

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ NHƯ CỐ, HUYỆN CHỢ MỚI, TỈNH BẮC KẠN

Nguyễn Thanh Huyền*, Phạm Bích Nụ
Trường Đại học Khoa học – ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Cán bộ, công chức (CB,CC) xã là đội ngũ cán bộ cơ sở gần bó và tiếp xúc trực tiếp với quần chúng nhân dân, đảm trách những nhiệm vụ của chính quyền cơ sở. Hiệu quả hoạt động của chính quyền phụ thuộc phần lớn vào chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức xã. Trong những năm qua, đội ngũ CB, CC xã Như Cố, huyện Chợ Mới, tỉnh Bắc Kạn đã được củng cố về nhiều mặt: phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý nhà nước. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt đạt được, chất lượng của đội ngũ CB, CC xã chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của thời đại mới. Vì vậy, tập trung nâng cao chất lượng của cán bộ, công chức xã, nhất là cán bộ chủ chốt chính là khâu có tính chất đột phá trong việc nâng cao hoạt động của chính quyền cơ sở nơi đây.

Từ khóa: Cán bộ, Công chức, Chất lượng, Trình độ, Chính quyền cơ sở

SỰ CẦN THIẾT NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng dạy: *“Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy, toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”*. [2]

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức phường, xã gương mẫu, có chất lượng tốt sẽ là một trong những động lực lớn để cải tiến cái nhìn của người dân về hình mẫu của người cán bộ, công chức Nhà nước, đồng thời là đội ngũ tham mưu tích cực cho cấp trên về mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

Trên cơ sở tìm hiểu, tổng hợp tài liệu, trong phạm vi bài báo này, chất lượng của đội ngũ CB, CC được hiểu là tổng hợp các yếu tố gồm phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc; tri thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp.

Cùng với cách hiểu trên là hệ thống các tiêu chí đánh giá được xây dựng dựa trên Quy định tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (Ban hành kèm theo Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16 tháng 01 năm 2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ). Cụ thể:

Tiêu chí về phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc:

Phẩm chất đạo đức là một tiêu chuẩn quan trọng đối với CB, CC. Yêu cầu về phẩm chất đạo đức đối với công chức được quy định như sau: Có đạo đức, lối sống lành mạnh, có lòng nhân ái, gần gũi với nhân dân, tôn trọng tập thể, thẳng thắn và quyết đoán, biết đoàn kết với mọi người, có trách nhiệm cao trong công tác, nói phải đi đôi với làm, biết phát hiện và cổ vũ những cái mới, kiên quyết đấu tranh chống các tệ nạn xã hội, các hiện tượng tiêu cực, lạc hậu. Tiêu chí này được đánh giá qua các hợp xét kiểm điểm đảng viên, cán bộ, công chức hàng năm của xã.

Tiêu chí về tri thức chuyên môn:

Tri thức chuyên môn được hiểu là bao gồm các yếu tố thuộc về trình độ học vấn phổ thông, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước và trình độ khác (ngoại ngữ, tin học). Đối với tiêu chí về trình độ của đội ngũ CB, CC xã được quy định cụ thể trong Quy định tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (Ban hành kèm theo Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16 tháng 01 năm 2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ).

Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp:

Kỹ năng là vận dụng có hiệu quả những tri thức về phương thức hành động mà CB, CC có được trong quá trình làm việc. Đây là một

* Tel: 0167 4221772, Email: thanhhuyen31282@gmail.com

trong những tiêu chí quan trọng đánh giá năng lực của CB, CC, phản ánh tính chuyên nghiệp của công chức trong thực thi công vụ. Đặc biệt, trong xã hội phát triển như hiện nay, mỗi CB, CC cần có những kỹ năng nghề nghiệp tương ứng với nhiệm vụ được giao để hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao.

Kỹ năng nghề nghiệp bao gồm: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý, kỹ năng phối hợp và kỹ năng thích ứng, sẵn sàng.

Về kỹ năng giao tiếp: Yêu cầu đối với CB, CC phải có phong cách làm việc khoa học, dân chủ, hiểu biết tâm lý và nguyện vọng của nhân dân, có văn hóa ứng xử trong giao tiếp, có nghệ thuật thuyết phục nhân dân tham gia vào các hoạt động chung.

Về kỹ năng quản lý: là sự tổng hợp những phẩm chất cần thiết của nhà quản lý, giúp cho nhà quản lý có thể điều phối các hoạt động trong tổ chức nhằm đạt được những kết quả mong muốn.

Về kỹ năng phối hợp: Một tổ chức hoạt động hiệu quả cần phải có được sự phối hợp giữa các thành viên để đạt được mục tiêu đề ra. Để làm được điều này, trước hết phải có quy chế làm việc của tổ chức, quy định rõ chức trách, nhiệm vụ của từng bộ phận, từng thành viên của tổ chức, xem xét những sự phối hợp của công chức với công việc được giao.

Về kỹ năng thích ứng và sẵn sàng

Đây là tiêu chí đánh giá năng lực CB, CC trên cơ sở đáp ứng sự thay đổi của công việc trong tương lai. Trên thực tế công việc (và ngay cả bản thân CB, CC) cũng luôn thay đổi. Vì vậy, đòi hỏi CB, CC cần có sự đầu tư cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng, thay đổi thái độ và hành vi của mình để đáp ứng được yêu cầu của công việc trong tương lai.

Như vậy có thể nói, để nâng cao chất lượng của đội ngũ CB, CC nói chung và CB, CC xã nói riêng cần phải có sự đánh giá một cách tương đối toàn diện về tất cả các khía cạnh có liên quan.

Xã Như Cố là một xã miền núi thuộc huyện Chợ Mới, tỉnh Bắc Kạn. Trong những năm

qua, đội ngũ CB, CC xã đã được củng cố về nhiều mặt: phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý nhà nước. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt đạt được, nhìn chung chất lượng, đặc biệt về trình độ chuyên môn của đội ngũ CB, CC xã chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu công việc, nhất là trong điều kiện xã Như Cố còn nhiều khó khăn. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức nơi đây là hết sức quan trọng để tạo ra những bước chuyển biến có tính chất quyết định nhằm đưa kinh tế xã thoát khỏi tình trạng khó khăn, cải thiện đời sống dân cư trong xã.

CHẤT LƯỢNG CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ NHƯ CỐ

Dựa vào giới hạn về phạm vi nghiên cứu ở phần cơ sở lý luận, vào quy định của nhà nước về tiêu chuẩn đối với CB, CC xã, trong phần nội dung triển khai, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức xã Như Cố được tiếp cận qua các yếu tố: phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc; tri thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Để tìm hiểu về chất lượng đội ngũ CB, CC xã Như Cố, tác giả đã sử dụng tổng hợp nhiều phương pháp, trong đó tập trung vào phương pháp: thu thập, phân tích, tổng hợp tài liệu; phỏng vấn sâu. Qua đó có được cái nhìn thực tế và đánh giá khách quan về chất lượng của đội ngũ CB, CC nơi đây.

Phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc của CB, CC xã Như Cố

Theo kết quả đánh giá thi đua cuối năm 2015, 100% CB, CC xã có lập trường chính trị vững vàng, gương mẫu trong việc chấp hành các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Xã Như Cố là một xã miền núi, là địa bàn cư trú của người dân tộc Tày là chủ yếu, cho nên việc CB, CC nơi đây chủ yếu là dân tộc Tày cũng là điều dễ hiểu. Đây là một điểm thuận lợi trong việc tạo mối quan hệ giữa CB, CC xã với người dân. 83/100 người dân được hỏi đều nhận định CB, CC xã có thái độ tích cực, nhiệt tình, chu đáo trong việc hướng dẫn, tiếp nhận thông tin và xử lý công việc. Tuy nhiên,

một bộ phận nhỏ còn lại (17/100 người) cho rằng phong cách làm việc của CB, CC xã còn đôi lúc chậm trễ, lè mề cho nên thời gian giải quyết công việc đôi khi bị kéo dài.

Tri thức chuyên môn của cán bộ, công chức xã Như Cồ

Hiện tại, đội ngũ CB, CC xã Như Cồ gồm có 21 người, trong đó: nam 14 người (67%); nữ 07 người (33%). Độ tuổi trung bình của đội ngũ CB, CC xã Như Cồ là khoảng 40 tuổi, cụ thể:

- Từ 26 đến 35 tuổi: 11 người chiếm 52,0 %
- Từ 36 đến 56 tuổi: 06 người chiếm 29,0 %
- Từ 57 đến 60 tuổi: 04 người chiếm 19,0 %

Nhìn vào số liệu này cho thấy, đội ngũ CB, CC xã Như Cồ có độ tuổi trẻ tương đối cao chiếm 52%. Tuy nhiên, điều đáng nói là một số cán bộ chủ chốt lại tương đối lớn tuổi: Bí thư Đảng ủy – Chủ tịch HĐND 56 tuổi, Chủ tịch UBND 59 tuổi. Điều này đặt ra vấn đề chính quyền xã cần phải chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận vào những vị trí chủ chốt trên.

Trình độ học vấn: Đây là yêu cầu tối thiểu của mọi CB, CC cấp xã, cho nên việc đội ngũ CB, CC xã Như Cồ có trình độ học vấn phổ thông đảm bảo theo tiêu chuẩn quy định là điều tất yếu. Trong đó, 18/21 CB, CC có trình độ học vấn 12/12; có 03 CB, CC trình độ có 9/12 đó là: Chủ tịch Hội nông dân, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh và Chỉ huy trưởng quân sự xã. Đó đều là những người có độ tuổi trên 50 tuổi, do điều kiện kinh tế khó khăn cho nên hạn chế trong học tập. Theo quy định của nhà nước, đối với những chức danh trên, trình độ học vấn chỉ yêu cầu từ cấp tiểu học trở lên. Do đó, về mặt lý thuyết, các chức danh trên vẫn đảm bảo yêu cầu. Với kinh nghiệm trong công tác, họ vẫn được đánh giá hoàn thành tốt công việc. Tuy nhiên, chính quyền xã cần phải chú trọng đến việc quy hoạch, bồi dưỡng CB, CC trẻ kế cận để đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao của xã hội phát triển.

Trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước:

09/21 cán bộ, công chức có trình độ trung cấp lý luận chính trị. Trong đó, cán bộ chủ chốt không

những được nâng cao về trình độ lý luận mà còn được bồi dưỡng về quản lý nhà nước.

Trình độ chuyên môn:

Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức xã Như Cồ được cụ thể hóa qua bảng số liệu và qua biểu đồ sau:

Bảng: Trình độ chuyên môn của đội ngũ CB, CC xã Như Cồ

Trình độ chuyên môn	Năm 2014		Năm 2015	
	Số người	Tỉ lệ (%)	Số người	Tỉ lệ (%)
Đại học	04	19,0	06	29,0
Cao đẳng	02	09,5	02	09,0
Trung cấp	09	43,0	09	43,0
Sơ cấp	02	09,5	00	00,0
Chưa qua đào tạo	04	19,0	04	19,0
Tổng	21	100	21	100

Nhìn vào bảng số liệu trên cho thấy những thay đổi về trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức xã Như Cồ qua các năm 2014, 2015.

Tính đến hết năm 2015: 17/21 cán bộ, công chức xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, cụ thể: 06 đại học, 02 cao đẳng, 09 trung cấp. So với năm 2014 đã có sự chuyển biến nhất định: CB, CC có trình độ đại học tăng lên 02 người (tăng 10%); trình độ sơ cấp giảm xuống 0 người (giảm 9,5%). Số CB, CC có trình độ cao đẳng, trung cấp nhìn về con số là không thay đổi so với năm 2014, tuy nhiên giữa các trình độ đã có sự dịch chuyển: 02 CB, CC có trình độ sơ cấp hoàn thành khóa học nâng cao lên trình độ trung cấp; 02 CB, CC kết thúc quá trình học liên thông lên đại học vào cuối năm 2015. Đến hết năm 2015 không còn CB, CC có trình độ sơ cấp.

Tuy nhiên, điểm hạn chế lớn nhất về trình độ chuyên môn của đội ngũ CB, CC xã Như Cồ kéo dài từ nhiều năm nay đó là vẫn tồn tại 04/21 CB, CC chưa qua đào tạo về trình độ chuyên môn. Đó hầu hết là các chức danh chủ chốt, trong đó có cả cán bộ chủ chốt như: Bí thư Đảng ủy – Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch Hội nông dân; Chủ tịch Hội Cựu chiến binh và Chỉ huy trưởng quân sự xã. Qua

quá trình tìm hiểu, phỏng vấn trực tiếp các chức danh trên, có thể chỉ ra một vài nguyên nhân dẫn đến hạn chế trên:

- Thứ nhất: Trước đây, do gia đình đông con, điều kiện kinh tế của gia đình các CB, CC này rất khó khăn, không đủ khả năng cho họ tiếp tục học, nên họ phải dừng lại việc học khi đang học lớp 9.

Ngoài ra, lúc đó cơ sở hạ tầng về đường giao thông và trường còn nhiều hạn chế, trường học không có nhiều, cả huyện mới có một trường cấp 3, chưa có đường quốc lộ như hiện nay nên còn gặp nhiều khó khăn trong việc đi lại.

- Những CB, CC là những người có độ tuổi trên 50 tuổi do tuổi cao hạn chế về sức khỏe nên có tâm lý ngại nâng cao bằng cấp, trình độ.

- Do các trung tâm đào tạo trên địa bàn huyện, tỉnh không có những chuyên ngành phù hợp, cho nên phần lớn những CB, CC muốn đi học phải xuống Thái Nguyên, điều này cũng là một nguyên nhân khiến cho việc học tập nâng cao trình độ của CB, CC xã còn chưa được nhân rộng.

Ngoài ra, còn một hạn chế trong vấn đề bố trí nhân sự tại xã Như Cố đó là chuyên ngành đào tạo và công việc hiện tại đảm nhận của nhiều vị trí, chức danh quan trọng trong xã còn nhiều bất cập. Theo số liệu tổng hợp 10/21 CB, CC đã qua đào tạo nhưng không làm đúng chuyên ngành đào tạo, điển hình như một số chức danh sau: Phó bí thư Đảng ủy có trình độ trung cấp Tài chính – Kế toán; Phó chủ tịch UBND có trình độ trung cấp Văn thư – Lưu trữ; Công chức văn phòng – thống kê tốt nghiệp đại học sư phạm chuyên ngành giáo dục thể chất. Theo kết quả phỏng vấn và thu thập thông tin, nguyên nhân của hạn chế này là do:

- Do xã Như Cố còn nhiều khó khăn cho nên không thu hút được những người có trình độ, đúng chuyên môn. Bên cạnh đó do ảnh hưởng từ những mối quan hệ xã hội trong cộng đồng cho nên ưu tiên cho người dân bản địa.

- Một số chức danh cán bộ được nhân dân tín nhiệm bầu ra mà không quan tâm đến bằng cấp.

- Công việc ở một số xã miền núi trước đây cũng không quá phức tạp cho nên đòi hỏi về việc lựa chọn người đúng chuyên ngành đào tạo cho các vị trí công việc không quá quan trọng.

Tuy còn những hạn chế nhất định, nhưng việc dịch chuyển trong cơ cấu trình độ với chiều hướng tích cực (tỉ lệ CB, CC có trình độ đại học tăng lên) phần nào cho thấy sự nỗ lực của CB, CC xã nơi đây.

Kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức xã Như Cố

Nhìn chung, đội ngũ CB, CC xã Như Cố đều là những người có thâm niên trong công việc, đặc biệt là những vị trí cán bộ chủ chốt đều có thâm niên từ 4 – 7 năm, các chức danh công chức hầu hết là 2 – 3 năm, ít nhất cũng là 1 năm. Thời gian đó chưa phải quá dài, nhưng cũng đủ để CB, CC xã tiếp cận, hiểu rõ công việc và trau dồi kinh nghiệm. Do đó, về cơ bản kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ CB, CC nơi đây đã phần nào đảm bảo được yêu cầu của công việc đặt ra. Điều này được thể hiện qua việc đánh giá CB, CC hàng năm của xã: 100% CB, CC xã đều hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Về kỹ năng giao tiếp: Do phần lớn CB, CC xã là người bản địa cho nên việc giao tiếp với người dân khá dễ dàng, thuận lợi.

Về kỹ năng quản lý: Nhìn chung đội ngũ CB chủ chốt đã qua bồi dưỡng về quản lý nhà nước cho nên nắm rõ các chức trách, nhiệm vụ liên quan đến vị trí công việc. Cụ thể, chủ tịch, 02 phó chủ tịch, Bí thư và phó bí thư Đảng ủy đã qua lớp bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước đối với CB, CC cấp xã.

Về kỹ năng phối hợp: Các vị trí trong xã có mối quan hệ phối hợp với nhau trong việc triển khai thực thi công việc.

Về kỹ năng thích ứng và sẵn sàng: Do là một xã miền núi và đặc trưng công việc của xã chủ yếu là thực thi các nhiệm vụ do cấp trên giao xuống, cho nên nhìn chung CB, CC xã tương đối thụ động trong thực thi công việc, xa lạ với việc xây dựng kế hoạch làm việc và phát triển cho bản thân.

Với đòi hỏi ngày càng cao của công việc trong xã hội hiện đại, việc tiếp cận, xử lý thông tin qua các thiết bị công nghệ của CB, CC xã Như Cố còn nhiều hạn chế. Hiện tại, có 05/21 CB, CC xã chưa có chứng chỉ tin học, số còn lại có chứng chỉ nhưng việc sử dụng máy tính chỉ dừng lại ở việc đánh văn bản. Bên cạnh đó, việc lưu trữ hồ sơ, tài liệu còn nhiều bất cập, vì vậy đôi khi còn xảy ra tình trạng thất lạc tài liệu, văn bản dẫn đến chậm trễ trong giải quyết công việc.

Tuy còn những hạn chế nhất định về trình độ, về kỹ năng nghề nghiệp, nhưng với một xã miền núi còn nhiều khó khăn, thì việc tỉ lệ CB, CC có trình độ đại học tăng lên, không còn CB, CC có trình độ sơ cấp đã phần nào chứng tỏ sự nỗ lực, cố gắng của CB, CC nơi đây, để từng bước đáp ứng yêu cầu của công việc trong thời đại mới.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ NHƯ CỐ

Giữ vững phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc tích cực

Như trên đã phân tích đội ngũ CB, CC xã Như Cố có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt và thái độ làm việc tương đối tích cực. Vì vậy, chính quyền xã cần tiếp tục giữ vững phẩm chất đạo đức và phát huy thái độ làm việc tích cực. Hàng năm, bên cạnh việc đánh giá CB, CC trong nội bộ xã, chính quyền xã có thể tổ chức đợt trưng cầu ý kiến của người dân vào tháng 12 hàng năm về đánh giá công khai CB, CC qua việc bình xét đến tận thôn, bản (qua các cuộc họp tại thôn, bản) và lấy kết quả đó làm một căn cứ để đánh giá CB, CC xã.

Nâng cao tri thức chuyên môn

Tăng cường nhận thức chính trị

- Tiếp tục đổi mới việc tổ chức triển khai các chỉ thị, Nghị quyết của Đảng. Tổ chức các đợt học tập chuyên đề tư tưởng, đạo đức Hồ Chí Minh. Tổ chức các cuộc thi “Bí thư chi bộ giỏi” vận động cán bộ tham gia. Cử cán bộ đi học lớp bồi dưỡng kiến thức về Đảng. Tạo

mọi điều kiện cho đội ngũ CB, CC xã tham gia đầy đủ các đợt học tập về chính trị do huyện, tỉnh tổ chức. Đây là biện pháp tích cực trong việc giáo dục cũng như nâng cao nhận thức cho CB,CC xã nơi đây.

- Đổi mới việc tuyên truyền về nhận thức chính trị. Bên cạnh việc tổ chức các buổi học tập Nghị quyết, Đảng ủy, chính quyền xã nên tích cực tổ chức các hình thức thi hiểu biết về lý luận chính trị từ chi bộ cơ sở đến đảng ủy xã, tạo không khí thi đua học tập, để mọi CB, CC, đảng viên được tham gia và khẳng định. Thông qua đó tìm ra những hạt nhân điển hình, những người có khả năng làm nòng cốt cho phong trào học tập, nghiên cứu lý luận chính trị trong CB, CC, đảng viên, hoặc bổ sung cho đội ngũ nghiên cứu những nhân tố mới. Có thể là cuộc thi với những nội dung như: thi ứng xử, vấn đáp với những tình huống thực tế nảy sinh trong thực tế, những CB, CC sẽ ứng xử ra sao khi có những nhóm người dân biểu tình hay có những biểu hiện quá khích... trước những đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và nhà nước.. Điều này đòi hỏi khả năng vận dụng kiến thức về lý luận chính trị và khả năng tư duy nhạy bén của mỗi cán bộ.

Chuẩn hóa trình độ chuyên môn, bố trí nhân sự hợp lý

Do số CB, CC không đảm bảo yêu cầu về trình độ chuyên môn chủ yếu rơi vào số CB, CC đã lớn tuổi (trên 50 tuổi), cho nên rất khó để đưa ra đề xuất nâng cao trình độ cho họ. Hiện tại đầu năm 2006, chức danh chủ tịch UBND xã đã nghỉ hưu và một cán bộ tương đối trẻ, có trình độ đã thay vào vị trí đó. Tuy nhiên, còn những vị trí khác cũng cần phải có kế sự chuẩn bị đội ngũ kế cận để đảm bảo tính liên tục, kế thừa và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc. Để là được điều này cần thực hiện công tác quy hoạch cán bộ. Đây luôn được coi là một trong những nhiệm vụ quan trọng. Quy hoạch đội ngũ cán bộ dự bị kế cận giữ chức vụ chủ chốt ở các ban ngành đoàn thể. Cử đối tượng thuộc diện quy hoạch

đi học nâng cao trình độ chuyên môn dựa trên yêu cầu của từng vị trí chức danh, trong đó đặc biệt chú ý đến việc quy hoạch vào những vị trí cán bộ chủ chốt. Có thể nói quy hoạch cán bộ chủ chốt thực chất là tìm ra những người có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện để bổ nhiệm vào những vị trí hết quy hoạch trong tương lai gần. Theo tác giả, để thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, cần thực hiện hai bước kế tiếp nhau:

- Bước 1: Chọn trong đội ngũ cán bộ những đồng chí trẻ tuổi, có năng lực, đáp ứng đầy đủ các yêu cầu để đào tạo, bồi dưỡng (tùy thuộc vào vị trí quy hoạch);

- Bước 2: Đánh giá các đồng chí đó, chọn ra những đồng chí có triển vọng phát triển. Đây là việc khó, đòi hỏi công phu. Danh sách này được bổ sung, điều chỉnh định kỳ hàng năm. Trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch tiếp tục bồi dưỡng đối với từng người. Có thể phân công cán bộ lãnh đạo đương chức bồi dưỡng cán bộ thuộc diện quy hoạch, nhất là các đồng chí thuộc diện quy hoạch tầm xa.

Trong điều kiện mới, trên nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội đã xuất hiện ngày càng nhiều người không nằm trong bộ máy của hệ thống chính trị có thể trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý chính quyền và các tổ chức chính trị-xã hội các cấp. Đây cần được xem là một nguồn quan trọng cần được mở rộng trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Đối tượng của việc quy hoạch cần được mở rộng.

- Từ sự quy hoạch đúng đắn sẽ khiến cho việc bố trí, sử dụng cán bộ có hiệu quả. Bố trí sắp xếp đúng năng lực, chuyên môn của từng người, cùng với đó là sự phân công, phân nhiệm rõ ràng, cụ thể tránh chồng chéo. Theo tác giả nên gộp các vị trí sau với nhau cho một người kiêm nhiệm: - Bí thư Đảng ủy kiêm chủ tịch HĐND (theo chính sách mới của Đảng và nhà nước), phó Bí thư Đảng ủy kiêm phó CT. HĐND, như vậy việc triển khai công việc sẽ dễ dàng, thuận lợi hơn.

- Sau khi bố trí, sắp lại công việc, nhân sự trong nội bộ đội ngũ CB, CC xã, cần phải có

kế hoạch đào tạo đối với những vị trí còn yếu về chuyên môn, nghiệp vụ để trước mắt đáp ứng đủ các tiêu chuẩn theo quy định và hơn thế nữa là đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang diễn ra ngày càng nhanh chóng trên địa bàn xã. Đối với những vị trí, nguồn nội bộ không đáp ứng được cần phải tiến hành tuyển dụng từ bên ngoài.

- Hiện tại, những CB, CC đang đảm nhận công việc trái chuyên ngành đào tạo cần nỗ lực để tự bồi dưỡng kiến thức liên quan đến công việc. Chính quyền xã cần thường xuyên phối hợp với các ban, ngành đóng trên địa bàn xã tổ chức các lớp tập huấn nghiệp vụ chuyên môn. Hàng năm, cử các CB, CC đi học tập, trao đổi kinh nghiệm với các đơn vị khác trên cùng địa bàn hoặc địa bàn khác.

- Trẻ hóa đội ngũ CB, CC. Thu hút lực lượng cán bộ trẻ có trình độ Cao đẳng - Đại học. Cần coi việc trẻ hóa đội ngũ cán bộ là một trong những công việc trọng tâm, đưa tỉ lệ cán bộ trẻ trong diện quy hoạch và đào tạo đến 50% trong đội ngũ CB, CC xã Như Cồ. Muốn vậy việc tuyển dụng công chức xã cũng cần được thay đổi: Xây dựng tiêu chí tuyển dụng cụ thể; Áp dụng thi tuyển công chức cho tất cả các vị trí. Chỉ có những người đủ tiêu chuẩn mới được tham gia ứng cử cho các vị trí bầu cử. Công chức tham gia thi tuyển không nhất thiết phải là người địa phương.

Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp

- Đầu tư cơ sở vật chất, trước mắt là bổ sung thiết bị lưu trữ tài liệu, hồ sơ để tránh việc thất lạc. Tăng cường việc bồi dưỡng tin học đối với CB, CC xã để có thể tiếp nhận thông tin nhanh chóng và đáp ứng được yêu cầu của công việc trong xã hội thông tin.

Hiện tại xã có hai công chức Văn phòng – Thống kê đều ở độ tuổi trẻ (29 và 27 tuổi), vì vậy xã nên tạo điều kiện cho một công chức bồi dưỡng về trình độ tin học để thiết lập một trang web riêng của xã, trong đó sẽ cập nhật những thông tin mới về chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước... đồng thời lưu trữ các văn bản của xã. Điều này sẽ góp phần

giúp xã cập nhật thông tin cũng như dễ dàng trong tra cứu tài liệu.

- Hàng năm, xã cần phối hợp với các Sở, ban, ngành tổ chức các cuộc sát hạch về năng lực chuyên môn, năng lực quản lý toàn diện đối với đội ngũ CB, CC xã, đặc biệt là cán bộ chủ chốt để tra dồi kỹ năng quản lý.

- Yêu cầu mỗi CB, CC xây dựng bản đăng ký kế hoạch cá nhân hàng năm, trong đó yêu cầu xác định rõ về lộ trình, cách thức thực hiện việc bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng như trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ... Lấy đây là cơ sở để xét thi đua hàng năm.

- Quy định cụ thể về thủ tục cần thiết, thời gian giải quyết công việc đối với từng lĩnh vực, tránh tình trạng kéo dài thời gian, chậm trễ gây phiền hà cho người dân.

Nâng cao chất lượng của đội ngũ CB,CC xã Như Cố không phải là một công việc một sớm, một chiều mà là công việc lâu dài, có hệ thống cùng sự đồng thuận, phối hợp của mỗi cá nhân và chính quyền cơ sở. Phải đưa ra hệ thống các giải pháp có tính khả thi, toàn diện nhằm mục đích nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp.

Muốn vậy, bản thân mỗi thành viên trong đội ngũ CB,CC xã phải tự nhận thức được những yếu kém, hạn chế của mình để có ý thức phấn đấu, nâng cao, tạo cơ hội, điều kiện cho nguồn nhân lực trẻ phát triển. Các giải pháp trên nếu được thực hiện đồng bộ sẽ góp phần không nhỏ vào việc nâng cao chất lượng của đội ngũ CB,CC xã Như Cố. Từ đó, sẽ góp phần đưa xã từng bước thoát khỏi khó khăn, xóa dần khoảng cách chênh lệch về mọi mặt giữa xã Như Cố với các xã phát triển trên địa bàn huyện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo tổng kết của xã Như Cố năm 2015.
2. Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000, tập 5
3. Luật Cán bộ, Công chức nước CHXHCN Việt Nam, 2008.
4. Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.
5. Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc ban hành qui định tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.

SUMMARY

IMPROVING THE QUALITY OF STAFF IN NHU CO COMMUNE, CHO MOI DISTRICT, BAC KAN PROVINCE

Nguyễn Thanh Huyền*, Phạm Bích Nu
University of Sciences - TNU

Officers and public servants of communes are the base staff and direct contact of the people to undertake the task of local authorities. Efficient operation of the government depends largely on the quality of the staff and employees of communes. Over the years, its staff, officers and public servants as far as having, Cho Moi district, Bac Kan province has been strengthened in many aspects: political quality, professional qualifications, and state management capacity. However, besides the gain, overall quality, qualifications of officers and public servants of communes the staff do not really meet the requirements of the new era. So, this paper was focused on improving the quality of officers and public servants of communes, especially key staff is making breakthrough in improving the operation of the local authorities there.

Keywords: *Officers, public servants, quality, level, government establishments*

Ngày nhận bài: 22/3/2016; Ngày phản biện: 10/4/2016; Ngày duyệt đăng: 31/03/2017

* Tel: 0167 4221772, Email: thanhhuyen31282@gmail.com