

# Nâng cao chất lượng cán bộ công chức cấp xã, phường tại thành phố Ninh Bình, tỉnh Ninh Bình

Nguyễn Thị Thu La  
Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Ninh Bình

Xác định cán bộ là "gốc" của mọi công việc, Thành phố Ninh Bình đã cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, của tỉnh bằng các quy định, chương trình hành động, kế hoạch cụ thể, phù hợp với đặc điểm, tình hình của địa phương, cơ quan, đơn vị. Các quy trình từ quy hoạch, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ... đều được thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ, đúng quy định. Do vậy đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố trong tình hình mới.

## 1. Giới thiệu

Trong bối cảnh sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước đang đi vào chiều sâu, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã xác định 1 trong 3 đột phá chiến lược là phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021).

Cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn, gọi chung là cấp xã) - cấp chính quyền gần dân nhất, sát dân nhất, gần bó với dân nhất, là "túi việc" mỗi địa phương. Ở đây, người cán bộ, công chức giữ vị trí rất quan trọng trong việc cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tế ở cơ sở; là người chủ trì, hoạch định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đơn vị, xác định mục tiêu, phương thức tổ chức thực hiện mọi nhiệm vụ đề ra hoặc được giao; kiểm tra, giám sát, kịp thời xử lý những hiện tượng lệch lạc, bổ sung, điều chỉnh những chủ trương, giải pháp nếu thấy cần thiết (Báo Nhân dân, 2018).

Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ trình độ, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu mới càng cần thiết hơn bao giờ hết.

## 2. Cơ sở lý luận

Cán bộ cấp xã, phường là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội. Công chức cấp xã, phường là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước" (Quốc hội, 2019)

Chất lượng cán bộ, công chức, có thể hiểu chất

lượng của cán bộ, công chức là khả năng giải quyết các vấn đề thuộc tất cả các lĩnh vực, khả năng thỏa mãn các yêu cầu của tổ chức, cá nhân về cung ứng các dịch vụ hành chính. Tiêu chí để đánh giá chất lượng cán bộ, công chức cũng đa dạng: Có thể là tỷ lệ giải quyết hồ sơ đảm bảo đúng quy định về thời gian, quy trình, thủ tục; có thể là sự đo lường về mức độ thỏa mãn của người dân khi hưởng thụ dịch vụ hành chính liên quan đến các yếu tố, như sự hài lòng về thái độ phục vụ, sự hài lòng về thời gian giải quyết công việc của người dân.

Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, phường là chỉ tiêu tổng hợp chất lượng của cán bộ, công chức, thể hiện qua phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, kỹ năng công tác, chất lượng và hiệu quả thực nhiệm vụ được phân công của cán bộ, công chức cũng như cơ cấu hợp lý về độ tuổi, về số lượng cán bộ, công chức và khả năng thích ứng, thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức là tăng giá trị cán bộ, công chức trên các mặt phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, kỹ năng công tác, chất lượng và hiệu quả thực nhiệm vụ được phân công của cán bộ, công chức cũng như cơ cấu hợp lý về độ tuổi, về số lượng cán bộ, công chức và khả năng thích ứng, thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Nội dung nâng cao chất lượng CBCC cấp xã, phường gồm lập quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng cán bộ, công chức; thực hiện kế hoạch và kiểm tra, giám sát xử lý sai phạm.

## 3. Thực trạng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã, phường ở thành phố Ninh Bình

Thành phố Ninh Bình có 14 đơn vị hành chính cấp xã; trong đó có 11 phường và 03 xã. Theo phương án bố trí số lượng và chức danh cán bộ, công chức cấp xã

qui định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, ngày 22.10.2009 của Chính phủ (tính đến 31/12/2019) thì số lượng cán bộ cấp xã, phường là 139; công chức cấp xã, phường là 152.

Về lập quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng cán bộ, công chức:

Từ năm 2016-2019, thành phố Ninh Bình đã ban hành kế hoạch về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý đảm bảo phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương. Quy hoạch cán bộ được thực hiện đồng bộ, khoa học, nền nếp, thường xuyên; mở rộng dân chủ trong phát hiện, giới thiệu nguồn, quy hoạch ở cơ sở; cơ bản đảm bảo số lượng, cơ cấu ba độ tuổi, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ; có tính kế thừa, phát triển, có sự liên thông giữa cấp trên và cấp dưới giữa các ngành, lĩnh vực công tác; từng bước nâng cao chất lượng, tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch, đảm bảo nguồn cán bộ cho các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trước mắt và lâu dài. Theo Kế hoạch số 96/KH-UBND ngày 10/11/2016 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2016 - 2020, thành phố Ninh Bình đã xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã, phường giai đoạn 2016 - 2020, đảm bảo theo kế hoạch của UBND tỉnh và nhu cầu thực tế của địa phương và mỗi đơn vị xã, phường.

Về thực hiện quy hoạch, kế hoạch nâng cao chất lượng cán bộ, Ban Thường vụ Thành ủy Ninh Bình đã chỉ đạo các cấp ủy thực hiện 3 đợt quy hoạch, rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ cấp ủy, chính quyền các cấp, qua đó kịp thời bố trí, sắp xếp cán bộ đối với 173 lượt cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý. Trong đó, đã luân chuyển 7 đồng chí từ thành phố về giữ chức danh bí thư, phó bí thư đảng ủy, phó chủ tịch UBND các phường; điều động từ phường, xã lên thành phố 4 đồng chí; điều động, luân chuyển 22 cán bộ giữ các chức vụ bí thư, phó bí thư đảng ủy, chủ tịch, phó chủ tịch UBND các xã, phường để thực hiện chủ trương bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND xã, phường không phải người địa phương. Cùng với công tác quy hoạch, Thành ủy quan tâm sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, kết hợp với công tác điều động, luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trước mắt và lâu dài (Ban Tổ chức thành ủy Ninh Bình, 2020). Hàng năm, Ban Thường vụ Thành ủy xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ trong quy hoạch đã được Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt để chuẩn bị cho đội ngũ cán bộ kế cận những nhiệm kỳ tiếp theo.

Thành phố đã ban hành Đề án về đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài giai đoạn 2017-2020. Theo đó, thành phố đã ký kết hợp tác giáo dục với trường Đại học Daewon, thành phố Jecheon (Hàn Quốc); đồng thời xây dựng kế hoạch cử cán bộ đi học tập tại

Hàn Quốc. Ngoài ra, thành phố chủ động phối hợp với các học viện, trường đại học có uy tín ở trong nước để cử cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời chi đạo Trung tâm Bồi dưỡng chính trị thành phố nâng cao chất lượng dạy và học lý luận chính trị tại Trung tâm.

Từ đầu nhiệm kỳ đến nay, thành phố đã cử 15 đồng chí đi đào tạo thạc sỹ; 31 đồng chí đi đào tạo cao cấp, cử nhân chính trị và hoàn chỉnh kiến thức để cấp bằng cao cấp lý luận chính trị; 33 cán bộ xã, phường trong quy hoạch đi học lớp bồi dưỡng cán bộ nguồn chủ chốt cấp xã. Thành phố đã mở 12 lớp trung cấp, sơ cấp lý luận chính trị cho 1.124 học viên; 6 lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho 1.280 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý đối tượng 4 theo quy định. (UBND thành phố Ninh Bình, 2020)

Đặc biệt, việc bố trí cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm theo hướng học tập thực tế tham khảo những cách làm hay, sáng tạo ở các địa phương để áp dụng vào thực tiễn ở thành phố. Gần đây, thành phố đã cử 2 đoàn cán bộ của xã Ninh Nhất và Ninh Tiến đi học tập mô hình du lịch ở tỉnh Vân Nam (Trung Quốc); cử 2 đồng chí đi học tập tại thành phố kết nghĩa Jecheon - Hàn Quốc; cử 3 đoàn cán bộ các phòng, ban, đoàn thể thành phố và các xã, phường đi học tập kinh nghiệm về quản lý đô thị, trật tự đô thị, vệ sinh môi trường ở Đà Nẵng, Lào Cai, Tuyên Quang (Phòng Nội vụ, thành phố Ninh Bình, 2019). Công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức của thành phố theo hướng đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu, chú trọng kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao trong đánh giá cán bộ, công chức; đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Thành phố đã rà soát về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và kiện toàn hệ thống tổ chức bộ máy, biên chế của Ủy ban nhân dân các xã, phường. Việc rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo kịp thời, theo đúng quy định, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính từng bước được quy định rõ hơn, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Thực hiện công tác tuyển dụng, tiếp nhận và điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, giới thiệu cán bộ ứng cử theo đúng nguyên tắc và thẩm quyền; bố trí, phân công nhiệm vụ cho cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với trình độ, năng lực và phẩm chất của công chức, viên chức. Hàng năm xây dựng và triển khai thực hiện có hiệu quả Kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị định 158/2007/NĐ-CP của Chính phủ, đã thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với 34 công chức địa chính - xây dựng, tài chính ngân sách, tu

pháp hộ tịch giữa các phường, xã; hoàn thành việc bố trí, sắp xếp đối với 14 Phó Chủ tịch UBND xã, phường theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 đảm bảo chặt chẽ, hợp lý và theo đúng quy định.

Công tác kiểm tra, giám sát nhằm đánh giá đúng việc lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch công tác cán bộ, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý các khuyết điểm, vi phạm trong thực hiện các khâu nâng cao chất lượng cán bộ, công chức bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện đúng quy định. UBND Thành phố giao thủ trưởng các đơn vị thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc cán bộ, công chức chấp hành nghiêm túc kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc; thực hiện nghiêm nội quy, quy chế làm việc; thường xuyên rà soát, bổ sung, hoàn chỉnh nội quy, quy chế của cơ quan, quy trình giải quyết công việc, cụ thể hóa trách nhiệm của từng cá nhân, tổ chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Yêu cầu, các đơn vị, địa phương tiếp tục thực hiện thanh tra, kiểm tra công tác tổ chức cán bộ; tiếp nhận, xác minh thông tin phản ánh về công tác tổ chức cán bộ, xử lý vi phạm theo thẩm quyền; bố trí, sắp xếp, phân công nhiệm vụ phù hợp đối với cán bộ, công chức theo đúng đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt; bảo đảm phát hiện kịp thời, khắc phục tồn tại, thiếu sót; xử lý nghiêm theo quy định hiện hành...

Qua công tác thanh tra, kiểm tra đã chỉ ra cho các đơn vị biết được những tồn tại, hạn chế trong công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính trong thực thi công vụ, nhiệm vụ của đơn vị mình từ đó đề xuất các biện pháp giúp đơn vị khắc phục kịp thời những tồn tại hạn chế đó.

#### 4. Đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp

Nhờ làm tốt công tác quy hoạch đã cơ bản tạo được sự chủ động trong công tác cán bộ; khắc phục tình trạng hổng hụt trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định chính trị. Chất lượng cán bộ cơ sở từng bước được củng cố. Số cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo bồi dưỡng trở về công tác cơ bản đã phát huy được năng lực, sở trường, tham mưu cho cấp ủy, chính quyền cơ sở thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Bên cạnh những kết quả nêu trên, không ít cán bộ, công chức cấp xã chưa nắm vững chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao, không nắm vững các quy định của pháp luật, vì vậy quá trình chỉ đạo điều hành, giải quyết công việc còn mang tính chủ quan, tùy tiện theo cảm tính cá nhân, không căn cứ vào quy định của pháp luật dẫn đến vi phạm. Năng lực thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn còn thấp, chưa có tính

chuyên nghiệp, phần lớn thiếu khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc, thụ động trong thực thi các nhiệm vụ; thiếu khả năng bao quát tình hình, đồng thời chậm thích ứng với nhiệm vụ mới.

Nguyên nhân của những vấn đề nêu trên là do công tác quản lý cán bộ ở cơ sở chậm được đổi mới. Công tác kiểm tra, đánh giá về công tác cán bộ, công tác quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của các cấp ủy, chính quyền các cấp không thường xuyên. Nhiều nơi còn vi phạm nghiêm trọng nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; chính sách đãi ngộ, khen thưởng, đối với cán bộ cơ sở chưa thoả đáng, chưa tạo động lực, thu hút được đội ngũ cán bộ về công tác cơ sở. Số sinh viên là người các địa phương trong vùng sau khi tốt nghiệp ra trường xin làm việc ở các thành phố, thị xã để có điều kiện làm việc, thăng tiến và thu nhập cao hơn nên không chịu về cơ sở công tác. Việc xử lý những sai phạm, tiêu cực ở cơ sở chưa kịp thời và nghiêm minh, dẫn đến có vụ việc kéo dài làm cho tình hình phức tạp thêm.

Do vậy, nhằm đáp ứng nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội ở địa phương cần thiết phải có các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở, cụ thể: cần tiếp tục hoàn thiện quy định tiêu chuẩn chức vụ đối với cán bộ, công chức cấp xã; làm tốt hơn nữa công tác quy hoạch cán bộ; đặc biệt cần đẩy mạnh phát triển kinh tế địa phương, kêu gọi thanh niên học xong về quê lập nghiệp, tăng nguồn nhân lực kế cận cho địa phương./.

#### Tài liệu tham khảo

- Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII Quốc hội (2019), Luật cán bộ công chức sửa đổi
- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XXII
- Báo cáo Chính trị tại Đại hội Đảng bộ thành phố Ninh Bình, nhiệm kỳ 2020 — 2025
- UBND thành phố Ninh Bình, Báo cáo thực hiện chương trình tổng thể CCHC giai đoạn 2011 — 2020 và chương trình tổng thể CCHC giai đoạn 2021 — 2030
- Phòng Nội vụ, thành phố Ninh Bình (2019), Báo cáo kết quả công tác Nội vụ các năm 2017, 2018, 2019 của UBND Thành phố Ninh Bình