

Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức ở các xã, phường, thị trấn sau sắp xếp lại ở tỉnh Hòa Bình

Nguyễn Hữu Đà
Trưởng Chính trị tỉnh Hòa Bình

Cán bộ, công chức cấp cơ sở có một vai trò rất quan trọng, bởi họ là người giữ vai trò quyết định trong việc hiện thực hoá sự lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước về mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội ở cơ sở; là người giữ vai trò quyết định trong việc quán triệt, tổ chức thực hiện mọi quyết định của cấp uỷ cấp trên, cấp uỷ cùng cấp và mọi chủ trương, kế hoạch, sự chỉ đạo của chính quyền cấp trên, cũng như mọi chương trình, kế hoạch của chính quyền xã, vì lẽ đó, CBCC cấp cơ sở là một trong những nhân tố có ý nghĩa chiến lược, là nhân tố không nhỏ góp phần quyết định sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

1. Mở đầu

Trong lịch sử cách mạng nước ta, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có ý nghĩa vô cùng quan trọng, là nhiệm vụ có tính chiến lược, căn bản, lâu dài; là một trong những nhân tố quyết định mọi thắng lợi của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”.

Thấm nhuần quan điểm đó, trong những năm qua tỉnh Hòa Bình đã chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, cập nhật kiến thức mới, bồi dưỡng kỹ năng, lãnh đạo, kiến thức quản lý nhà nước... nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Để thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCCVC thật sự tiên phong, gương mẫu, có trách nhiệm, có phẩm chất, đạo đức, tinh thần đoàn kết, ý thức tổ chức kỷ luật và năng lực công tác, hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân,... trong giai đoạn 2021-2025, tỉnh Hòa Bình cần tiếp tục đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC gắn với bố trí, sử dụng hợp lý, hiệu quả; xây dựng văn hóa công sở tại các cơ quan, đơn vị.

Riêng với những đơn vị hành chính cấp xã thực hiện sắp xếp lại theo Nghị quyết số 830/NQ-UBTVQH14, do có tính đặc thù so với các đơn vị không sắp xếp như: diện tích tự nhiên tăng lên, địa bàn quản lý rộng hơn; đặc điểm dân cư, dân số tăng thêm; phong tục, tập quán, tâm lý dân cư đa dạng, phức tạp hơn trước; nhu cầu giải quyết công việc của nhân dân đối với hệ thống chính trị cấp xã tăng cao hơn trước, dễ nảy sinh vấn đề tư tưởng cục bộ địa phương,..... Những vấn đề trên đặt ra yêu cầu cao hơn về đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng

lực cho đội ngũ CBCC ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại. Bởi vậy, những năm tới, cần tập trung thực hiện tốt một số giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng CBCC như sau.

2. Xác định nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng

2.1. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chung theo quy định của Đảng, Nhà nước, đoàn thể và địa phương

Trước hết, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng CBCC ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định chung (giống như các địa phương không thực hiện sắp xếp).

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng thực hiện đúng theo các quy định hiện hành của Đảng, Nhà nước theo Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030; Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC giai đoạn 2016-2025; Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC; Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; Kế hoạch số 59/KH-UBND ngày 17/5/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hòa Bình về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC giai đoạn 2016 - 2025.

2.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng riêng đối với CBCC ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại

Ngoài những nội dung đào tạo, bồi dưỡng chung

theo chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực nêu trên (mục 2.1), đội ngũ CBCC ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại cần được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình riêng để đảm đương được nhiệm vụ với đặc thù “yêu cầu cao hơn” của những địa phương sau sắp xếp.

Việc xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng riêng đối với CBCC ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại cần phải toàn diện, đồng thời phải chuyên sâu và phù hợp với từng loại cán bộ trong những lĩnh vực công tác cụ thể. Căn cứ thực trạng đội ngũ CBCC ở các địa phương mới sắp xếp lại và kết quả đánh giá, xác định đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào số CBCC còn thiếu một số tiêu chí, tiêu chuẩn nhưng có triển vọng phát triển và những CBCC có năng lực tốt cần sử dụng lâu dài, có khả năng đảm nhiệm chức vụ cao hơn. Theo đó, nội dung cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng dành cho từng nhóm đối tượng như sau:

- Nhóm CBCC thiếu một số tiêu chí, tiêu chuẩn nhưng có triển vọng: Nội dung cần tập trung đào tạo lại và bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng cần thiết (theo yêu cầu chuẩn khung năng lực chung) để sớm cải thiện chính những tiêu chí, tiêu chuẩn mà CBCC còn thiếu, để tiếp tục đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

+ Đối với các chương trình đào tạo, cần chú trọng cập nhật, bổ sung chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, thực tiễn của địa phương cho phù hợp với tình hình mới.

+ Đối với các chương trình bồi dưỡng: lược bỏ những nội dung kiến thức trùng lặp, giảm lý thuyết, tăng thảo luận, đặt ra cho học viên nhiều tình huống và giải pháp xử lý hiệu quả, kịp thời. Bồi dưỡng kỹ năng công tác dân vận, kỹ năng nắm bắt, giải quyết vấn đề mới phát sinh; kiến thức, kỹ năng sử dụng thiết bị, công nghệ tiên tiến để giải quyết công việc với khối lượng công việc nhiều và yêu cầu giải quyết công việc cao hơn. Khuyến khích những chương trình bồi dưỡng ngắn ngày cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng theo nhu cầu và theo hướng cầm tay chỉ việc.

- Nhóm CBCC có năng lực tốt, đáp ứng cả yêu cầu trước mắt và lâu dài, cần lựa chọn nội dung đào tạo, bồi dưỡng với kiến thức và kỹ năng nâng cao để sử dụng lâu dài. Cụ thể:

+ Đối với cán bộ chủ chốt khối Đảng, đoàn thể: cần tập trung bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới về lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, về truyền thống lịch sử, văn hoá, phong tục, tập quán và con người địa phương; Hiểu biết về kiến thức tin học, kiến thức ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc) đáp ứng được yêu cầu.

Bồi dưỡng về tầm nhìn và kỹ năng thể chế hoá chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và của cấp trên vào phát triển kinh tế - xã hội địa phương:

đảm bảo yêu cầu vừa khái quát, vừa cụ thể, tạo niềm tin để vượt qua thách thức và có tính khả thi. Chú trọng bồi dưỡng kỹ năng ban hành nghị quyết, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng giám sát và kỹ năng chất vấn và trả lời chất vấn.

Cán bộ khối đoàn thể cơ sở cần được rèn luyện tốt hơn kỹ năng công tác Dân vận; kỹ năng tin học, kỹ năng theo dõi, giám sát công việc, kỹ năng tiếp công dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng soạn thảo văn bản.

+ Đối với cán bộ chủ chốt khối chính quyền: cập nhật kiến thức pháp luật, tăng cường hiểu biết về cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, về kiến thức xã hội có liên quan như tình hình kinh tế - chính trị, văn hoá - xã hội, an ninh - quốc phòng trong và ngoài nước, hội nhập quốc tế. Chú trọng bồi dưỡng cán bộ chủ chốt của HĐND về kỹ năng xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; kỹ năng tham mưu, đề xuất chủ trương chính sách với cấp trên, kỹ năng chất vấn và trả lời chất vấn; kỹ năng ban hành nghị quyết và kỹ năng giám sát. Đối với các chức danh chủ chốt của UBND ở địa phương: Cần rèn luyện thành thạo các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định; kỹ năng sử dụng phương tiện hiện đại vào hoạt động quản lý, thực hiện “Chính phủ số”,...

+ Đối với công chức ở địa phương: Xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ công chức cấp xã với các nội dung cập nhật chính sách thay đổi liên quan việc sắp xếp lại; Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, các chuyên đề liên quan giải quyết các thủ tục hành chính đối với người dân, doanh nghiệp; Kỹ năng áp dụng pháp luật trong thực thi công vụ, kỹ năng tham mưu, xây dựng văn bản, kỹ năng công tác dân vận, kỹ năng phối hợp trong công tác, kỹ năng xử lý tình huống và kỹ năng giao tiếp công vụ. Có thể tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng quản lý dự án đầu tư xây dựng, quản lý đất đai, quản lý trật tự xây dựng; kỹ năng, nghiệp vụ công tác tư pháp - hộ tịch cho đội ngũ công chức cấp xã một số chương trình dành riêng cho công chức ở các xã sắp xếp lại.

3. Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện CBCC

- Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng: Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại, cần tiếp tục quan tâm đào tạo, bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa kiến thức và trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ. Để người học bổ sung, mở rộng và nâng cao kiến thức, cần kết hợp các phương pháp giảng dạy truyền thống (thuyết trình) với phương pháp tích cực hiện đại phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, tư duy sáng tạo của người học.

Để người học có kỹ năng và thái độ tốt, cần sử dụng bổ sung các phương pháp khác như: phương pháp xử lý tình huống, phương pháp đóng vai, minh họa quy trình, thao tác thực thi nhiệm vụ bằng hình ảnh trình chiếu, hướng dẫn nghiệp vụ. Chú trọng phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo, độc lập suy nghĩ của người học. Qua đó, giúp CBCC tiếp tục học tập và rèn luyện phương pháp tư duy; vận dụng giải quyết tình huống thực tiễn. Sớm khắc phục được tình trạng lúng túng, thụ động trong triển khai các nhiệm vụ ở cơ sở.

Để việc học tập có kết quả, đạt chất lượng cao, sau mỗi bài học, cụm chuyên đề nên cho học viên thực hành, đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập rút kinh nghiệm với thời gian thích hợp. Nội dung đi nghiên cứu, khảo sát thực tế phải sát với nội dung bài học, có giảng viên hướng dẫn, sau đợt nghiên cứu, học viên phải có bài thu hoạch và được giảng viên đánh giá kết quả.

- Về hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng: Cần đổi mới, đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng để CBCC có điều kiện tham gia học tập nhanh hơn, nhiều hơn như: học tập trung đối với CBCC trẻ; hình thức vừa làm vừa học,...; Đối với những địa phương sắp xếp lại, do khối lượng công việc lớn hơn khó tách riêng thời gian đi học thì mở rộng hình thức đào tạo, bồi dưỡng từ xa, trực tuyến, học vào các ngày nghỉ. Thường xuyên mở các lớp cập nhật kiến thức mới cho phù hợp với chức danh và vị trí việc làm; mở các lớp bồi dưỡng ngắn hạn để CBCC có thể bố trí công việc khi tham gia học tập.

- Cần lưu ý, đào tạo, bồi dưỡng CBCC ở những địa phương sắp xếp lại phải gắn với quy hoạch, bố trí, sử dụng sau đào tạo. Khắc phục tình trạng cán bộ được bố trí công tác không đúng chuyên ngành đào tạo, cho nên khó tham mưu tốt để phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

4. Rèn luyện bản lĩnh chính trị, phẩm chất, đạo đức cho CBCC

Xây dựng và hoàn thiện quy chế công vụ, đạo đức công vụ cho từng loại, từng chức danh CBCC. Cụ thể hóa những giá trị đạo đức như cần, kiệm, liêm chính,... thành những chuẩn mực cụ thể trong hành vi công vụ.

Đổi mới công tác đánh giá theo hướng khách quan, công bằng cho các tiêu chí xác định phẩm chất, năng lực, kết quả thực thi công vụ của CBCC. Xây dựng và hoàn thiện quy chế đánh giá CBCC theo hướng công khai, dân chủ, có sự tham gia của dư luận xã hội và công dân.

Phát huy tính tích cực, chủ động, tiên phong, gương mẫu của đội ngũ CBCC các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại trong tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, tích cực học tập nâng cao trình độ, năng

lực; rèn luyện bản lĩnh, kiên quyết và kiên trì trong cuộc đấu tranh chống lại những thói hư, tật xấu.

Thực hiện tốt công tác điều động, luân chuyển, biệt phái CBCC ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại nhằm bồi dưỡng cán bộ phát triển toàn diện, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ. Bên cạnh đó, còn để rèn luyện, thử thách và khảo nghiệm làm căn cứ cho việc bố trí, sắp xếp và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy hoạch; tạo điều kiện cho cán bộ khi hết hai nhiệm kỳ làm lãnh đạo, quản lý được chuyển sang lĩnh vực công tác mới phù hợp với năng lực và sở trường. Nhờ đó, khắc phục tư duy khép kín, cục bộ địa phương trong công tác cán bộ hiện nay, tạo động lực và nguồn sáng tạo mới cho đội ngũ cán bộ, góp phần tạo nguồn đội ngũ cán bộ lâu dài, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5. Kết luận

Nâng cao năng lực của người cán bộ trong tình hình hiện nay là vấn đề hết sức quan trọng, góp phần hoàn thiện bộ máy nhà nước, nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng. Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Từ những kinh nghiệm thành công và cả những bất cập trong thực tiễn sau quá trình sắp xếp các đơn vị hành chính theo Nghị quyết 830/NQ-UBTVQH14, các địa phương trong tỉnh cần thực hiện các giải pháp nêu trên một cách đồng bộ, nghiêm túc và sáng tạo. Tin tưởng rằng, đến năm 2025, tỉnh Hòa Bình sẽ xây dựng thành công một đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại nói riêng có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức trong sáng; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị ngày càng được nâng lên, có năng lực thực tiễn đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới./.

Tài liệu tham khảo

Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2004, tập 5, Chương trình số 01-CTr/TU ngày 23/12/2020 của Tỉnh ủy Hòa Bình: Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hòa Bình lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025

Báo cáo chuyên đề Phân tích, đánh giá những hạn chế, bất cập về năng lực của CBCC ở những xã, phường, thị trấn sau sắp xếp theo Nghị quyết 830/NQ-UBTVQH14

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng.