

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH HUYỆN DẦU TIẾNG, TỈNH BÌNH DƯƠNG

● **NGUYỄN HÙNG NHẤT ANH**

TÓM TẮT:

Đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) luôn giữ vai trò quan trọng, quyết định việc hiện thực hóa sự lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước về mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội. Trong phạm vi bài viết, trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng CBCC trong các cơ quan hành chính (CQHC) huyện Dầu Tiếng, tỉnh Bình Dương, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ này trong thời gian tới.

Từ khóa: cán bộ, công chức, cơ quan hành chính, tỉnh Bình Dương, huyện Dầu Tiếng.

1. Đội ngũ CBCC trong các CQHC huyện Dầu Tiếng, tỉnh Bình Dương

Dầu Tiếng là huyện phía Bắc của tỉnh Bình Dương, cách trung tâm hành chính tỉnh Bình Dương khoảng 50 km. Phía Bắc giáp huyện Bình Long (tỉnh Bình Dương), phía Đông và Đông Nam giáp thị xã Bến Cát (tỉnh Bình Dương), phía Tây Bắc và Tây Nam giáp huyện Dương Minh Châu (tỉnh Tây Ninh), phía Nam giáp huyện Củ Chi (Thành phố Hồ Chí Minh). Diện tích tự nhiên 721,95 km² và dân số trên 123.879 người (năm 2018); mật độ dân số thưa hơn các huyện khác trong tỉnh: 171 người/km², trong đó người dân sống tại đô thị chiếm 20,6% và sống ở vùng nông thôn chiếm 79,4%. Đơn vị hành chính: 11 xã, 01 thị trấn với 89 ấp, khu phố.

Theo số liệu thống kê của Phòng Nội vụ huyện Dầu Tiếng năm 2019, huyện có 668 CBCC, viên chức công tác tại các CQHC cấp huyện, cấp huyện, cấp xã, các đơn vị sự nghiệp công lập và các cơ quan đảng, đoàn thể. CBCC trong các CQHC của huyện được hình thành và phát triển từ nhiều nguồn khác nhau. Trong đó, công chức khối quản lý nhà nước có

77 người, chiếm 11,5%; viên chức làm việc tại các đơn vị sự nghiệp là 439 người chiếm 65,7%; CBCC cấp xã là 108 người chiếm 16,2%; cơ quan đảng, đoàn thể là 44 người chiếm 6,6%. Đội ngũ CBCC của huyện phần lớn là cán bộ trẻ có kiến thức, có trình độ học vấn, nhưng lại thiếu kinh nghiệm quản lý và kinh nghiệm thực tiễn về kinh tế thị trường, về quản lý nhà nước.

Trong những năm gần đây, Huyện ủy, Ủy ban nhân dân Huyện đã thường xuyên chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC và đã ban hành một số văn bản khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCC đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Điển hình như: Quyết định số 24/2010/QĐ-UB ngày 02/12/2010 của UBND huyện Dầu Tiếng về việc ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Quy định số 02 - QĐ/QU ngày 28/01/2013 của huyện Dầu Tiếng về chế độ phụ cấp cho cán bộ đi học; khuyến khích cán bộ, công chức đi học; Quyết định số 148/QĐ-UB ngày 03/02/2013 của UBND huyện Dầu Tiếng về việc ban hành quy định chế độ hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, công chức đi học. Nhờ đó, chất lượng CBCC trong các CQHC

của Huyện ngày càng được nâng cao, cơ bản đáp ứng tốt yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

2. Thực trạng chất lượng CBCC trong các CQHC huyện Dầu Tiếng, tỉnh Bình Dương

Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống: Đội ngũ CBCC của huyện luôn có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, nắm vững và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về nhiệm vụ, quyền hạn, những việc công chức không được làm trong khi thực thi công vụ. Hiện nay, có 420/668 CBCC là Đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, chiếm tỷ lệ 62,9%. Đây là một tỷ lệ tương đối cao, thể hiện được sự nỗ lực, cố gắng rèn luyện, công tác, cũng như nhận thức, giác ngộ lý tưởng cách mạng đúng đắn của đội ngũ CBCC ở huyện Dầu Tiếng.

Về trình độ đào tạo: Về cơ bản, CBCC trong các CQHC huyện Dầu Tiếng được đào tạo bài bản, có hệ thống, đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu của công việc. 100% CBCC giữ chức danh lãnh đạo ở các vị trí đều có trình độ đại học hoặc trên đại học. Từ năm 2017 - 2019, số CBCC có trình độ đào tạo từ thạc sĩ trở lên tăng dần theo từng năm. Cụ thể, năm 2017 có 5 thạc sĩ chiếm 4,9%; năm 2018 có 6 thạc sĩ chiếm 5,9% và năm 2019 có 9 thạc sĩ chiếm 8,4%. Tỷ lệ đào tạo đại học cũng tăng từ 54,2% năm 2017 lên 58,9% năm 2019. Đại đa số CBCC đã chủ động học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Về trình độ quản lý nhà nước: Việc bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý nhà nước cho đội ngũ CBCC trong CQHC của huyện Dầu Tiếng trong thời gian qua được quan tâm, đẩy mạnh. Trong giai đoạn 2017 - 2019, đã có 40 CBCC được cử đi học lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước. Bên cạnh đó, Huyện đã chú trọng mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng tại chức cho CBCC, đảm bảo cho đội ngũ này có kiến thức quản lý nhà nước cần thiết, đáp ứng theo yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Về trình độ lý luận chính trị: Huyện Dầu Tiếng đã quan tâm đào tạo, trang bị lý luận chính trị cho đội ngũ CBCC, số lượng CBCC có trình độ trung cấp lý luận chính trị đều tăng hàng năm. Cụ thể, năm 2017 có 236 người được đào tạo sơ cấp, đến năm 2019 đã tăng thêm 31 người, tỷ lệ tăng thêm 13%. Đối với trình độ trung cấp lý luận chính trị năm 2017 có 249 người đến năm 2019 tăng lên là 305 người, tỷ lệ tăng 22%. Trình độ cao cấp lý luận cũng tăng từ 3 người năm 2017 lên 6 người vào năm

2019. Huyện đã chú trọng công tác đào tạo, có kế hoạch, quy hoạch cụ thể, chi tiết việc đào tạo lý luận chính trị cho đội ngũ CBCC, đặc biệt là đội ngũ trong quy hoạch cán bộ.

Về trình độ ngoại ngữ, tin học: Hiện nay, số CBCC làm việc trong các CQHC huyện Dầu Tiếng có ngoại ngữ từ trình độ đại học trở lên là 7 người, chiếm 1,0% (trong tổng số 668); số CBCC có chứng chỉ ngoại ngữ là 345 người, chiếm 51,6%. Số CBCC có tin học từ trình độ đại học trở lên là 23 người, chiếm 3,5%; số CBCC có chứng chỉ tin học là 434 người, chiếm 65,0%. Đại đa số CBCC của Huyện có thể sử dụng thành thạo tin học văn phòng, phục vụ tốt cho các hoạt động chuyên môn. Một số CBCC có thể sử dụng thành thạo ngoại ngữ thông dụng (như: tiếng Anh, tiếng Trung,...) trong giao tiếp.

Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao: Nhìn chung, đội ngũ CBCC trong các CQHC tại huyện Dầu Tiếng có năng lực và những kỹ năng cơ bản trong việc thiết lập các mục tiêu, tổ chức thực hiện các công việc được giao. Đại đa số CBCC có kỹ năng ứng xử, giao tiếp tốt, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ, tích cực, tự giác, kỷ luật cao, không gây sách nhiễu, phiền hà trong thực thi công vụ.

Bên cạnh đó, chất lượng của đội ngũ CBCC trong CQHC của huyện Dầu Tiếng vẫn còn những hạn chế nhất định. Số CBCC có trình độ cao đẳng và các trình độ khác vẫn chiếm tỷ lệ tương đối cao (năm 2017 chiếm 40,6%, đến năm 2019 vẫn chiếm 32,9%). Nhiều CBCC kiến thức được đào tạo không phù hợp với chuyên môn của công việc đang thực hiện. Công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC còn bộc lộ nhiều hạn chế, như: chưa gắn với yêu cầu công việc; chưa tổ chức được nhiều lớp bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng hành chính, chưa có trọng tâm, trọng điểm. Tinh thần trách nhiệm, phong cách làm việc của một số CBCC còn yếu và chậm đổi mới. Hiện tượng lãng phí thời gian, đi muộn về sớm, làm việc riêng trong giờ hành chính vẫn chưa được khắc phục triệt để, gây ảnh hưởng xấu đến chất lượng công việc; Khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin của một số CBCC còn chậm, chất lượng hoàn thành nhiệm vụ thấp.

3. Một số giải pháp cần thực hiện

Để khắc phục những hạn chế, tồn tại nêu trên và thực hiện tốt mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Dầu Tiếng lần thứ V, nhiệm kỳ 2020 - 2025: xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; phát huy dân chủ và sức mạnh của khối đại đoàn kết

toàn dân tộc, xây dựng bộ máy chính trị tinh gọn; nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền các cấp; cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng và thực hiện tốt quy hoạch CBCC. Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch nhằm đáp ứng đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu CBCC cho các CQHC của huyện cả hiện tại và tương lai, bảo đảm sự phát triển bền vững cho đội ngũ này. Theo đó, việc quy hoạch CBCC của huyện cần thực sự “mở” và “động”. Để đảm bảo quy hoạch “mở” cần phải tiến hành quy hoạch dân chủ, công khai, không khép kín trong phạm vi một CQHC mà phải kết hợp với quy hoạch của cấp trên, cấp dưới và mở rộng trong phạm vi ngành, địa phương để thu hút ứng viên tài năng. Quy hoạch thực sự “động” có nghĩa là một chức danh quy hoạch cho nhiều người và một người có thể được quy hoạch vào nhiều chức danh để tạo cơ hội bồi dưỡng cũng như thái loại người không đáp ứng yêu cầu. Hàng năm, cần nghiêm túc rà soát để đưa ra khỏi quy hoạch những CBCC không đủ tiêu chuẩn, đồng thời bổ sung vào quy hoạch những CBCC mới phát hiện đảm bảo điều kiện quy hoạch.

Thứ hai, thực hiện tốt công tác tuyển dụng CBCC. Chính quyền huyện Dầu Tiếng cần nghiêm túc thực hiện đúng các văn bản pháp luật của Nhà nước về tuyển dụng CBCC. Quá trình tuyển dụng cần thực hiện công bằng từ khâu sơ loại hồ sơ đến thi tuyển, đảm bảo chất lượng của các ứng viên. Huyện cần chủ động xây dựng quy trình tuyển dụng khoa học và phù hợp với thực tiễn, đảm bảo việc tuyển dụng CBCC trong các CQHC huyện Dầu Tiếng phải tuân thủ những quy định của Nhà nước, phù hợp với định hướng phát triển của huyện trong từng giai đoạn. Cần có cơ chế chính sách thu hút những người “giỏi” tham gia tuyển vào các CQHC của huyện. Đi liền với việc tuyển “nhân tài” là việc sử dụng nhân tài và có chế độ đãi ngộ xứng đáng với những người được coi là “giỏi”, là “nhân tài” của Huyện.

Thứ ba, hoàn thiện công tác đánh giá chất lượng CBCC. Việc đánh giá chất lượng CBCC là cần thiết, phức tạp và nhạy cảm. Để đánh giá đúng CBCC phải gắn vào tiêu chuẩn chức danh, chức trách của từng CBCC; gắn vào công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể và gắn với cơ chế chính sách, phân tích cụ thể điều kiện hoàn cảnh mà CBCC đang làm việc. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng dễ đánh giá. Phải căn cứ vào kết quả công việc và khả năng

phát triển của CBCC. Khi đánh giá CBCC, người lãnh đạo phải thực sự khách quan, công tâm, phải vì việc chọn người chứ không phải người chọn việc như thực tế ở một số địa phương đã và đang thực hiện. Cần đánh giá công khai, kết hợp với thăm dò phiếu kín, tìm hiểu dư luận của cả đội ngũ CBCC và sự tín nhiệm của nhân dân đối với CBCC qua tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân và đạo đức công vụ.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC ở Dầu Tiếng phải thực hiện một cách toàn diện, đặc biệt chú trọng các mặt còn yếu, như: kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước, tin học, ngoại ngữ. Mỗi CQHC trực thuộc huyện Dầu Tiếng phải có kế hoạch lâu dài và theo từng giai đoạn trong việc đào tạo bồi dưỡng và nâng cao trình độ CBCC. Đổi mới chương trình và nội dung đào tạo, bồi dưỡng CBCC; giảm thời lượng học lý thuyết, tăng thời lượng thực hành và về quy trình giải quyết các công việc, các tình huống phát sinh trong thực tiễn gắn với từng vị trí việc làm, chức danh cụ thể. Coi trọng việc bồi dưỡng, nâng cao tinh thần tự giác, ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp, giáo dục ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, xây dựng nền văn hóa trong CQHC nhà nước lành mạnh,... nâng cao tính chuyên nghiệp của CBCC. Để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC trong các CQHC cấp huyện tại Dầu Tiếng, phải thực hiện đồng bộ các khâu, từ việc xác định nội dung, chương trình, xây dựng cơ sở trường lớp, chuẩn bị đội ngũ giáo viên đến việc bố trí sắp xếp CBCC đảm bảo đã qua đào tạo, thực hiện từng bước chuẩn hóa CBCC theo tiêu chuẩn.

Thứ năm, đổi mới cơ chế chính sách đãi ngộ CBCC. Trên cơ sở quy định của pháp luật nhà nước và chỉ đạo của Tỉnh, Đảng bộ, chính quyền huyện Dầu Tiếng cần hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách đối với CBCC, trong đó trọng tâm là giải quyết tốt chính sách đãi ngộ, chính sách phát hiện và thu hút nhân tài. Đổi mới chính sách phải gắn liền với chính sách phát hiện, lựa chọn, đào tạo và thu hút nhân tài. Muốn thu hút và khuyến khích tài năng phải quan tâm đến lợi ích chính đáng của CBCC. Vì vậy, cần có chế độ đãi ngộ, khen thưởng thỏa đáng đối với các hoạt động sáng tạo tùy theo các công trình và giá trị thực tế để thu hút, khuyến khích nhân tài; cần có nhiều hình thức sử dụng đề bạt, bổ nhiệm phù hợp với xu thế kinh tế tri thức, như: tổ chức thi vào các chức vụ, cộng tác, từng công việc, từng phần công việc... Tiến hành việc khoán biên

chế và khoán chi hành chính hằng năm để khuyến khích các CQHC của huyện giảm biên chế và tiết kiệm chi thường xuyên. Ngoài ra, các CQHC của huyện Dầu Tiếng có thể tiến hành thực hiện chế độ thuê, khoán hợp đồng một số công việc thay cho

việc tuyển người vào biên chế, từ đó có điều kiện trả lương tương xứng với giá trị sức lao động. Tiếp tục thực hiện tốt việc tinh giản biên chế, sắp xếp lại CBCC sao cho phù hợp với thực tế yêu cầu nhiệm vụ đặt ra■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đảng bộ huyện Dầu Tiếng (2020), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Dầu Tiếng lần thứ V, nhiệm kỳ 2020 – 2025*, tháng 7/2020.
2. Huyện ủy Dầu Tiếng (2021), *Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết số 18,19 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII*, tháng 3/2021.
3. Phòng Nội vụ, Ủy ban nhân dân huyện Dầu Tiếng (2019), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp huyện năm 2019*, tháng 12/2019.
4. Phòng Nội vụ, Ủy ban nhân dân huyện Dầu Tiếng (2019), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã năm 2019*, tháng 12/2019.
5. Võ Thị Bích Tiên (2017), *Thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức từ thực tiễn huyện Dầu Tiếng, tỉnh Bình Dương*, Luận văn Thạc sĩ Chính sách công, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.

Ngày nhận bài: 6/3/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 6/4/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 26/4/2021

Thông tin tác giả:

NGUYỄN HÙNG NHẬT ANH

Ủy ban Nhân dân xã Long Tân, huyện Dầu Tiếng, tỉnh Bình Dương

IMPROVING THE QUALITY OF CADRES AND CIVIL SERVANTS WORKING AT ADMINISTRATIVE AGENCIES IN DAU TIENG DISTRICT, BINH DUONG PROVINCE

● NGUYEN HUNG NHAT ANH

Long Tan Commune People's Committee, Dau Tieng District,
Binh Duong Province

ABSTRACT:

During revolutionary periods, the contingent of cadres and civil servants has always played an important role, deciding the realization of the leadership and management of the Party and the State in all aspects of economic life - society. By assessing the current quality of cadres and civil servants working at administrative agencies in Dau Tieng District, Binh Duong Province, this paper proposes a number of solutions to improve the quality of the district's cadres and civil servants.

Keywords: cadres, civil servants, administrative agencies, Binh Duong Province, Dau Tieng District.