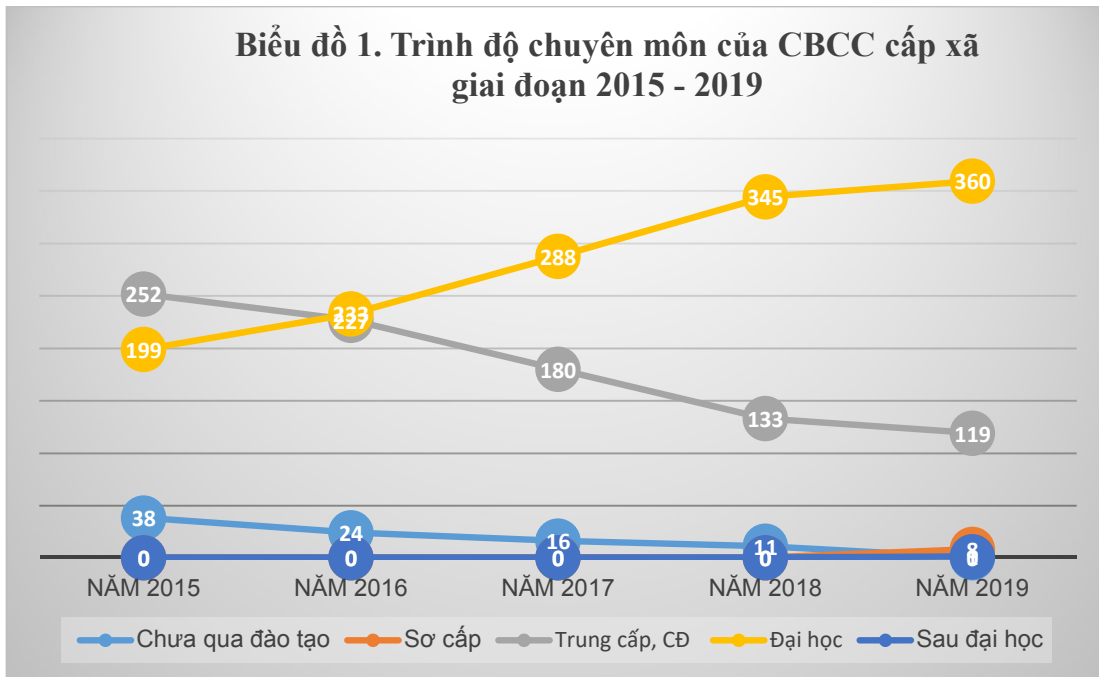
Bảng 1. Số lượng, cơ cấu CBCC cấp xã của huyện A Lưới
giai đoạn 2015 - 2019

Đơn vị: người, %

Số lượng CBCC cấp xã	Năm 2015		Năm 2019	
	Người	%	Người	%
1. Tổng số CBCC	489	100	488	100
2. Phân theo chức danh				
Cán bộ	225	46,0	218	44,7
Công chức	264	54,0	270	55,3
3. Phân theo giới tính				
Nam	378	77,3	364	74,6
Nữ	111	22,7	124	25,4
4. Phân theo độ tuổi				
Dưới 35	231	47,3	-	-
Từ 35 - 50 tuổi	188	38,4	-	-
Trên 50 tuổi	70	14,3	-	-
5. Phân theo dân tộc				
Kinh	93	19	98	20,1
Khác	396	81	390	79,9

(Nguồn: Tác giả tổng hợp, thống kê, 2019)

Về trình độ chuyên môn của nguồn lực CBCC, thông tin ở biểu đồ 1 cho thấy có sự chênh lệch về trình độ trong đội ngũ CBCC cấp xã tại địa bàn nghiên cứu. Năm 2019, số người có trình độ đại học và trên đại học là 361 chiếm 74%, cao đẳng 17 chiếm 3,4%, trung cấp là 102 người chiếm 20%, sơ cấp 8 người chiếm 1,6%. So với năm 2015, trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã tại huyện A Lưới đã có sự khác biệt theo hướng ngày càng được nâng cao.

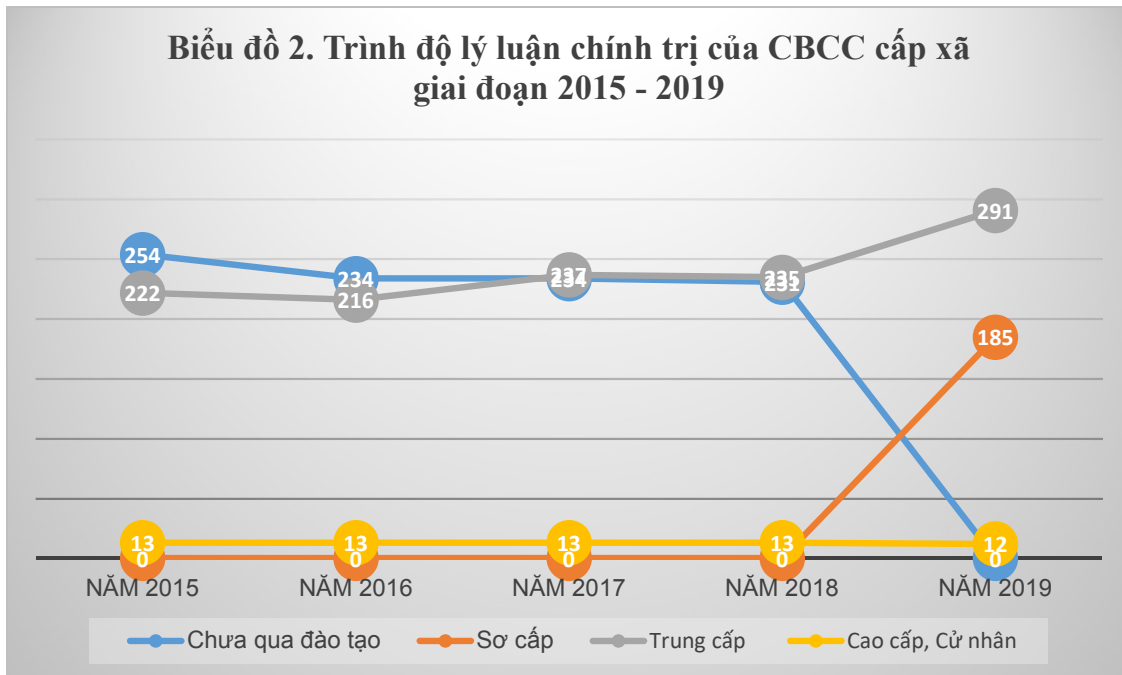


(Nguồn: Niên giám thống kê, Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên Huế, 2019)

Kết quả phỏng vấn sâu đối với 3 chủ tịch xã cho thấy các địa phương ở huyện A Lưới đã có sự chuẩn bị và thực hiện tốt công tác quy hoạch và có chiến lược phù hợp để nâng cao trình độ cho cán bộ cấp xã. Vì vậy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CBCC cấp xã ở đây đã có những thay đổi đáng kể: nếu như trong năm 2015 có 38 CBCC chưa qua đào tạo thì đến năm 2019 tất cả CBCC của huyện đã được cho đi học lớp bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và con số đó không ngừng được tăng lên hàng năm. Ông P.M.C. - Chủ tịch UBND xã Nhâm cho biết: “Trình độ chuyên môn của CBCC ở xã trong những năm qua đã có những thay đổi theo hướng tiến bộ và chất lượng ngày càng được nâng lên. Trong số 26 CBCC của xã thì tỉ lệ tốt nghiệp đại học chiếm trên 70%, và tốt nghiệp những trường có uy tín của Huế và cả nước. Những ngành học cũng đa dạng hơn và phù hợp với vị trí công việc đảm nhiệm như Luật, Quản lý đất đai, Công tác xã hội, Kế toán, Kinh tế... Sở dĩ có sự thay đổi này là do sự quan tâm của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ rất sâu sát và cụ thể đồng thời đó là sự cố gắng của bản thân CBCC đã không quản những khó khăn của điều kiện gia đình cũng như công việc để đến lớp tiếp thu bài giảng của thầy cô và có được kết quả tốt” (PVS1, nam, 56 tuổi, Chủ tịch, xã Nhâm).

Về trình độ lý luận chính trị: Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 5/12/2011 của Chính phủ về Công chức xã, phường, thị trấn quy định một trong những tiêu chuẩn chung của CBCC là

hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Số liệu ở biểu đồ 2 cho thấy sự thay đổi rõ rệt về trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã tại huyện A Lưới trong giai đoạn 2015-2019. Nếu như trong 4 năm từ năm 2015 - 2019 đến hơn 200 CBCC chưa qua đào tạo, đến năm 2019 tất cả các CBCC đã được đào tạo về lý luận chính trị nhằm góp phần nâng cao nhận thức lý luận, năng lực thực tiễn, từng bước đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới trên địa bàn huyện (xem biểu đồ 2).

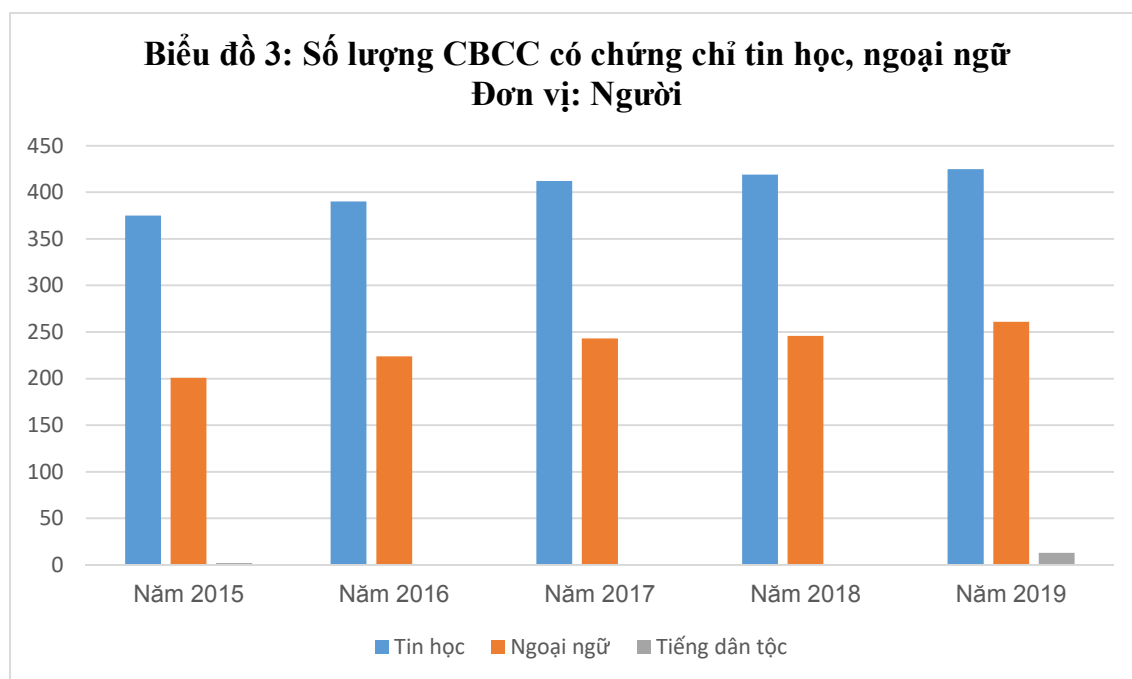


(Nguồn: Tác giả tổng hợp, thống kê, 2019)

Trong những năm qua, Đảng bộ và chính quyền huyện A Lưới đã đề ra nhiều giải pháp tích cực, phù hợp để nâng cao trình độ lý luận cho đội ngũ CBCC cấp xã cả về số lượng lẫn chất lượng. Ông L.T.N - Phó Bí thư Thường trực Huyện ủy cho biết: “Trong giai đoạn 2015 - 2019, các cấp Đảng đã gửi đi đào tạo cấp lý luận chính trị và hành chính 30 đồng chí, trung cấp hành chính 4 đồng chí, các lớp bồi dưỡng khác 113 đồng chí và một lớp dành cho 27 cán bộ chủ chốt của các xã, thị trấn. Công tác kết nạp đảng viên được tiến hành thường xuyên. Huyện ủy quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ từ huyện đến cơ sở và chú trọng phát triển đảng viên mới. Nhờ đó, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị của đội ngũ cán bộ lãnh đạo từ huyện đến cơ sở được nâng lên rõ rệt.” (PVS2, nam, 54 tuổi, P. Bí thư thường trực, huyện A Lưới)

Trình độ tin học và ngoại ngữ: Số CBCC cấp xã huyện A Lưới có trình độ ngoại ngữ còn thấp so với yêu cầu hiện nay, số lượng CBCC có chứng chỉ ngoại ngữ A trở lên năm 2015 là 201/489 người chiếm 41,1% năm 2016 có 224/474 người chiếm 47,3%, năm 2017 có 243/484 người

chiếm 50,2%, năm 2018 có 246/489 người chiếm 50,3 và năm 2019 có 261/488 người chiếm 53,5%, không có CBCC nào được đào tạo chính quy về ngoại ngữ (Biểu đồ 3). Số lượng CBCC chưa có chứng chỉ ngoại ngữ tương đối cao. Năm 2019, thực hiện đề án phát triển CBCC cấp xã thì ở A Lưới có 13 CBCC có chứng chỉ tiếng dân tộc, đây là điểm mới và đặc thù của huyện trong quá trình tiếp cận, chuyển tải nội dung các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đến với nhân dân. Năm 2015 có 375/489 người có chứng chỉ tin học, chiếm 76,7% thì đến năm 2019 có 425/488 người có chứng chỉ tin học chiếm 87,1%.



(Nguồn: Số liệu điều tra xử lý, 2019)

Số liệu thực tế cho thấy chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã tại huyện A Lưới đã có những thay đổi đáng kể trong vòng 5 năm qua nhằm đáp ứng yêu cầu đối với nguồn nhân lực CBCC cấp xã. Kết quả quan sát tại địa bàn nghiên cứu cho thấy hầu hết các cơ quan cấp xã tại các địa phương đều đã được trang bị hệ thống máy tính. Tổng hợp thông tin từ các cuộc phỏng vấn 3 cán bộ tại các xã Nhâm, Hồng Hạ và Ngo đều cho thấy rằng kỹ năng tin học của họ đã có sự cải thiện rõ rệt nhờ vào các đợt tập huấn do chính quyền địa phương tổ chức hàng năm. Nhờ vậy, kết quả công việc của đội ngũ CBCC cấp xã đã được cải thiện rõ rệt trong những năm gần đây.

3.2. Phân tích SWOT nguồn lực cán bộ công chức cấp xã huyện A Lưới

Dựa trên những thông tin thực tế, chúng tôi sử dụng phương pháp SWOT phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của nguồn nhân lực tại địa bàn nghiên cứu:

Điểm mạnh (S):

- Độ tuổi của đội ngũ CBCC cấp xã tại huyện A Lưới khá trẻ, dưới 35 chiếm 55%. Những người trẻ tuổi năng động, dám nghĩ, dám làm và nhiệt tình trong công việc nên có thể góp phần phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương trong thời gian dài.

- Hầu hết CBCC cấp xã là người địa phương và là đồng bào dân tộc thiểu số, những người am hiểu về văn hóa, đặc điểm và điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của địa phương. Do đó, họ có thể có động lực và hiểu biết về sự phát triển của địa phương mình.

Điểm yếu (W):

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã, đặc biệt là người đồng bào dân tộc thiểu số còn thấp với hơn 30% cán bộ xã có trình độ sơ cấp và trung cấp. Một số CBCC đã qua đào tạo, bồi dưỡng nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới.

- Đội ngũ CBCC cấp xã còn yếu về kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và điều hành, nhất là lĩnh vực phát triển kinh tế.

- Trình độ ngoại ngữ và tin học của CBCC còn nhiều hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động lãnh đạo và quản lý trong thời đại công nghệ thông tin phát triển như hiện nay.

Cơ hội (O):

- Trong những năm qua, công tác phát triển nguồn lực CBCC cấp xã tại huyện miền núi như A Lưới đã được nhận được sự quan tâm của các cấp chính quyền từ Trung ương đến địa phương, đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 7, khóa IX về công tác dân tộc.

- Chính phủ đã xây dựng nhiều chương trình đề án phát triển, quy định các chế độ trợ cấp cho sinh viên là người DTTS học tại các trường đại học, cao đẳng. Điều này đã góp phần tạo ra sự chuyển biến về phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội thúc đẩy quá trình phát triển nguồn lực CBCC cấp xã thêm nhanh chóng.

- Theo Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19/11/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án "Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho CBCC, viên chức giai đoạn 2019 - 2030", việc thực hiện nâng cao trình độ ngoại ngữ của đội ngũ CBCC, viên chức sẽ góp phần nâng cao chất lượng con người để ngang tầm vị trí, công việc, cũng như tiếp cận gần hơn với môi trường quốc tế, xu hướng tất yếu của các quốc gia trên thế giới

Thách thức (T):

- Ngoài những ảnh hưởng tích cực từ truyền thống văn hóa, một số luật tục cũng ảnh hưởng tiêu cực đến công tác phát triển nguồn lực CBCC cấp xã, nhất là về tác phong, lễ lối công tác và ý thức vươn lên. Bên cạnh đó vẫn còn tình trạng trông chờ, ỷ lại vào chính sách ưu tiên, hỗ trợ của Nhà nước của một bộ phận đồng bào DTTS trong đó có CBCC cấp xã.

- A Lưới là huyện vùng núi nên điều kiện kinh tế, xã hội còn nhiều khó khăn, do vậy, cần có cơ chế chính sách hỗ trợ động viên và thu hút nguồn lực CBCC cấp xã tại các nơi khác về phục vụ địa phương cũng như có chính sách tạo nguồn từ xa.

3.3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã phục vụ phát triển kinh tế - hội huyện A Lưới

Dựa trên những phân tích về điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức, để góp phần nâng cao chất lượng nguồn lực CBCC cấp xã phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện A Lưới, người nghiên cứu đề xuất các giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao trình độ chuyên môn nguồn nhân lực

Công tác đào tạo cán bộ giữ vai trò quan trọng và quyết định trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện A Lưới. Việc đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã ở A Lưới phải căn cứ theo tiêu chuẩn của từng chức vụ, chức danh, yêu cầu nhiệm vụ và phù hợp với quy hoạch từng chức vụ, chức danh. Xây dựng đề án đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao năng lực và đổi mới hoạt động của các cơ quan xây dựng chính sách về nguồn lực CBCC cấp xã ở huyện A Lưới. Đẩy mạnh thu hút nhân lực có trình độ cao, sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá giỏi, có trình độ chuyên môn phù hợp về công tác tại UBND các xã. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, quan tâm hơn nữa giáo dục cho CBCC vùng đồng bào DTTS, quy hoạch hợp lý về quy mô và phù hợp với điều kiện của địa phương.

Thứ hai, hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực

Rà soát đội ngũ CBCC cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện để sắp xếp lại và sử dụng CBCC theo đúng quy hoạch, bố trí công việc đúng chuyên ngành, chuyên môn đào tạo, phù hợp với năng lực công tác, sở trường của từng người. Cần phải quy hoạch, tuyển dụng đủ số lượng công chức theo biên chế được giao, đặc biệt quan tâm đến đội ngũ CBCC trẻ. Giao trách nhiệm cho đội ngũ này giữ các chức vụ chủ chốt, nhằm trẻ hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ cấu cấp xã, thị trấn. Cơ cấu lại đội ngũ CBCC theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Tăng cường bổ sung CBCC nữ vào nguồn nhân lực.

Để trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã cần thực hiện chủ trương tuyển dụng sinh viên đã tốt nghiệp từ các trường đại học tại địa phương hoặc từ nơi khác tình nguyện về công tác tại xã, bố trí giữ các chức danh công chức ở xã; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đủ chuẩn theo quy định.

Thực hiện việc điều động, luân chuyển CBCC về cơ sở phải quy hoạch được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt. Tạo điều kiện để rèn luyện, thử thách, đào tạo, bồi dưỡng, giúp CBCC trưởng thành hơn, vững vàng hơn; khắc phục tâm lý chủ quan, thỏa mãn dẫn đến bảo thủ, độc đoán khi cán bộ lâu năm ở một vị trí, địa bàn; đồng thời thực hiện chủ trương bố trí cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương, cán bộ chủ chốt không giữ chức vụ quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp.

Việc đảm bảo chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế có ý nghĩa quyết định đến tinh thần làm việc và chất lượng công tác của đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện A Lưới. Do vậy, cần đảm bảo thực hiện đúng, đầy đủ các chế độ, chính sách về lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm đối với CBCC cấp xã.

Thứ ba, tăng cường nâng cao năng lực tin học, ngoại ngữ cho CBCC

Tuyên truyền, nâng cao nhận thức của CBCC về vai trò và sự cần thiết phải học tập, nâng cao năng lực tin học, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu thực thi công việc và làm việc trong môi trường quốc tế hóa. Tạo điều kiện cho CBCC tích cực học tập tin học, ngoại ngữ đồng thời có các biện pháp xây dựng và hoàn thiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ phù hợp.

4. Kết luận

Nguồn lực CBCC cấp xã đóng vai trò then chốt, quan trọng, là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính quyền, có vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, vận động nhân dân thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, là người tạo ra cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Có thể nói rằng trong thời gian qua, nguồn lực CBCC cấp xã của huyện A Lưới đã có những thay đổi đáng kể cả về số lượng và chất lượng; chất lượng đội ngũ đã được nâng lên rõ rệt, đa phần đã đáp ứng đủ tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật, có đủ phẩm chất và năng lực để điều hành, quản lý các hoạt động của cơ sở, phần nào đáp ứng được những đòi hỏi cao của thời kỳ hội nhập và phát triển kinh tế, góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội toàn huyện phát triển với một diện mạo mới, năng động hơn. Đội ngũ CBCC cấp xã của huyện A Lưới được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, các kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức về tin học, ngoại ngữ, kỹ năng tham mưu quản lý phù hợp với từng chức vụ, chức

danh, vị trí công tác của cán bộ. Vì vậy, CBCC cấp xã ngày càng được nâng cao về năng lực và kỹ năng xử lý các công việc mà thực tiễn đặt ra.

Tuy nhiên, với yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thực hiện chương trình cải cách hành chính quốc gia, xây dựng nông thôn mới và phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương, chất lượng đội ngũ CBCC của huyện A Lưới vẫn còn bộc lộ một số hạn chế như chất lượng cán bộ, công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CBCC chưa gắn với việc sử dụng, mức độ thành thạo, xử lý các tình huống phát sinh, phức tạp trong công việc chưa thực sự tốt, còn thụ động, thiếu linh hoạt, nhạy bén, chưa có chính sách thỏa đáng để thu hút CBCC có trình độ cao về các cơ quan hành chính của huyện công tác...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2011) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), *Nghị quyết số 15-NQ/TW Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012 - 2020*; Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 1/6/2012.
3. Bộ Nội vụ (2012), Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn, Hà Nội.
4. Chính phủ (2017), Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Hà Nội.
5. Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 quy định về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Hà Nội.
6. Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2009, Hà Nội.
7. Hồ Chí Minh (2011) Toàn tập, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tập 5, trang 505.
8. Thủ tướng Chính phủ (2011), Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/04/2011 Phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020.
9. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2019), Nghị quyết 834/NQ-UBTVQH14 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã thuộc tỉnh Thừa Thiên Huế.

10. Ủy ban nhân dân huyện A Lưới (2013), Niên giám thống kê năm 2012, Chi cục Thống kê huyện A Lưới.
11. Ủy ban nhân dân huyện A Lưới (2014), Báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2013 và Kế hoạch năm 2014.
12. Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế (2013), Quyết định Số 821/QĐ - UBND ngày 25/4/2013 phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã giai đoạn 2013-2015.
13. Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế (2019), Niên giám thống kê, Cục Thống kê Thừa Thiên Huế

**THE CURRENT SITUATION OF LOCAL GOVERNMENT
HUMAN RESOURCES FOR SOCIO-ECONOMIC
DEVELOPMENT IN A LUOI DISTRICT,
THUA THIEN HUE PROVINCE**

Bùi Quang Dũng*

University of Sciences, Hue University, 77 Nguyen Hue St., Hue city, Vietnam

Abstract. Local government human resources play a vital role in the socio-economic development process of the local and contribute to the development of the whole country, especially in the context of modernization and industrialization and global integration. This paper aims to examine the practice of local government human resources in A Lưới district - a region with strategic importance in the socio-economic and political process of Thừa Thiên Huế province. Using qualitative and quantitative methods including documentation, key-informant interviews and observation, the research found that the human resources at A Lưới district have changed dramatically throughout 2015-2019, with a particularly higher number of qualified resources in degree, politics, technology skills. The SWOT analysis revealed the strength, weaknesses, opportunities and challenges facing the local government human resources in A Lưới district. The study proposed some solutions for enhancing the quality of human resources at local governments.

Keywords: Local government, Human resources, Socio-economic development