

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TỈNH ĐIỆN BIÊN

■ NGUYỄN THANH TUYẾN (\*)

**T**ong hệ thống cơ quan hành chính ở nước ta, cấp xã có vị trí hết sức quan trọng. Đây là cấp hành chính gần dân nhất, nơi trực tiếp giải quyết công việc của dân, đảm bảo cho việc thực hiện quyền làm chủ của nhân dân lao động trong nhà nước của dân, do dân, vì dân. Chính vì vậy, đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước có được thực hiện tốt hay không cũng xuất phát từ cơ sở, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân có được bảo đảm thực hiện hay không một phần dựa vào đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vừa "hồng" vừa "chuyên", đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX đã xác định: "Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng, không ỨC

hiếp dân, trẻ hóa đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở"<sup>(1)</sup>.

Trong 4 năm qua (2004 - 2008) cấp ủy và chính quyền tỉnh Điện Biên không ngừng xây dựng và nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Đến nay, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở Điện Biên đã đạt được những thành tựu nhất định, tuy nhiên nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức vẫn còn nhiều hạn chế.

Tính đến 31/12/2008, tỉnh Điện Biên có 9 đơn vị hành chính cấp huyện (1 thành phố, 1 thị xã, 7 huyện); 106 đơn vị hành chính cấp xã, trong đó có 9 phường, 6 thị trấn, 91 xã; 69 xã đặc biệt khó khăn, 17 xã biên giới.

Trong tổng số 3.287 cán bộ, công chức cấp xã có 1.157 người là cán bộ chuyên trách, 640 người là công chức chuyên môn, 1.490 người là cán bộ không chuyên trách<sup>(2)</sup>.

Trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã như sau:

- Cán bộ chuyên trách:
- + Trình độ văn hóa: tiểu

học: chiếm 26,18%; trung học cơ sở: 57,58%; phổ thông trung học: 16,23%.

+ Trình độ chuyên môn: chưa qua đào tạo: chiếm 80,64%; sơ cấp: 6,31%; trung cấp 11,84%; cao đẳng: 0,26%; đại học 0,95%.

+ Trình độ lý luận chính trị: chưa qua đào tạo: chiếm 45,80%, sơ cấp: 12,1%, trung cấp: 1,92%; cao cấp 0,17%.

+ Trình độ quản lý nhà nước: qua các lớp bồi dưỡng chiếm 38,46%, sơ cấp: 2,16%, trung cấp 1,64%.

- Công chức chuyên môn:  
+ Trình độ văn hóa: tiểu học: chiếm 5,63%; trung học cơ sở: 57,5%; phổ thông trung học: 36,88%.

+ Trình độ chuyên môn: chưa qua đào tạo: chiếm 30,62%; sơ cấp: 3,91%; trung cấp: 60,94%; cao đẳng: 2,97%; đại học: 1,56%.

+ Trình độ lý luận chính trị: chưa qua đào tạo: chiếm 81,87%, sơ cấp: 8,44%, trung cấp: 9,22%; cao cấp 0,47%.

+ Trình độ quản lý nhà nước: trung cấp 05 người, chiếm 0,78%.

- Cán bộ không chuyên trách:  
+ Trình độ văn hóa: tiểu học: chiếm 20,13%; trung học cơ sở: 64,63%; phổ thông trung học: 15,23%.

+ Trình độ chuyên môn: chưa

(\*) Trường Chính trị tỉnh Điện Biên

qua đào tạo: chiếm 91,2%; sơ cấp: 2,08%; trung cấp: 5,84%; cao đẳng: 0,27%; đại học: 0,6%.

+ Trình độ lý luận chính trị: chưa qua đào tạo: chiếm 91,07%, sơ cấp: 3,09%, trung cấp: 5,57%; cao cấp 0,27%.

+ Trình độ quản lý nhà nước: bồi dưỡng: chiếm 1,14%, sơ cấp: 0,13%, trung cấp 0,13%.

Số liệu trên cho thấy đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Điện Biên chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay. Chúng ta đang xây dựng một nền hành chính hiện đại với yêu cầu chuyên môn hóa ngày càng cao, trong khi đó rất nhiều cán bộ, công chức đảm nhiệm công việc chưa được đào tạo chuyên môn, thậm chí có cán bộ, công chức mới chỉ học hết bậc tiểu học.

Từ thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Điện Biên nêu trên, cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

**Một là, chuẩn hóa các chức danh và xác định cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã**

Xây dựng, cụ thể hóa tiêu chuẩn, từng chức danh cán bộ, công chức là để làm căn cứ xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ. Có xác định tiêu chuẩn cán bộ đúng mới có thể đánh giá, lựa chọn cán bộ, công chức đưa vào quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ trong quy hoạch. Không xây dựng được tiêu chuẩn cán bộ, công chức cụ thể, hoặc xây dựng tiêu chuẩn

cán bộ, công chức không đúng sẽ không có cơ sở để tiến hành tốt các khâu trong công tác quy hoạch, do đó không thể tạo ra được đội ngũ cán bộ, công chức tốt, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của cấp xã.

Tiêu chuẩn của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã còn phải được xây dựng trên cơ sở một cơ cấu cán bộ hợp lý. Xuất phát từ yêu cầu khách quan của nhiệm vụ chính trị cần nhấn mạnh các yếu tố tuổi đời, trình độ, thành phần dân tộc, giới, nguồn xuất phát, trong đó quan trọng là yếu tố trình độ.

**Hai là, đổi mới chính sách sử dụng cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ công chức sau đào tạo**

Trong chính sách sử dụng cán bộ, công chức cấp xã cần chú ý đảm bảo đúng tiêu chuẩn, bố trí đúng người, đúng việc. Cần có chính sách đoàn kết tập hợp cán bộ, trọng dụng những người có đức, có tài.

Cần xây dựng chính sách điều động tăng cường cán bộ cho cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu cán bộ cấp thiết trước mắt, mặt khác tạo điều kiện để học hỏi lẫn nhau. Tuy nhiên, tránh tình trạng sử dụng cán bộ có tinh chất tình thế, bố trí cán bộ không phù hợp chuyên môn.

Ngoài ra, đảng bộ chính quyền các cấp tỉnh Điện Biên cần điều chỉnh và hoàn thiện chính sách nhằm thu hút nhân tài làm việc ở xã, như:

Đối với cán bộ từ nơi khác đến, hiện đang hoạt động ở cơ sở, phải có chế độ đãi ngộ thích hợp để động viên họ an tâm với

công tác được giao, trước hết là chế độ lương, phụ cấp.

Đối với trí thức trẻ cần ban hành nhiều chính sách ưu đãi nhằm huy động được nhiều hơn trí thức trẻ đến làm việc ở cấp xã. Các chính sách này được thể hiện trên các lĩnh vực thu nhập, bảo hiểm và điều kiện lao động cho họ.

**Ba là, đổi mới chính sách đào tạo, bồi dưỡng; nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức**

Cần đầu tư thêm kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng những người trong diện quy hoạch; cử cán bộ và công chức cấp xã đi học các lớp trung học chuyên nghiệp và các lớp trung cấp chính trị, trung cấp hành chính tại trường Chính trị tỉnh.

Tăng cường mở các lớp bồi dưỡng ngắn ngày về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, kiến thức quản lý chuyên ngành cho các chức danh cán bộ, công chức cấp xã, chú trọng bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ chủ chốt cấp xã theo từng chức danh, có chính sách hàng năm đưa cán bộ chủ chốt cấp xã đi thăm quan học tập kinh nghiệm các địa phương khác.

Nội dung các lớp đào tạo, bồi dưỡng cần thiết thực, phù hợp với yêu cầu từng chức danh cán bộ, công chức; chú trọng cả phẩm chất đạo đức và kiến thức, cả lý luận và thực tiễn, bồi dưỡng kiến thức cơ bản và kỹ năng thực hành.

Chú trọng bồi dưỡng kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách

pháp luật của Nhà nước, các kiến thức về lịch sử, địa lý, văn hóa.

Bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế, khoa học, công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ, phong cách lãnh đạo ... Nội dung đào tạo, bồi dưỡng nói trên mang tính toàn diện, phù hợp với tính chất hoạt động của cán bộ, công chức cấp xã.

**Bốn là, đổi mới công tác quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng**

Muốn đủ cán bộ có chất lượng để chủ động đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ thì vấn đề cơ bản phải có quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo yêu cầu trước mắt và lâu dài, có các kế hoạch thực hiện trong 5 năm, 10

năm, 20 năm. Đây là trung tâm của toàn bộ công tác cán bộ.

Làm tốt công tác quy hoạch cán bộ sẽ góp phần quan trọng vào việc thực hiện mục tiêu, yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ công chức đồng bộ, có chất lượng, đảm bảo tính kế thừa và liên tục trong đội ngũ cán bộ, công chức. Quy hoạch cán bộ thể hiện chức năng lãnh đạo, định hướng, đảm bảo cho Đảng nắm chắc cán bộ, có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức một cách chủ động.

**Năm là, đổi mới việc đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức**

Đánh giá cán bộ là vấn đề hết sức hệ trọng trong việc

nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, đánh giá có đúng mới có cách "đãi ngộ" đúng đắn với cán bộ, công chức. Điều này không chỉ quyết định cho việc bố trí, sử dụng cán bộ công chức đúng hay sai, mà còn ảnh hưởng đến tâm tư cán bộ, công chức, dư luận và sự đoàn kết nội bộ. Vì thế, đánh giá cán bộ, công chức là một công việc tế nhị, nhạy cảm và phức tạp □

**Ghi chú:**

(1) Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX.

(2) Thống kê chất lượng cán bộ, công chức - Sở Nội vụ tỉnh Điện Biên.

Tượng đài Chiến thắng Điện Biên Phủ \_ Ảnh: TL

