Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn

HOÀNG THỊ HUYỀN*
NGUYỄN VĂN THANH**

Trong những năm qua, Tỉnh ủy Bắc Kạn đã lãnh đạo trực tiếp và toàn diện công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của Tỉnh lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng cơ bản yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng và xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh. Bài viết đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bắc Kạn, từ đó đưa ra những giải pháp cụ thể giúp nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ công chức của cơ quan, đơn vị trong thời gian tới.

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN UBND TỈNH BẮC KẠN

Về công tác tuyển dụng công chức

Qua các năm, số lượng công chức trong các cơ quan chuyên môn của Tỉnh biến động (tăng thêm) rất ít, cụ thể: Có 10/18 cơ quan tuyển dụng công chức trong năm 2017, có 18/18 cơ quan không tuyển dụng công chức trong năm 2018 và 2019 (do Tỉnh không tổ chức tuyển dụng). Điều này cho thấy, tính ổn định của đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Tỉnh. Khi nhân tố mới chiếm tỷ lệ quá ít, thì tác phong, lề lối làm việc cũng khó thay đổi, đặc biệt là trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa như hiện nay, đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ công chức nói riêng cần phải thay đổi để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới [3].

Về công tác sử dụng công chức

Theo số liệu báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Bắc Kạn, trong 4 khối cơ quan thuộc UBND Tỉnh, mức độ phù hợp của Khối các cơ quan Kinh tế - kỹ thuật cao nhất đạt 90,41% và Khối các cơ quan Văn hóa, xã hội có mức độ phù hợp thấp nhất đạt 75%. Để đảm bảo tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch và phù hợp với tình hình hoạt động của từng cơ quan, các cơ quan đã xây dựng Đề án vị trí việc làm theo quy định. Song, trên thực tế do thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, nên công chức mới tuyển dụng rất ít (trong 3 năm (2017-2019), tổ chức tuyển dụng 1 lần được 37 công chức cho toàn Tỉnh) chủ yếu là sắp xếp lại đội ngũ công chức hiện có. Đội ngũ công chức hiện có gồm những người qua tuyển dụng theo vị trí việc làm và những công chức được thuyên chuyển công tác theo nguyện vọng cá nhân để hợp lý hóa gia đình và cá biệt có trường hợp công chức là chỗ thân cận của lãnh đạo. Do vậy, không tránh khỏi việc có những công chức dù chuyên môn đào tạo không phù hợp vẫn được tiếp nhận, phân công công tác. Số lượng công chức này mặc dù không nhiều và đã được cơ quan cử đi bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, song cũng có ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả công việc.

Về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của Tỉnh được thực hiện thường xuyên, chủ yếu tập trung đào đạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và kiến

* Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Thái Nguyên
** Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên

thức quản lý nhà nước. Số lượng công chức tham gia tương đối đồng đều, cụ thể: năm 2017 có 220 công chức, năm 2018 có 214 công chức và năm 2019 có 189 công chức [3]. Lý do giảm dần là do công tác đào tạo được duy trì thường xuyên trong khi số lượng công chức tăng rất ít, ngoài ra công chức tự bỏ chi phí tham gia các lớp xã hội hóa do Trường Chính trị Tỉnh tổ chức. Số công chức này do không bố trí được công việc trong giờ hành chính hoặc cá nhân chủ động xin đi học.

Về công tác đánh giá công chức

Công tác đánh giá công chức được thực hiện theo các quy định hiện hành. Kết quả đánh giá công chức là cơ sở để xem xét khi: bình xét thi đua (gồm: đánh giá xếp loại thực hiện nhiệm của của công chức (theo các mức: A, B, C) làm cơ sở tính thu nhập tăng thêm cho từng công chức; xét danh hiệu thi đua cuối năm... Kết quả đánh giá công chức được xem như là thước đo đánh giá chất lượng đội ngũ công chức. Vì vậy, ngay từ đầu năm, việc phát động các phong trào thi đua gắn với kết quả công việc được giao của công chức được thủ trưởng các đơn vị đặc biệt quan tâm. Điều này đã khuyến khích và tạo động lực cho công chức không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, chấp hành tốt các quy định về chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn của công chức trong thực thi công vụ để đạt được các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức.

Về công tác thanh tra công vụ

Kết quả công tác thanh tra công vụ thời gian qua cho thấy, đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Tỉnh thực hiện khá tốt kỷ luật, kỷ cương hành chính và văn hóa công sở, như: chấp hành nghiêm thời gian làm việc, đeo thẻ công chức, viên chức; lề lối tác phong làm việc nghiêm chỉnh. Công chức được phân công phụ trách ở từng lĩnh vực đã chủ động trong công việc, xử lý kịp thời các văn bản trên phần mềm (TDOffice). Các cơ quan, đơn vị đều có Bảng niêm yết thủ tục hành chính, kế hoạch làm việc và lịch công tác tuần, tháng theo quy định; việc bài trí khuôn viên công sở được thực hiện tốt, cảnh quan công sở sạch, đẹp, không có hiện tượng lập bàn thờ và thắp hương trong phòng làm việc. Tuy nhiên, để chấn chỉnh việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương của cán bộ, công chức trên địa bàn Tỉnh; UBND tỉnh Bắc Kạn đã chỉ đạo thủ trưởng các cơ quan thực hiện nghiêm Chỉ thị số 26-CT/TU, ngày 18/4/2014 của Tỉnh ủy về tăng cường kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan, đơn vị.

Đánh giá chung

Những năm qua, dưới sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh Bắc Kạn, công tác cán bộ và việc xây dựng đội ngũ cán bộ tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Tỉnh đã từng bước đi vào nền nếp, đảm bảo dân chủ, khách quan, công khai, chặt chẽ hơn. Hầu hết cán bộ, công chức giữ được phẩm chất, đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị, gắn bó mật thiết với nhân dân. Trình độ, kiến thức và năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Mặc dù vậy, hiện nay, chất lượng đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Tỉnh vẫn còn một số hạn chế sau:

- Công tác tuyển dụng chưa khoa học, minh bạch, do chưa xây dựng được ngân hàng câu hỏi và đề thi cho các kỳ tuyển dụng. Cách tuyển dụng thông qua thi tuyển bằng hình thức thi viết và qua máy tính như hiện tại chưa thực sự chọn được người ưu tú nhất, vì nhiều người nắm vững kiến thức cơ bản, nhưng thiếu kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn.

- Một số cơ quan, đơn vị tăng thêm chức năng, nhiệm vụ, nhưng biên chế không được giao thêm, do vậy gặp khó khăn trong việc bố trí công chức làm việc kiêm nhiệm; đồng thời, cũng có trường hợp công chức được phân công nhiệm vụ không theo đúng Đề án vị trí việc làm của cơ quan, đơn vị. Điều này ảnh hưởng chất lượng và hiệu quả thực thi công vụ của công chức.

- Các cơ quan, đơn vị xây dựng quy hoạch, nhưng không công khai, nên nhiều công chức không biết mình được quy hoạch vào vị trí nào để chủ động trong việc nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ chính trị và kiến thức quản lý nhà nước. Nguồn kinh phí dành cho công tác đào tạo do được chi từ nguồn kinh phí thường xuyên của đơn vị, nên gặp nhiều khó khăn; cán bộ đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ chủ yếu là nguồn cá nhân tự túc.

- Do chưa quy định cụ thể từng tiêu chí đánh giá và lượng hóa từng tiêu chí đánh giá đối tượng công chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý, nên việc đánh giá còn chung chung, chưa cụ thể. Hơn nữa, việc đánh giá công chức có lúc còn nể nang, ngại góp ý, sợ va chạm; đặc biệt khi nhận xét đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo còn e dè, chỉ nhận xét những mặt tốt, những mặt hạn chế ít được nhắc tới.

- Đơn vị tham mưu, tổ chức thực hiện thanh tra chuyên ngành (Sở Nội vụ) chưa chủ động trong việc tổ chức thanh tra công vụ, đặc biệt là việc phát hiện sai phạm và tiến hành thanh tra đột xuất để tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ. Còn có hiện tượng đối

tượng thanh tra "được báo trước" về chương trình kiểm tra, nên đã sẵn sàng trước khi đoàn kiểm tra đến, điều này không đảm bảo tính khách quan trong thanh tra công vụ.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Một là, về công tác tuyển dụng công chức. Tỉnh cần bố trí nguồn kinh phí thuê đơn vị có chuyên môn nghiệp vụ về quản lý và tuyển dụng tổ chức tuyển dụng công chức (như Viện Khoa học tổ chức nhà nước thuộc Bộ Nội vụ), để đảm bảo công tác tuyển dụng được khoa học, minh bạch, không bị tác động bởi các yếu tố tế nhị khác, như: con, cháu, người nhà, người thân của cán bộ, công chức đang công tác tại Tỉnh.

Xây dựng cơ chế chính sách để thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao về công tác và có chế độ đãi ngộ đối với công chức, nhất là công chức công tác tại vùng đặc biệt khó khăn của Tỉnh. Đồng thời, có kế hoạch bổ sung thêm hình thức phỏng vấn thành một nội dung thi trong kỳ thi tuyển dụng công chức, để đảm bảo tuyển chọn được đúng người cần tuyển, tránh bỏ lỡ người có năng lực thực sự.

Hai là, về công tác sử dụng công chức. Giao và chốt số lượng biên chế cho các cơ quan, đơn vị trong thời gian nhất định (3 năm hoặc 5 năm) để thủ trưởng các cơ quan, đơn vị chủ động trong việc bố trí, điều động công chức, bao gồm cả việc đăng ký nhu cầu tuyển dụng công chức và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Thực hiện nghiêm các quy định, quy trình trong việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử; phát huy dân chủ, trọng dụng cán bộ có đức, có tài, thực sự công tâm, khách quan coi trọng phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, song phải đảm bảo trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, năng lực công tác và cần có nhiều phương án xem xét, lựa chọn khi bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Đồng thời, cần đổi mới phương pháp thực hiện quy trình bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử đảm bảo lựa chọn đúng người, đúng việc, và theo phương châm "việc tìm người", mạnh dạn bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ các chức vụ chủ chốt của các sở, ngành, địa phương... tạo điều kiện cho cán bộ phấn đấu trưởng thành.

Ba là, về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực. Trên cơ sở kết quả đánh giá phân loại công chức hàng năm, Thủ trưởng đơn vị cần sửa đổi, bổ sung vào quy hoạch theo giai đoạn của đơn vị để làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Đồng thời, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của đơn vị dựa trên quy hoạch của đơn vị và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của Tỉnh để cán bộ, công chức, viên chức chủ động sắp xếp, bố trí công việc báo cáo tổ chức đăng ký tham gia. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải xuất phát từ yêu cầu thực tiễn và nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị, địa phương; kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ; quan tâm, chú trọng việc bố trí, sử dụng cán bộ sau đào tạo, nhất là đối với cán bộ cấp cơ sở; quản lý chặt chẽ đối với cán bộ, công chức, viên chức sau đào tạo; thực hiện chuẩn hóa tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Bốn là, về công tác đánh giá công chức. Thực hiện công khai trong đánh giá cán bộ, gồm: Công khai các nội dung nhằm đánh giá công chức; Công khai kết quả tự đánh giá của cá nhân công chức; Tổ chức các hội nghị cán bộ, công chức, viên chức để đánh giá cán bộ, công chức, viên chức định kỳ hàng năm hoặc khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại chức vụ; Công khai kết quả đánh giá công chức.

Cùng với đó, thủ trưởng cơ quan đơn vị cần quy định cụ thể tiêu chí đánh giá và lượng hóa từng tiêu chí đánh giá đối tượng công chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý để việc đánh giá được cụ thể, minh bạch, rõ ràng khắc phục tình trạng nể nang hoặc chủ quan, quy chụp trong đánh giá cán bộ.

Năm là, về công tác thanh tra công vụ. Sở Nội vụ cần chủ động trong việc tổ chức thực hiện thanh tra công vụ thường xuyên và đột xuất nhằm tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ. Đặc biệt là kịp thời chấn chỉnh những thiếu sót, vi phạm quy định trong thực thi công vụ của công chức.❑

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2014). *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP, ngày 04/4/2014 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*

2. Ban Cán sự đảng UBND tỉnh Bắc Kạn (2020). *Báo cáo số 388/BC-BCSĐ, ngày 31/8/2020 về việc thực hiện điều động, luân chuyển lãnh đạo cấp phòng thuộc sở và thanh tra tỉnh, thanh tra huyện*

3. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Kạn (2017-2019). *Báo cáo tổng kết các năm, từ năm 2017 đến năm 2019*