

# XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP CƠ SỞ CỦA THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

★ TS NGUYỄN THỌ ÁNH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền

● **Tóm tắt:** Cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn) là đơn vị hành chính cấp thấp nhất trong hệ thống hành chính 4 cấp ở nước ta. Cán bộ, công chức cấp cơ sở có vai trò mang tính quyết định và là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên ý kiến, nguyện vọng của nhân dân. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu cách mạng mới là việc làm cấp bách hiện nay. Bài viết tập trung làm rõ thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở và đề xuất những giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Thành phố Hải Phòng hiện nay.

● **Từ khóa:** cán bộ, công chức cơ sở; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở Hải Phòng.

**T**rong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HDH đất nước, đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở có sứ mệnh rất quan trọng bởi họ giữ vai trò quyết định trong việc hiện thực hoá sự lãnh đạo và quản lý của Đảng, Nhà nước trong quản trị, tổ chức thực hiện mọi quyết định của cấp uỷ chính quyền cấp trên cùng như cùng cấp. Chất lượng hoạt động của công chức cấp cơ sở ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng và đổi mới của Đảng và Nhà nước. Vì vậy, cán bộ, công chức cấp cơ sở là một trong những nhân tố có ý nghĩa chiến lược, góp phần quyết định sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

## 1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở của thành phố Hải Phòng

Hải Phòng là một trong những trung tâm kinh tế quan trọng của Việt Nam. Từ năm 2005 đến nay, Hải Phòng luôn là 1 trong 5 tỉnh, thành phố đóng góp ngân sách nhiều nhất cả nước, đứng vị trí thứ 3 sau Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội. Năm 2015, tổng thu ngân sách của thành phố đạt 56.288 tỷ đồng; năm 2016 là 62.640 tỷ đồng; năm 2018 đạt 70.730,5 tỷ đồng<sup>(1)</sup>. Năm 2017, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Hải Phòng xếp vị trí thứ 9/63 tỉnh thành trên cả nước<sup>(2)</sup>.

Thành phố Hải Phòng hiện có 15 đơn vị hành chính cấp huyện: 7 quận và 8 huyện, trong đó có

2 huyện đảo (Cát Hải, Bạch Long Vĩ); 223 đơn vị hành chính cấp xã (70 phường, 143 xã và 10 thị trấn; trong đó 57 đơn vị loại 1; 140 đơn vị loại 2; 26 đơn vị loại 3) và 2.580 thôn, tổ dân phố (1.167 thôn và 1.413 tổ dân phố). Dân số của thành phố tính đến ngày 31-12-2016 là 1,96 triệu người, trong đó 0,82 triệu người sinh sống ở khu vực thành thị thuộc 7 quận (chiếm 42%) và 1,14 triệu người sinh sống ở khu vực nông thôn thuộc 8 huyện (chiếm 58%).

Tổng số cán bộ, công chức cơ sở của thành phố Hải Phòng được bố trí theo phân loại đơn vị hành chính là 5.191 người (thực tế chỉ có 4.607 người: cán bộ là 2.278 người và công chức là 2.329 người).

#### *Về trình độ của cán bộ cấp xã*

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: 53% có trình độ sau đại học, đại học và cao đẳng; 35% có trình độ trung cấp; 12% có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo. Cán bộ có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo tập trung vào chức vụ Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, là những người đã tham gia quân đội, sau khi xuất ngũ trở về địa phương tham gia công tác tại xã, phường, thị trấn.

- Trình độ lý luận chính trị: 1% có trình độ cử nhân, cao cấp; 83% có trình độ trung cấp; 16% có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo.

- Trình độ tin học: 74% có chứng chỉ tin học hoặc được đào tạo từ trung cấp công nghệ thông tin trở lên; 26% chưa được đào tạo về kiến thức tin học để phục vụ công việc chuyên môn, chủ yếu là chức vụ Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Chủ tịch Hội Nông dân và Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; các cán bộ này đã lớn tuổi, ít có điều kiện để tiếp xúc và giải quyết công việc trên hệ thống máy tính.

- Trình độ ngoại ngữ: 65% có chứng chỉ ngoại ngữ tiếng Anh, số ít có trình độ đại học tiếng Anh; một số có trình độ ngoại ngữ khác (tiếng

Trung, tiếng Nga...) nhưng tỷ lệ không đáng kể.

#### *Về trình độ của công chức cấp xã*

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: 69,5% có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học; 30,5% có trình độ trung cấp, bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định hiện hành.

- Trình độ lý luận chính trị: 51% có trình độ trung cấp; 49% có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo về lý luận chính trị.

- Trình độ tin học: 91% có chứng chỉ tin học hoặc được đào tạo từ trung cấp công nghệ thông tin trở lên; 9% chưa được đào tạo về kiến thức tin học để phục vụ công việc chuyên môn.

- Trình độ ngoại ngữ: hầu hết công chức xã đều có chứng chỉ ngoại ngữ tiếng Anh, một số ít có trình độ đại học tiếng Anh.

Một điểm lưu ý là, trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ các xã (ngoài hai loại đối tượng kể trên) của Hải Phòng tương đối thấp. Qua điều tra, số lượng cán bộ xã có trình độ trung học phổ thông còn chiếm tỷ lệ khá cao: huyện Tiên Lãng: 25%; huyện Kiến Thụy: 31,8%; huyện An Dương: 24,7%; huyện Thủy Nguyên: 31,7%, trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ rất thấp: huyện Tiên Lãng: 0,9%; huyện Vĩnh Bảo: 0,3%; huyện Kiến Thụy: 1,2%; huyện An Dương: 1,3%; huyện Thủy Nguyên: 0,3%.

#### **2. Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở của thành phố Hải Phòng hiện nay**

Trong những năm gần đây, Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố đã có nhiều chủ trương, giải pháp để củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở nói chung và hệ thống chính trị cấp xã nói riêng: cấp ủy, chính quyền huyện thường xuyên quan tâm triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Trung ương, Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố, để ra nhiều giải pháp củng cố, đổi mới, nâng

cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở; tập trung vào việc nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, qua đó giữ vững ổn định chính trị và phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở, cơ bản đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Nghị quyết số 13-NQ/TU về đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn. Đồng thời, đã phê duyệt Đề án tạo nguồn cán bộ các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn với mục tiêu đào tạo 150 học viên có trình độ đại học chính quy tập trung, đạt loại trung bình khá trở lên, tổ chức đào tạo trong 15 tháng để tạo nguồn quy hoạch các chức danh Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã.

Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành Kết luận số 56-TB/TU về chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở giai đoạn 2011-2016, định hướng đến năm 2020; Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Chương trình hành động thực hiện Kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy, trong đó đề ra một số mục tiêu phấn đấu đến năm 2016, định hướng đến năm 2020 về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Theo đó, mục tiêu đến năm 2020, 100% cán bộ chủ chốt chính quyền cơ sở có trình độ chuyên môn đại học trở lên và trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên; 25% sử dụng được ngoại ngữ trong giao tiếp với người nước ngoài. Tỷ lệ cán bộ nữ trong cán bộ chủ chốt chính quyền cơ sở không dưới 20%; tuổi bình quân cán bộ chủ chốt chính quyền cơ sở dưới 40 tuổi; 100% công chức xã, phường, thị trấn có trình độ đại học và cao đẳng chuyên môn nghiệp vụ, trung cấp lý luận chính trị hành chính, 100% đúng vị trí việc làm, bảo đảm tính chuyên nghiệp.

Để thực hiện được mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở đáp ứng yêu cầu đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH, sớm đưa Hải Phòng "cơ bản trở thành thành phố công nghiệp cùng với Quảng Ninh, đi trước cả nước 5 năm và dự kiến vào trước năm 2020, muộn nhất là 2025 sẽ là thành phố thứ 3 xếp loại đô thị đặc biệt và tầm nhìn từ năm 2025 đến năm 2050 sẽ trở thành thành phố quốc tế..."<sup>(3)</sup>, cần thực hiện một số giải pháp sau:

*Một là, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ cán bộ cơ sở cho nhiệm kỳ Đại hội Đảng (2020 - 2025) và nhiệm kỳ của chính quyền (2021 - 2026)*

Đối tượng ưu tiên đào tạo hàng đầu là các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền cơ sở (Theo Đề án tạo nguồn cán bộ Bí thư Đảng ủy và Chủ tịch UBND xã, phường, thị trấn). Các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức của thành phố, như: Trường Chính trị Tô Hiệu và các trung tâm bồi dưỡng chính trị quận, huyện cần linh hoạt đa dạng hóa việc bồi dưỡng cán bộ, công chức theo hướng cập nhật những kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý theo chức danh cán bộ, công chức để từng bước nâng cao chất lượng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu thực thi chức trách, nhiệm vụ.

*Hai là, tiếp tục thực hiện nghiêm túc các quy định về tuyển dụng, sử dụng đội ngũ công chức cơ sở*

Căn cứ các quy định hiện hành của Chính phủ, Bộ Nội vụ, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Quyết định số 2604/2013/QĐ-UBND ngày 30-12-2013 về Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn và Quyết định số 2605/2013/QĐ-UBND ngày 30-12-2013 quy định về tiêu chuẩn cụ thể công chức xã, phường, thị trấn và quản lý công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố.

Theo đó, quy định cụ thể tiêu chuẩn chuyên ngành đào tạo đối với từng chức danh công chức cấp xã, điều kiện về trình độ chuyên môn đối với các ứng viên đăng ký dự tuyển cao hơn so với quy định của Trung ương nhằm tuyển dụng được nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là tại các xã.

*Ba là, bố trí, sắp xếp và luân chuyển đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở*

Thực hiện việc bố trí, sắp xếp hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã bảo đảm theo quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP của Chính phủ, đồng thời tăng cường bố trí kiêm nhiệm một số chức danh để tiết kiệm biên chế, nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành. Hiện nay, trong 143 xã trên địa bàn thành phố có 68 Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch Hội đồng nhân dân, 2 Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch Ủy ban nhân dân, 10 Phó Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch Hội đồng nhân dân, 1 Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân kiêm Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc và 1 Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân kiêm Chỉ huy trưởng quân sự xã<sup>(1)</sup>.

Tiếp tục tăng cường luân chuyển cán bộ, công chức huyện về đảm nhận các chức vụ chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, như: Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã... để tập trung chỉ đạo thực hiện và hoàn thành các chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội tại cơ sở.

*Bốn là, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở*

Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở trong những năm qua đã từng bước được hoàn thiện theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX của Đảng: "Cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn có chế độ làm việc và được hưởng chính sách về cơ bản như cán bộ, công chức nhà nước". Tuy nhiên, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cơ sở ở nước ta còn thấp,

việc trả lương chưa thực sự gắn với vị trí việc làm và hiệu quả công việc. Thời gian tới, thành phố cần tiếp tục nghiên cứu và đề xuất quy định về chính sách hỗ trợ để cán bộ, công chức cơ sở yên tâm công tác. Đặc biệt, cần xây dựng một số chế độ, chính sách cụ thể đối với những cán bộ, công chức cơ sở thôi công tác trước tuổi về hưu do chưa đạt chuẩn và năng lực, trình độ, tuổi đời cao; chế độ hỗ trợ cho cán bộ luân chuyển; chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao về công tác tại các xã, phường, thị trấn.

*Năm là, hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng và kỷ luật đối với đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở*

Công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng và kỷ luật có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cơ sở. Thông qua hoạt động này nhằm phát hiện những tiêu cực, bất cập nảy sinh từ cán bộ và công tác cán bộ. Qua đó, động viên khen thưởng những nhân tố tích cực, xử lý kịp thời những sai phạm, củng cố lòng tin của nhân dân đối với Đảng và chính quyền. Việc đánh giá cán bộ, công chức cơ sở phải bảo đảm nội dung, quy trình theo quy định; công khai, dân chủ với tiêu chuẩn rõ ràng, minh bạch. Gắn đánh giá với công tác tự phê bình, phê bình và thực hiện nghiêm túc việc tổ chức lấy phiếu tín nhiệm với các chức danh chủ chốt; tạo điều kiện để nhân dân tích cực tham gia giám sát, đánh giá và góp ý cho đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở. Kiên quyết xử lý nghiêm những cán bộ vi phạm, nhiều khuyết điểm, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

*Sáu là, tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy và vai trò giám sát của nhân dân*

Xây dựng đội ngũ cán bộ cán bộ và công chức là trách nhiệm của các tổ chức Đảng. *Cương lĩnh*

xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (Bổ sung, phát triển năm 2011) khẳng định: “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, giới thiệu những đảng viên ưu tú có đủ năng lực và phẩm chất vào hoạt động trong các cơ quan lãnh đạo của hệ thống chính trị”.

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 được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm, ban hành nhiều chủ trương, chính sách cần thiết. Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về *đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở ở xã, phường, thị trấn*, đặt ra nhiệm vụ phải “chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở”; Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về *tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ* (Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018); Hiến pháp năm 2013; Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015; các văn bản hướng dẫn đã tạo cơ sở pháp lý để từng bước xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng ban hành Nghị quyết số 13-NQ/TU về *đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn* và phê duyệt Đề án tạo nguồn cán bộ các chức danh chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn. Để thực hiện được Nghị quyết của Thành ủy và Đề án của Ủy ban nhân dân thành phố, các cấp ủy Đảng, chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội phải làm tròn chức trách, nhiệm vụ của mình. Thành ủy cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ nói chung, về

công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở nói riêng.

Các cấp ủy đảng cần thường xuyên làm tốt công tác giáo dục, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức. Sinh hoạt đảng phải trở thành hình thức chủ yếu để đảng viên tự phê bình, tự học tập, tự giáo dục và rèn luyện. Đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở thường xuyên tiếp xúc, trực tiếp xử lý các mối quan hệ với nhân dân. Bởi vậy, sự giám sát chặt chẽ của nhân dân đối với đội ngũ được coi là “công bộc” của dân sẽ trở thành công cụ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở □

- 
- (1) <http://thongkehaiphong.gov.vn>.
  - (2) Phòng thương mại và Công nghiệp Việt Nam.
  - (3) <http://www.chaobuoisang.net>.
  - (4) Báo cáo của Sở Nội vụ Hải Phòng.

#### Tài liệu tham khảo:

1. Vũ Hoàng Công: Hệ thống chính trị ở cơ sở - đặc điểm, xu hướng và giải pháp, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002.
2. Hoàng Chí Bảo: Hệ thống chính trị cơ sở ở nông thôn nước ta hiện nay, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005.
3. Vũ Hoàng Công: “Thực trạng thí điểm hợp nhất các cơ quan Đảng, Nhà nước tương đồng chức năng, nhiệm vụ ở các địa phương miền nay”, Tạp chí *Lý luận chính trị* số 8/2018.
4. Trương Thị Thông, Nguyễn Văn Thắng: “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các trường chính trị cấp tỉnh”, Tạp chí *Lý luận chính trị* số 2/2019.
5. Lê Khắc Nguyên Anh: “Đổi mới tổ chức và hoạch định của hệ thống chính trị cấp xã ở Hải Phòng”, Tạp chí *Lý luận chính trị* số 4/2019.