PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG VỤ Ở THỪA THIÊN-HUẾ

■ ThS. LA ĐÌNH MÃO (*)

Ngày nay việc ứng dụng những thành tựu khoa học và công nghệ hiện đại vào quá trình sản xuất lao động tăng nhanh. Nhưng khoa học và công nghệ có sức mạnh thế nào cũng không thể thay thế hoàn toàn vai trò của con người. Như vậy, nguồn nhân lực vẫn đóng một vai trò quyết định vào quá trình sản xuất, tăng trưởng và phát triển kinh tế, xã hội mà đặc biệt là nguồn nhân lực trong nền công vụ.

Nhận thức được tầm quan trọng này, tỉnh Thừa Thiên-Huế coi vấn đề phát triển đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) cho nền công vụ là một nhân tố quyết định thúc đẩy sự đổi mới bộ máy nhà nước, là động lực chủ yếu của sự phát triển bền vững kinh tế, xã hội. Qua hơn 20 năm đổi mới, tỉnh Thừa Thiên-Huế có đội ngũ nhân lực công vụ không ngừng trưởng thành cả về số lượng và chất lượng, kiến thức và năng lực thực tiễn được nâng lên.

Nói đến nguồn nhân lực là nói đến nguồn nhân lực lãnh đạo và nguồn nhân lực làm chuyên môn. Do đó kế hoạch đào tạo phải đáp ứng đầy đủ cả hai nguồn lực này. Kế hoạch đào tạo phải được xây dựng trên cơ sở vật chất, điều kiện kỹ thuật hiện có và khả năng sẽ có trong tương lai. Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng phải góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ CBCC; từng bước tiêu chuẩn hoá ngạch, bậc theo quy định của Nhà nước.

Trong những năm qua tỉnh Thừa Thiên - Huế đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị được 5.534 lượt người; quản lý nhà nước 3.287 lượt người; chuyên môn, nghiệp vụ 3.826 lượt người; tin học 2.555 lượt người; ngoại ngữ hơn 1.500 lượt người. Hàng năm đã cử đi đào tạo thạc sỹ trong nước và nước ngoài ở các lĩnh vực quản lý hành chính công, kinh tế và một số ngành còn thiếu cán bộ.

Ngoài việc cử CBCC đi đào tạo tập trung, chính quy, tỉnh đã kết hợp nhiều loại hình đào tạo nhằm chuẩn hoá chức danh CBCC theo quy định. Quan tâm cử CBCC đi đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu, học tập, tham quan ở nước ngoài, đồng thời có kế hoạch mời chuyên gia về giảng dạy tại tỉnh. Tổ chức các lớp chuyên đề, các hoạt động tham quan, khảo sát, trao đổi kinh nghiệm tạo điều kiện cho CBCC nắm bắt kịp thời những nhiệm vụ trọng tâm của từng thời kỳ và tăng cường năng lực thực tiễn. Song song với việc mở rộng các hình thức đào tạo tập trung, tỉnh đầu tư mở một số lớp đặc biệt, chất lượng cao. Số lớp này không nhiều nhưng thực sự có chất lượng. Người học được lựa chọn kỹ, học cơ bản, hệ thống; đào tạo có mục tiêu, địa chỉ rõ ràng. Công tác bồi dưỡng tập trung vào việc bổ trợ các kiến thức về ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên đề các chính sách của Đảng và Nhà nước. CBCC sau khi được đào tạo nhận thức chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. CBCC được đề bạt, bổ nhiệm hầu hết phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới.

Hiện nay, đội ngũ CBCC, viên chức toàn tỉnh có 23.673 người. Trong đó có 2.152 người làm

(*) Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên-Huế

nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước chiếm 9,09%; 21.521 người ở các đơn vị sự nghiệp chiếm 90,9%. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: trên đại học 2,90%; đại học và cao đẳng 81,11%; trung cấp 13,41%; các hình thức khác còn lại 2,58%; quản lý nhà nước 16,72%; tin học 54,19%, trong đó đại học và trên đại học 4,45%; ngoại ngữ 30,54%, trong đó đại học 4,15%.

Đội ngũ CBCC quản lý hành chính nhà nước có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đại học và trên đại học chiếm 83,71%; cao đẳng, trung cấp 11,73%; lý luận chính trị 28,10%, trong đó cử nhân và cao cấp chính trị 11,42%; đã qua bồi dưỡng quản lý nhà nước 59,97%. Về tuổi đời, dưới 30 tuổi chiếm 22,63%; từ 30 tuổi đến 50 tuổi 69,77%.

Đội ngũ cán bộ, viên chức các đơn vị sự nghiệp có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đại học và trên đại học 42,28%; cao đẳng, trung cấp 48,56%; lý luận chính trị 5,3%, trong đó cử nhân và cao cấp chính trị 0,56%; đã qua bồi dưỡng quản lý nhà nước 12,4%. Về tuổi đời, dưới 30 tuổi 27,26%; từ 30 tuổi đến 50 tuổi 62,20%.

Như vậy, đa số CBCC làm công tác quản lý hành chính nhà nước đã được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Vấn đề đáng quan tâm là sự thiếu hụt về lý luận chính trị và trình độ tin học; thiếu đồng bộ về một số ngành và lĩnh vực, nhất là cán bộ đầu đàn trong lĩnh vực du lịch. Phần đông cán bộ trẻ có kiến thức, có trình độ học vấn, năng động và mạnh dạn nhưng thiếu kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành, chưa được chuẩn bị chu đáo.

Kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn về kinh tế thị trường, về quản lý nhà nước, quản lý đô thị của một số CBCC chậm được đào tạo mới, đào tạo lại. Đã có hiện tượng "chảy máu chất xám" do một số CBCC sau khi được cho đi đào tạo sau đại học đã bỏ cơ quan nhà nước để làm việc cho các đơn vị liên doanh, tổ chức nước ngoài hoặc đến những đơn vị có chế độ ưu đãi và thu nhập cao hơn.

Một số CBCC trình độ và năng lực quản lý điều hành chưa ngang tầm với nhiệm vụ, thiếu chủ động sáng tạo; việc vận dụng các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào điều kiện cụ thể của từng địa phương chưa linh hoạt, nhiều nơi còn sao chép một cách máy móc. Không ít CBCC chưa nắm vững chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao, không nắm vững các quy định của pháp luật, vì vậy quá trình chỉ đạo điều hành, giải quyết công việc còn mang tính chủ quan, tuỳ tiện dẫn đến vi phạm.

Một số CBCC năng lực thực hiện nhiệm vụ chuyên môn còn thấp, chưa có tính chuyên nghiệp, phần lớn thiếu khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc, thụ động trong thực thi công vụ; thiếu khả năng bao quát tình hình, đồng thời chậm thích ứng với nhiệm vụ mới. Chưa có khả năng tư duy, dự báo, xây dựng chương trình kế hoạch, thiếu khả năng nghiên cứu, tổng hợp tình hình, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn; tinh thần hợp tác, phối hợp công việc còn nhiều hạn chế, nên hiệu quả công tác không cao.

Nguyên nhân của những vấn đề nêu trên là do công tác quản lý CBCC ở cơ sở chưa tốt, chậm được đổi mới. Công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa được coi trọng đúng mức, chưa thực hiện một cách đồng bộ và khoa học. Do đó không chủ động được nguồn lực cho việc bố trí thay thế, thiếu nguồn bổ sung, làm cho lực lượng CBCC bị hẫng hụt.

Việc kiểm tra, đánh giá về công tác CBCC, công tác quy hoạch đào tạo của các cấp uỷ, chính quyền các cấp không thường xuyên, chưa có biện pháp khắc phục những yếu kém một cách có hiệu quả. Nhiều nơi còn vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; chính sách đãi ngộ, khen thưởng đối với CBCC cơ sở chưa thoả đáng, chưa tạo động lực, thu hút được đội ngũ cán bộ về công tác ở cơ sở.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC của địa phương chưa đồng bộ giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu cân đối giữa việc trang bị trình độ lý luận chính trị với kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; một số lĩnh vực chưa sâu, còn nhiều lý thuyết, ít kiến thức thực tiễn. Đào tạo chưa gắn liền với quy hoạch. Đào tạo và sử dụng chưa phối hợp chặt chẽ. Đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hoá đội ngũ CBCC.

Để phát triển nguồn nhân lực công vụ đến

năm 2015, tỉnh Thừa Thiên - Huế đã xác định và coi đây là nhiệm vụ đột phá với mục tiêu phát triển đội ngũ CBCC theo hướng chuẩn hóa có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ. Hàng năm lựa chọn từ 25-30 CBCC trong diện quy hoạch để đào tạo sau đại học ở nước ngoài theo các ngành mũi nhọn của tỉnh. Ngoài ra, tỉnh đang xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao, giỏi ở các ngành đang còn thiếu hụt.

Đội ngũ CBCC hành chính và viên chức sự nghiệp các cấp phải đạt yêu cầu tiêu chuẩn theo chức danh ngạch bậc quy định, chú ý đến đội ngũ CBCC quản lý hành chính. Viên chức ngành Giáo dục phải có trình độ trung cấp lý luận chính trị đạt từ 25% đến 30%. Đối với CBCC ngạch chuyên viên và chuyên viên chính trong độ tuổi phải được đào tạo lại theo quy định của ngạch. Số cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ tạo nguồn phải được đào tạo cơ bản, toàn diện để có kiến thức cơ bản, có năng lực thực tiễn và có kỹ năng thực hành nhất định để đảm đương nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu.

Hàng năm tiến hành đánh giá nhận xét đối với sự phát triển nguồn nhân lực công vụ để có chính sách một cách hợp lý nhằm phát huy tốt và không ngừng nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động của bộ máy.

Nhận thức rõ tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, cần quan tâm giải quyết hai nhóm vấn đề lớn về phát triển nguồn nhân lực công vụ, đó là:

- Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ. Đây là một nội dung của cải cách hành chính. Để thực hiện nội dung này cần quán triệt các quan điểm sau đây:

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ gắn với đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, hệ thống chính trị.

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ phải hướng tới việc đáp ứng yêu cầu cải cách kinh tế và hội nhập quốc tế.

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ theo hướng điều chỉnh chuyên biệt giữa CBCC thực thi công vụ trong các cơ quan quản lý nhà nước với viên chức làm việc trong các tổ chức sự nghiệp công.

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ nhằm đảm bảo ngày một tốt hơn đời sống cán bộ, công chức.

- Xác định tiêu chuẩn hoá CBCC trong thời kỳ đổi mới, đó là:

+ Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

+ Cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

+ Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hoá, chuyên môn, năng lực, sức khoẻ để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Để làm tốt hai nhóm vấn đề nêu trên, cần có những giải pháp thực hiện như sau:

Một là, khảo sát, đánh giá khách quan về thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực công vụ, làm rõ nguồn nhân lực thừa và nguồn nhân lực thiếu và dự báo nhu cầu một cách khoa học về nguồn nhân lực để tiến hành xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cho từng loại, phù hợp với điều kiện và đặc điểm của địa phương, đơn vị; trên cơ sở đó lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể cho từng loại CBCC theo quy hoạch của từng thời gian cụ thể. Trong quá trình xây dựng và thực hiện quy hoạch CBCC phải vận dụng và thực hiện tốt quy chế về công tác cán bộ, nhất là quy chế về đánh giá, tuyển chọn, sử dụng, đề bạt; phát huy vai trò của tập thể với đề cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu và mở rộng dân chủ với nhân dân. Từ đó, tinh giản đội ngũ công chức, thay thế những người không đủ tư cách đạo đức, năng lực chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Hai là, nâng cao chất lượng và hiệu quả của đào tạo. Xác định công tác đào tạo là khâu then chốt quyết định chất lượng nguồn nhân lực, nên việc đào tạo phải đổi mới nội dung, chương trình theo hướng giảm nội dung lý luận, tăng cường các nội dung mang tính thực tiễn, cập nhật đầy đủ các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến hoạt động ở cơ sở, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho từng loại CBCC. Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, bồi dưỡng để phù hợp với điều kiện, đặc điểm cụ thể của từng loại CBCC vào từng cơ quan, đơn vị. Đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, năng lực, tính chuyên nghiệp của đội ngũ CBCC. Chú trọng việc đào tạo lại theo định kỳ với các hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với từng đối tượng; chú ý tăng cường bồi dưỡng kiến thức về quản lý hành chính, pháp luật và các kỹ năng hoạt động, công tác ở cơ sở.

Gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng cán bộ. Mạnh dạn sử dụng cán bộ trẻ, có triển vọng phát triển đã được đào tạo đạt chuẩn chức danh giữ các chức vụ phù hợp với chuyên môn đào tạo.

Ba là, để khắc phục tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực công vụ cần có chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng về công tác nhằm trẻ hoá đội ngũ CBCC. Thông qua các hoạt động thực tiễn ở cơ sở để phát hiện nguồn nhân lực, lựa chọn số học sinh đã tốt nghiệp phổ thông loại giỏi đưa vào diện quy hoạch để cử tuyển đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ theo nhu cầu sử dụng của địa phương trong từng giai đoạn. Sau khi đào tạo về số sinh viên này được bố trí và có chính sách tiền lương phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

Bốn là, đẩy mạnh việc thực hiện chính sách luân chuyển công chức cấp huyện, cấp tỉnh để đảm nhiệm các chức danh chủ chốt ở cơ sở theo chủ trương chung, để số công chức này vừa có điều kiện tiếp cận nắm bắt tình hình thực tiễn vừa để giúp những cơ sở còn thiếu cán bộ.

Năm là, hoàn thiện chính sách cải cách tài chính công, động viên, khen thưởng và đào tạo để công chức có thu nhập minh bạch, tương ứng với trình độ, năng lực, giá trị sức lao động và hiệu quả công tác của công chức.

Sáu là, phân cấp quản lý nguồn nhân lực công vụ đi đôi với tăng cường năng lực cho chính quyền địa phương, đơn vị cơ sở; trao quyền nhiều hơn cho các cơ quan trực tiếp quản lý, sử dụng CBCC để đánh giá, phát triển nguồn nhân lực công vụ sát thực hơn.

Bảy là, đánh giá công chức dựa trên những tiêu chí khách quan, trung thực. Tuyển dụng, giao việc, bổ nhiệm công chức theo năng lực, sở trường, kiên quyết loại trừ tệ "chạy chức, chạy quyền" để hưởng lợi do xu nịnh, vì lợi ích cá nhân làm mất lòng tin của nhân dân, suy giảm nhiệt huyết cống hiến của công chức.

Phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực công vụ nói riêng là nhiệm vụ trọng tâm, khâu đột phá có tính chiến lược lâu dài trước xu thế hội nhập. Nguồn nhân lực công vụ là yếu tố quyết định thành bại của các chủ trương, chính sách, kế hoạch công tác. Năng lực CBCC, tinh thần làm việc của họ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác, hoạt động của các cơ quan, đơn vị: Ngoài các vấn đề về hiệu quả kinh tế còn có các yếu tố khác rất quan trọng tác động đến công chức như uy tín, khả năng, thái độ, phong cách phục vụ nhân dân của đội ngũ CBCC, đặc biệt là người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

Mặc dù công tác quản lý nguồn nhân lực công vụ thời gian qua ở Thừa Thiên - Huế không ngừng được cải thiện, chất lượng đội ngũ CBCC được nâng cao, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Việc khơi dậy ý thức và trọng trách phục vụ tổ quốc, phục vụ nhân dân của đội ngũ công chức là sứ mệnh lớn lao đối với công tác tổ chức - cán bộ. Điều đó đặt ra vấn đề xây dựng những giá trị định hướng và đề ra các chế độ, chính sách phù hợp đối với CBCC, coi sự nghiệp phát triển chung là lý tưởng phấn đấu của mình. Phải xây dựng môi trường làm việc tích cực để các công chức trong từng cơ quan, đơn vị chủ động, sáng tạo và hợp tác tốt để hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng cao ❑