

Kết quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình

Bùi Việt Long

Cục Hải quan Hà Nam Ninh

Chính sách phát triển CBCC tại UBND huyện Yên Khánh được lãnh đạo quan tâm chỉ đạo triển khai thực hiện và đạt kết quả nhất định; các cơ quan, đơn vị của UBND huyện và cấp ủy đảng, chính quyền trong hệ thống chính trị cơ sở đã nhận thức được ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách; do đó, các chính sách được triển khai thực hiện đồng bộ, đảm bảo đúng quy định, đúng quy trình, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ và công khai, minh bạch; góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC.

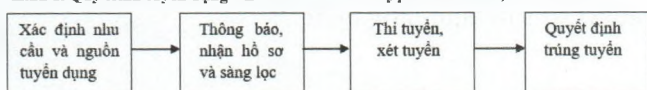
1. Về công tác tuyển dụng

Công chức các phòng, ban chuyên môn thuộc UBND huyện được hình thành từ nguồn từ công chức cũ và nguồn tuyển dụng mới.

Đối với tuyển dụng mới:

Quy trình tuyển dụng mới được thực hiện như sau:

Hình 1. Quy trình tuyển dụng CBCC của UBND huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình



- Về xác định nhu cầu tuyển dụng: Trên cơ sở biên chế được Tỉnh giao đầu năm, huyện sẽ xem xét số lượng công chức thiếu hụt ở các vị trí để quyết định nhu cầu tuyển dụng cho những vị trí nào. Tuy nhiên nếu số lượng biên chế được giao quá ít thì huyện sẽ đề xuất thêm.

- Về nguồn tuyển dụng: UBND khi có nhu cầu tuyển dụng thì giao cho Phòng Nội vụ thông báo tuyển dụng từ các nguồn: nguồn sinh viên tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng qua hình thức gửi đi học cử tuyển của huyện và các ứng cử viên từ các nguồn tự do khác (thường là ưu tiên người có hộ khẩu thường trú tại địa phương).

- Về tiêu chuẩn tuyển dụng: Huyện chưa xác định cụ thể tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ cho mỗi vị trí tuyển chọn, nên việc tuyển chọn CBCC chủ yếu dựa vào bằng cấp, ít quan tâm đến trình độ, năng lực thực tế của mỗi cá nhân.

- Về thực hiện thi tuyển: cũng như tình trạng chung về thi tuyển CBCC của cả nước, nội dung và phương pháp tổ chức thi ở huyện Yên Khánh còn nhiều vấn đề thiếu khoa học, cần được xem xét, nghiên cứu để sửa đổi nhằm đảm bảo tính hiệu quả. Ngoài ra, việc thi tuyển CBCC mặc dù đã được thực hiện theo quy định của Nhà nước nhưng việc tổ chức còn thiếu chặt chẽ, chưa được tiến hành một cách nghiêm túc, khách quan.

- Việc phân công, bố trí sau khi tuyển dụng: Trong một số trường hợp, việc bố trí người được tuyển dụng chưa khoa học, chưa đúng người, đúng việc.

Bảng 1. Kết quả thực hiện chính sách tuyển dụng CBCC

Năm	2017	2018	2019	2020	2021
Cán bộ	1	0	0	1	0
Công chức	2	1	2	1	1
Viên chức	5	0	5	6	4

Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh

2. Về công tác bồi dưỡng, đào tạo

Xuất phát từ quan điểm chăm lo xây dựng và nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ kế cận dự nguồn, nhằm nâng cao kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, căn cứ vào quy hoạch cán bộ và nhu cầu đào tạo hàng năm, huyện đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở từng cấp, từng đơn vị. Lãnh đạo cán bộ chủ chốt thì học theo yêu cầu của nhà nước.

- Hợp đồng với các trường đại học để đào tạo đối với những công chức lớn tuổi (sinh trước 1975): đối với những đối tượng này, một số chưa có bằng đại học sẽ học theo chương trình học đại học tại chức (ngân sách huyện hỗ trợ một phần), những người đã có trình độ đại học thì đào tạo thạc sỹ, lý luận chính trị (ngân sách của tỉnh đảm bảo).

- Đối với con em người dân tộc thiểu số nằm trong diện quy hoạch có chính sách cho đi đào tạo thạc sỹ nước ngoài (ngân sách huyện xây dựng gửi tỉnh phê duyệt).

Mặc dù đã thực hiện những chủ trương, chính sách đào tạo CBCC tại UBND huyện Yên Khánh, nhưng nhìn chung huyện chưa xây dựng được chiến lược dài hạn và chương trình tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân sự cán bộ công chức tại đây. Quy trình và các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân sự chưa khoa học, chất lượng.

Bảng 2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng CBCC cơ sở từ năm 2017 đến năm 2021

Năm	Đào tạo chuyên môn		Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị		Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ
	Đại học	Sau đại học	Trung cấp	Cao cấp	
2017	7	4	2	2	98
2018	5	2	3	1	62
2019	3	4	3	1	90
2020	0	3	4	1	14
2021	0	5	4	0	26
Tổng	15	18	16	5	290

Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh

3. Về công tác sử dụng, bố trí cán bộ, công chức

Về luân chuyển: Cán bộ luân chuyển đa số là cán bộ trẻ, thuộc diện quy hoạch, có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, có trình độ chuyên môn, năng lực công tác tốt và có triển vọng phát triển; luân chuyển cán bộ nhằm tăng cường công tác quản lý tại địa phương; đồng thời đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, rèn luyện, thử thách và kinh nghiệm thực tiễn công tác đối với cán bộ và làm cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Theo thống kê của Phòng Nội vụ huyện Yên Khánh, từ năm 2017 năm 2021 huyện đã luân chuyển 12 công chức lãnh đạo, quản lý của huyện về công tác và giữ các chức danh cán bộ chủ chốt tại xã, thị trấn gồm Bí thư Đảng ủy: 06 trường hợp; Phó Bí thư Đảng ủy: 01 trường hợp; Chủ tịch UBND: 02 trường hợp; Phó Chủ tịch UBND: 03 trường hợp.

Về điều động: Nhằm tăng cường và bổ sung CBCC lãnh đạo quản lý tại các phòng, ban, đơn vị của UBND huyện; Theo thống kê của Phòng Nội vụ huyện Yên Khánh, từ năm 2017 đến năm 2021 huyện đã điều động 06 CBCC cơ sở đến làm việc và đảm nhiệm các chức danh CBCC lãnh đạo, quản lý của UBND huyện.

Về bố trí, sử dụng CBCC: Bố trí CBCC đảm bảo số lượng và chất lượng theo chỉ tiêu biên chế giao; bố trí theo đúng vị trí việc làm, đúng sở trường và trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhằm tạo điều kiện để CBCC cơ sở phát huy tốt chuyên môn, nghiệp vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

4. Về công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật

Trong công tác quản lý CBCC, trên địa bàn huyện Yên Khánh thực hiện việc đánh giá CBCC của UBND thường kỳ vào cuối năm theo quy định. Tuy nhiên, trên thực tế cho thấy việc đánh giá này còn mang tính hình thức, tồn tại hiện tượng “bình quân chủ nghĩa”. Ngoại trừ những người quá chây lười hoặc có sai sót nghiêm trọng, những người còn lại đều đạt mức “hoàn thành tốt nhiệm vụ”. Vì chưa có các bản mô tả công việc, không xây dựng được các tiêu chí đánh giá công chức một cách cụ thể cho mỗi vị trí công việc nên việc đánh giá CBCC hiện nay chưa có tiêu chí rõ ràng, khoa học, các tiêu chuẩn để đề bạt CBCC vào chức danh nào đó thường rất chung chung, chưa có các tiêu chí cụ thể để cho điểm xếp loại công chức một cách rõ ràng.

Kết quả đánh giá thành tích CBCC được huyện Yên Khánh chỉ mới được sử dụng để khen thưởng, kỷ luật hàng năm. Tuy nhiên mức khen thưởng thấp theo qui định của Nhà Nước nên cũng ít hấp dẫn. Những kết quả đánh giá đó chưa được sử dụng là yếu tố quan trọng để làm căn cứ cho việc thăng tiến nên làm cho sự nỗ lực có thành tích tốt hoặc quan tâm nhiều đến việc thực hiện đánh giá một cách nghiêm túc. Ngoài ra kết quả đánh giá cũng chưa hệ thống lưu trữ đầy đủ nên nếu cần thông tin về thành tích của các CBCC để cấp trên xem xét cho việc phát triển nguồn nhân lực thì cũng khó khăn.

5. Đánh giá chung

5.1. Kết quả đạt được

Trên cơ sở chính sách phát triển CBCC của Trung ương, của tỉnh Ninh Bình ban hành; huyện Yên Khánh đã xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện đảm bảo các nội dung chính sách; kịp thời tổ chức phổ biến, tuyên truyền chính sách đến cán bộ, đảng viên và nhân dân nắm bắt và thực hiện; có sự phân công, phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị và địa phương trong việc triển khai thực hiện chính sách; thực hiện đảm bảo, hiệu quả việc kiểm tra, đôn đốc các cơ quan, đơn vị, địa phương trong quá trình thực hiện chính sách; tổ chức tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện chính sách nhằm đánh giá kết quả đạt được, khắc phục những tồn tại, hạn chế và đề ra phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp để triển khai thực hiện đảm bảo chính sách... Do đó chính sách phát triển CBCC tại UBND huyện đã kịp thời đi vào cuộc sống, được nhân dân đồng tình ủng hộ và đạt kết quả cao.

Chính sách phát triển CBCC tại UBND huyện Yên Khánh được lãnh đạo quan tâm chỉ đạo triển khai thực hiện và đạt kết quả nhất định; các cơ quan, đơn vị của UBND huyện và cấp ủy đảng, chính quyền trong hệ thống chính trị cơ sở đã nhận thức được ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách; do đó, các chính sách về Tuyển dụng công chức; Luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng CBCC; Đào tạo, bồi dưỡng; Đánh giá CBCC; Khen thưởng, kỷ luật... được triển khai thực hiện đồng bộ, đảm bảo đúng quy định, đúng quy trình, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ và công khai, minh bạch; góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. CBCC được sắp xếp, bố trí đúng vị trí, chuyên môn phù hợp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất, đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật tốt, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng thực thi công vụ, chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người CBCC, có ý thức thực hành tiết kiệm và phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tận tụy phục vụ nhân dân; góp phần tích cực trong công cuộc xây dựng và phát triển huyện.

5.2. Hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được; việc tổ chức thực hiện chính sách phát triển CBCC vẫn còn những tồn tại, hạn chế nhất định; đó là:

Công tác phổ biến, thông tin tuyên truyền chính sách vẫn còn hạn chế nhất định về nội dung, hình thức; một số nội dung chính sách tuyên truyền, phổ biến chưa kịp thời đến các đối tượng thực hiện và đối tượng hưởng thụ chính sách làm ảnh hưởng đến hiệu quả của chính sách.

Một số CBCC tham gia thực thi chính sách còn hạn chế về năng lực, chưa hiểu và nắm rõ chính sách; tinh thần, trách nhiệm và thái độ của CBCC tham gia thực hiện chính sách chưa cao dẫn đến việc thực hiện một số chính sách đạt hiệu quả thấp.

Việc theo dõi, kiểm tra, đôn đốc thực hiện chính sách chưa được thực hiện thường xuyên, chưa kịp thời phát hiện những bất cập, hạn chế của chính sách để đề xuất, kiến nghị cấp thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh chính sách phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế tại địa phương.

Nguyên nhân của hạn chế

Tồn tại, hạn chế của việc tổ chức thực hiện chính sách phát triển CBCC cơ sở do nhiều nguyên nhân khác nhau, kể cả nguyên nhân chủ quan và nguyên nhân khách quan; nhưng cơ bản nguyên nhân chủ yếu là do công tác chỉ đạo, lãnh đạo của cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thực sự quan tâm đúng mức, chưa quyết liệt; tinh thần, trách nhiệm của đội ngũ CBCC tham gia thực hiện chính sách chưa cao; nguồn lực tham gia thực hiện chính sách của thành phố chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới; sự phối hợp thực hiện chính sách của các cơ quan, đơn vị, địa phương chưa đồng bộ, đôi lúc xem việc thực hiện chính sách phát triển CBCC là trách nhiệm của Ban tổ chức Huyện ủy và Phòng Nội vụ huyện; chưa đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền phổ biến chính sách đến với CBCC và người dân; công tác kiểm tra, đôn đốc thực hiện chính sách chưa kịp thời, chưa thường xuyên; công tác tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm trong quá trình thực hiện chính sách chưa được coi trọng...

Một là, công tác quy hoạch cán bộ tại một số đơn vị thực hiện chưa đảm bảo quy trình, chưa đảm bảo về điều kiện, tiêu chuẩn; chất lượng cán bộ đưa vào quy hoạch chưa cao do đó dẫn đến việc rà soát, bổ sung và đưa ra khỏi danh sách quy hoạch đối với cán bộ không đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn về độ tuổi, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và trình độ chuyên môn, năng lực công tác.

Hai là, do khâu tuyển dụng Cán bộ, công chức: Giai đoạn trước đây, khi nền kinh tế đất nước mới bắt đầu thời kỳ đổi mới, do thiếu nhân lực, nhiều CBCC chỉ mới có trình độ trung cấp, cao đẳng nhưng

có kinh nghiệm làm việc tại các cơ sở được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức.

Công tác tuyển dụng còn thiếu khách quan, những người có trình độ, năng lực thực sự nhưng không có mối quan hệ thì khó được tuyển dụng vào các cơ quan hành chính nhà nước. Tình trạng thiên vị đối với những người có mối quan hệ thân quen tạo ra hoạt động thi tuyển, tuyển dụng công chức còn nhiều bất cập. Điều này tạo tâm lý nghi ngờ cho những người có năng lực, có trình độ thực sự muốn được vào công tác tại UBND nhưng lại cho rằng những thông báo tuyển dụng chỉ là hình thức, có nộp hồ sơ và tham gia thi tuyển thì vẫn lớn vẫn bị trượt nên hầu hết những người này đều không muốn nộp hồ sơ tham dự tuyển dụng.

Ba là, CBCC khi được tuyển dụng vào làm việc trong những vị trí nhất định sẽ phải đạt được những quy định, những tiêu chuẩn đối với từng vị trí. Tuy nhiên, để hợp thức hóa bằng cấp và phù hợp với các tiêu chuẩn quy định, các lớp, khóa đào tạo ngắn hạn, cấp tốc được tổ chức, nhưng chất lượng đào tạo còn có mặt hạn chế. Đối với những CBCC được cử đi học nâng cao trình độ cũng chưa phát huy được chất lượng của các khóa đào tạo. Chất lượng thực sự của những tấm bằng chưa được phản ánh đúng, nguyên nhân chủ yếu do chất lượng giáo dục, đào tạo các bậc học chuyên nghiệp của nước ta còn thấp, chương trình đào tạo lạc hậu, chưa song song với trình độ phát triển kinh tế của đất nước và thế giới./.

Tài liệu tham khảo

Nghị quyết số 03-NQ/HU ngày 12/4/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện về “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng lao động, người hoạt động không chuyên trách cấp huyện, giai đoạn 2018 – 2021, định hướng đến năm 2025”.

Nghị quyết số 04-NQ/HU ngày 10/10/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện về “Nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ giai đoạn 2018 – 2021”.

Bùi Văn Nhơn (2006), Giáo trình Quản lý nhân lực xã hội, Nhà xuất bản Tư pháp

Đỗ Văn Phúc (2004), Quản lý nhân lực của doanh nghiệp, Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật.

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Yên Khánh lần thứ XXVI, nhiệm kỳ 2017-2020.