

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TỈNH QUẢNG BÌNH HIỆN NAY

TS TRẦN TIẾN HẢI
CN TRẦN TIẾN DŨNG

Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Bình

♦ **Tóm tắt:** *Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở và trong hoạt động thi hành công vụ. Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cấp xã nói riêng và hệ thống chính trị nói chung, xét cho đến cùng, được quyết định bởi phẩm chất, năng lực của đội ngũ này. Bài viết khái quát thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Quảng Bình hiện nay.*

♦ **Từ khóa:** *Cán bộ; Công chức; Quảng Bình.*

Ngày nhận: 03-02-2022

Ngày thẩm định: 12-02-2022

Ngày duyệt đăng: 12-04-2022

1. Thời gian qua, tỉnh Quảng Bình luôn chú trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã (xã, phường, thị trấn). Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh có những *ưu điểm* sau:

Thứ nhất, cơ cấu, số lượng đội ngũ cán bộ, công chức về cơ bản đáp ứng theo yêu cầu của *Luật Cán bộ, công chức*. Theo số liệu thống kê, tính đến 31-12-2020, tổng số cán bộ, công chức của tỉnh có 3103 người (cán bộ: 1551 người; công chức: 1552 người). Trong đó, nam có 2.177 người, chiếm 70,16%; nữ có 926 người, chiếm 29,84%. Về độ tuổi: tuổi dưới 35 có 416 người, chiếm 13,40%; từ 35 đến 50 có 1916 người, chiếm 61,75%; trên 50 tuổi 771 người, chiếm 24,85%¹.

Thứ hai, trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức trong

tỉnh ngày càng được nâng lên, hoàn thiện theo hướng đáp ứng đúng tiêu chuẩn với từng vị trí việc làm, chức danh và có sự thay đổi theo hướng tích cực như: tăng dần tỉ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn đại học và giảm dần tỉ lệ cán bộ, công chức có trình độ trung cấp và chưa qua đào tạo. Về trình độ học vấn, trong tổng số 3103 cán bộ, công chức thì có đến 3.077 người, chiếm 99,16% có trình độ trung học phổ thông; chỉ 26 người, chiếm 0,84% chưa có trình độ trung học phổ thông. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Đối với đội ngũ công chức, trong tổng số 1552 người, 29 người có trình độ trên đại học, 1281 người có trình độ đại học, 41 người có trình độ cao đẳng, 201 người có trình độ trung cấp; Đối với đội ngũ cán bộ, trong tổng số 1551 người, 31 người có trình độ trên đại học, 1.153 người có

trình độ đại học, 34 người có trình độ cao đẳng, 244 người có trình độ trung cấp, 89 người chưa qua đào tạo².

Thứ ba, đội ngũ cán bộ công chức tỉnh Quảng Bình về cơ bản đã được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị; được rèn luyện, thử thách qua quá trình công tác. Đã có 2485 cán bộ, công chức, chiếm tỉ lệ 80,08% qua đào tạo từ trung cấp lý luận chính trị trở lên, trong đó, 2443 người (78,73%) có trình độ trung cấp lý luận chính trị, 42 người (1,35%) có trình độ cao cấp lý luận chính trị³. Đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh đã thể hiện phẩm chất cách mạng và bản lĩnh chính trị vững vàng trong quá trình công tác, được nhân dân trong tỉnh tin tưởng, ủng hộ.

Thứ tư, đội ngũ cán bộ có năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức hoạt động thực tiễn; năng lực thực thi chức trách, nhiệm vụ, khả năng nắm và vận dụng đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào thực thi chức trách nhiệm vụ khá tốt. Đội ngũ công chức nắm vững chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng vận dụng trong thực thi công vụ tốt. Qua công tác đánh giá hàng năm, đa số cán bộ, công chức cấp xã hoàn thành nhiệm vụ được giao đúng tiến độ với chất lượng tốt.

Thứ năm, đa số cán bộ, công chức của tỉnh có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm cao đối với xây dựng địa phương vững mạnh. Đứng trước những tác động tiêu cực nảy sinh hàng ngày, từ những mặt trái của cơ chế thị trường, đội ngũ này vẫn giữ được phẩm chất đạo đức, tư cách và lối sống lành mạnh, biết vượt qua mọi khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh những ưu điểm, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tỉnh Quảng Bình vẫn còn một số *yếu điểm, hạn chế* cần khắc phục:

Thứ nhất, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chưa phù hợp, tỉ lệ nữ thấp, tuổi đời bình quân cao. Số liệu trên cho thấy sự chênh lệch khá lớn giữa nam và nữ trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tỉnh Quảng Bình. Có

những chức danh hầu như chủ yếu do nam giới nắm giữ, như: Bí thư Đảng ủy (nam: 139 người, nữ: 12 người); Chủ tịch Ủy ban nhân dân (nam: 145 người, nữ: 6 người); Chủ tịch Hội Cựu chiến binh (nam: 150, nữ: 01); đặc biệt, chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự thì 100% là nam giới⁵.

Về độ tuổi kể trên cho thấy, xu hướng “già hóa” khá rõ rệt, phần lớn cán bộ, công chức cấp xã ở Quảng Bình trên 35 tuổi (chiếm 86,6%). Có những chức danh như Bí thư Đảng ủy, tất cả 151 người đều trên 35 tuổi; Chủ tịch UBND xã, 150 người trên 35 tuổi, chỉ có 01 người dưới 35 tuổi⁶. Do vậy, nếu không có sự điều chỉnh, bổ sung kịp thời thì sẽ có sự hụt hẫng trong công tác cán bộ thời gian tới.

Thứ hai, một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ, trong đó có cả bộ phận cán bộ chủ chốt. Trong số 26 cán bộ, công chức của tỉnh chưa có trình độ trung học phổ thông, có tới 23 người là cán bộ chủ chốt cấp xã như: Bí thư đảng ủy (01 người), Chủ tịch Ủy ban mặt trận Tổ quốc xã (02 người), Chủ tịch Hội Nông dân (02 người) và Chủ tịch Cựu chiến binh (18 người). Đối với đội ngũ công chức cấp xã, có 03 người chưa có trình độ trung học phổ thông, trong đó, 01 người là Chỉ huy trưởng Quân sự và 02 người là công chức tư pháp - hộ tịch⁷. Theo thống kê thì hiện vẫn còn 618 cán bộ công chức, viên chức của tỉnh chưa qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng trung cấp lý luận chính trị.

Về chuyên môn, nghiệp vụ, vẫn còn 242 công chức chưa có trình độ trung cấp và cao đẳng. Theo quy định tại Thông tư 13/2019/TT-BNV ngày 06-11-2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố thì, công chức cấp xã bắt buộc phải tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã. Như vậy, vẫn còn một số lượng khá lớn công chức chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn,

nghiệp vụ. Đáng chú ý, trong số 89 cán bộ cấp xã chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, có cả chức danh Bí thư Đảng ủy (03 người); Chủ tịch UBND (03 người)⁸.

Thứ ba, chưa có sự phối hợp đồng bộ giữa công tác quy hoạch, tuyển dụng, tạo nguồn với công tác bố trí, sử dụng cán bộ, vì vậy, vẫn còn số lượng cán bộ, công chức dôi dư so với biên chế được giao. Thực hiện Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24-04-2019 của Chính phủ *sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố* và Thông tư 19/2019/TT-BNV ngày 06-11-2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn *một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*, tỉnh Quảng Bình đã tinh giảm, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Đến cuối năm 2020, có 8 xã, phường, thị trấn đã hoàn thành việc sáp nhập đơn vị hành chính; tổng số biên chế cán bộ, công chức cấp xã trên toàn tỉnh hiện có 3.103 người, giảm 124 người so với thời điểm 31-12-2019. Tuy nhiên, đối chiếu với quy định tại Nghị định số 34 và quyết định giao biên chế của Ủy ban nhân dân tỉnh thì số lượng cán bộ, công chức toàn tỉnh chỉ được bố trí 2.953 người. Như vậy, hiện tại có 209 người dôi dư so với quy định⁹.

Thứ tư, nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã không đồng đều, thiếu chủ động, sáng tạo trong quản lý, điều hành và thực thi công vụ; việc vận dụng các chủ trương, chính sách vào điều kiện thực tế chưa linh hoạt; không ít cán bộ, công chức xã chưa nắm vững chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao, các quy định của pháp luật, vì vậy, quá trình quản lý, điều hành, giải quyết công việc còn mang tính chủ quan, cảm tính.

Thứ năm, một bộ phận cán bộ, công chức có năng lực thực hiện nhiệm vụ chuyên môn còn thấp, thiếu khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc, còn thụ động trong thực hiện nhiệm vụ; khả năng bao quát công việc còn yếu; việc xây dựng chương trình, kế

hoạch công tác chưa hiệu quả, tinh thần phối hợp trong giải quyết một số nhiệm vụ chuyên môn còn hạn chế nên một số công việc triển khai và giải quyết còn kéo dài.

Nguyên nhân của những hạn chế: Do lịch sử để lại, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, đa số trưởng thành từ cơ sở, nên tuy có nhiều kinh nghiệm nhưng chưa được đào tạo bài bản, lại chịu ảnh hưởng của tâm lý tiểu nông, sản xuất nhỏ. Mặt khác, trong một thời gian dài, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chưa được quan tâm đúng mức; công tác quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ chưa được bài bản; chính sách đãi ngộ của nhà nước đối với cán bộ cơ sở còn nhiều bất hợp lý, chưa đảm bảo để cán bộ yên tâm công tác, cống hiến lâu dài.

2. Từ thực trạng trên, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở Quảng Bình, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng hiện nay, cần:

Thứ nhất, tiến hành rà soát lại đội ngũ cán bộ, công chức hiện có và quyết liệt hơn trong việc tinh giảm biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ.

Mặc dù thời gian qua, tỉnh Quảng Bình đã tích cực, chỉ đạo việc rà soát đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, trên cơ sở đó thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã một cách hiệu quả. Tuy nhiên, số lượng cán bộ, công chức dôi dư còn nhiều. Do vậy, thời gian tới, UBND tỉnh Quảng Bình cần có sự chỉ đạo và có văn bản hướng dẫn UBND các huyện, thị xã, thành phố rà soát lại đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và có lộ trình sắp xếp cán bộ, công chức cấp xã dôi dư theo đúng quy định tại Nghị quyết số 653/2019/UBTVQH14 ngày 12-03-2019 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã trong giai đoạn 2019-2021.

Để thực hiện điều này, cần có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị và nhất là cần tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy các cấp. Trong quá trình triển khai thực hiện việc tinh giản

biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức cần làm tốt công tác tuyên truyền để nâng cao nhận thức, thống nhất ý chí và hành động, từ đó, thực hiện thắng lợi những mục tiêu đề ra. Theo đó, cần thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả việc tinh giản biên chế theo từng xã, phường, thị trấn, phù hợp với số lượng, chất lượng thực tế của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở các xã, phường, thị trấn; đồng thời, thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ chính sách cho từng đối tượng cán bộ, công chức tinh giản.

Thứ hai, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức nhằm nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã

Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong thời gian qua đã được cấp ủy đảng và chính quyền các cấp ở tỉnh Quảng Bình quan tâm, thực hiện. Ngay từ đầu các năm, Ban Tổ chức các cấp ủy Đảng và ngành Nội vụ chủ động rà soát tiêu chuẩn, chức danh, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch và mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng, trong đó tập trung về đào tạo trung cấp lý luận chính trị - hành chính, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Đảng, chính quyền, đoàn thể; bồi dưỡng những lĩnh vực chuyên môn như: Tư pháp, văn hóa, xã hội, nông - lâm nghiệp, thủy lợi, xây dựng...; bồi dưỡng kỹ năng cơ bản trong xử lý tình huống giao tiếp, sử dụng công nghệ thông tin... Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức chưa đáp ứng trình độ học vấn, chưa được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị. Do vậy, thời gian tới cần quan tâm hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức nhằm nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Trước mắt, có kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng trình độ theo quy định của pháp luật. Đối với những công chức đã tuyển dụng mà chưa đạt đủ tiêu chuẩn theo quy định thì trong thời hạn 5 năm, kể từ ngày Thông tư

19/2019/TT-BNV có hiệu lực thi hành, phải đáp ứng đầy đủ theo quy định.

Đối với 618 người chưa qua đào tạo trung cấp lý luận chính trị, cần phối hợp với Trường Chính trị Quảng Bình để mở các lớp trung cấp lý luận chính trị; có thể bằng hình thức đào tạo không tập trung, đào tạo theo hình thức trực tuyến, để tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức vừa làm việc và vừa theo học.

Bên cạnh đó, Quảng Bình cũng là tỉnh có số lượng người dân tộc sinh sống tương đối lớn với 6594 hộ, 27.151 khẩu (chiếm 2,8% dân số toàn tỉnh), sinh sống tập trung ở 103 thôn, bản thuộc 15 xã miền núi, vùng cao, biên giới¹⁰, do vậy, chính quyền cấp tỉnh, cấp huyện cần trích kinh phí mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được điều động lên công tác tại các xã vùng đồng bào dân tộc. Việc đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc này nhằm thực hiện nghiêm túc quy định của Thông tư 13/2019/TT-BNV ngày 06-11-2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố¹¹.

Thứ ba, đổi mới hình thức thi tuyển công chức cấp xã.

Từ trước đến nay, việc thi tuyển công chức cấp xã được giao cho cấp huyện tổ chức. Việc tổ chức như vậy có nhiều ưu điểm, song cũng dẫn đến bất cập trong thi tuyển giữa các huyện, thị xã, thành phố. Do vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, Sở Nội vụ cần tham mưu cho UBND tỉnh tổ chức thi tuyển dụng công chức cấp xã tập trung tại tỉnh. Việc thi tuyển này đã được nhiều tỉnh, thành phố áp dụng, trong đó, tỉnh Quảng Ninh là một điển hình thành công. Kỳ thi tập trung này sẽ đảm bảo bình đẳng giữa các địa phương trong tỉnh, đảm bảo nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan, công bằng và đúng pháp luật. Nếu tổ chức kỳ thi chung, đối tượng tham gia dự tuyển sẽ mở rộng hơn, thu hút được cả các thí sinh trong và ngoài tỉnh tham dự, không giới hạn trong phạm vi cấp

huyện và đối tượng hợp đồng lao động như trước đây. Qua đó, sẽ tuyển chọn được đội ngũ công chức giỏi, bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện có ở tỉnh Quảng Bình.

Thứ tư, các xã, phường, thị trấn cần có chính sách thu hút sinh viên các trường đại học, cao đẳng sau khi tốt nghiệp vào làm việc ở chính quyền cấp xã

Hiện nay, sau khi tốt nghiệp, sinh viên các trường đại học, cao đẳng có xu hướng thích ra các thành phố lớn, các trung tâm kinh tế, văn hóa của nước ta (Thành phố Hồ Chí Minh, Thủ đô Hà Nội, Thành phố Đà Nẵng, Nha Trang...) để làm việc, rất ít trường hợp thích về các xã, phường, thị trấn. Do vậy, việc thu hút sinh viên các trường đại học, cao đẳng sau khi tốt nghiệp, nhất là các học sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, vào làm việc ở chính quyền cấp xã ở tỉnh Quảng Bình là rất cần thiết. Tuy nhiên, điều kiện cần và đủ là, ngoài chủ trương chung thì Đảng ủy, chính quyền các xã cần xây dựng chế độ, chính sách đủ sức hấp dẫn để thu hút sinh viên các trường đại học, cao đẳng đã tốt nghiệp về làm việc. Bên cạnh đó, phải chủ động trong công tác tạo nguồn sinh viên về làm việc thông qua chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo cho các em có cam kết về xã làm việc sau khi tốt nghiệp.

Thứ năm, cần gắn chặt giữa đào tạo, sử dụng và thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã

Khắc phục tình trạng cán bộ, công chức được cử đi đào tạo, song vì lý do nào đó mà sau khi học xong lại không được bố trí sử dụng, bố trí công việc. Nếu tình trạng đó tiếp tục diễn ra, sẽ nảy sinh tâm lý “ngại” đi đào tạo. Điều đó sẽ không tạo được động lực để cán bộ, công chức học tập, cố gắng vươn lên. Do vậy, thời gian tới, chính quyền cơ sở cần rà soát, chọn lọc, sử dụng hợp lý số đã qua đào tạo, cũng như có quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức kế cận phù hợp, đảm bảo cán bộ, công chức cấp xã đạt trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn cách mạng mới.

Bên cạnh đó, cần thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã. Trước đây, việc luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh gặp rất nhiều khó khăn. Không ít trường hợp cán bộ không muốn luân chuyển, ngại luân chuyển hoặc nếu phải luân chuyển thì cũng làm việc cầm chừng, “chờ thời” để trở lại nơi làm việc cũ. Để khắc phục tình trạng này, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần có sự chỉ đạo quyết liệt đối với các cấp ủy và chính quyền cơ sở thực hiện nghiêm việc luân chuyển cán bộ, công chức. Cần phải thực hiện bài bản, có quy trình và có lộ trình rõ ràng. Cần quy định đối tượng luân chuyển là số cán bộ, công chức thuộc diện quy hoạch đảm nhiệm các chức danh chủ chốt đến những địa bàn khó khăn, vùng sâu, vùng xa như các xã Thượng Hóa, Dân Hóa, Thượng Trạch, Tân Trạch, Kim Thủy, Ngân Thủy, Trường Sơn... Kết quả nhận xét sau khi luân chuyển là căn cứ để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ luân chuyển. Đối với những trường hợp cán bộ thuộc diện luân chuyển không hoàn thành nhiệm vụ, không thể hiện năng lực của mình, cấp ủy và chính quyền từng cấp sẽ có phương án bố trí, sử dụng phù hợp, không để kéo dài, ảnh hưởng đến sự phát triển chung của cơ sở □

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 Xem: Báo cáo số 468/BC-HĐND ngày 04-12-2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Bình về kết quả giám sát chuyên đề tình hình thực hiện quy định pháp luật về cán bộ, công chức cấp xã và nghị quyết của HĐND tỉnh về những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

¹⁰ Xem: Báo cáo số 110/BC-UBND ngày 20-5-2021 Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện chính sách đối với người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số giai đoạn 2011-2021.

¹¹ Xem: Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06-11-2019 quy định: Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về quản lý nhà nước, lý luận chính trị; ngoại ngữ, tiếng dân tộc thiểu số (đối với địa bàn công tác phải sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong hoạt động công vụ).