

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH Ở QUẢNG BÌNH

ĐOÀN NHÂN ĐẠO*

1. Vài nét về đặc điểm của tỉnh Quảng Bình.

Quảng Bình là một tỉnh miền Trung với địa hình kinh tế - xã hội đa dạng, phong phú, nằm ở Bắc Trung Bộ, phía Bắc giáp với tỉnh Hà Tĩnh, phía Nam giáp tỉnh Quảng Trị, phía Tây giáp nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, phía Đông giáp với biển Đông với tổng diện tích là 8037 km², dân số 854.918 người (năm 2007) gồm nhiều dân tộc. Địa hình gồm nhiều dãy núi kế tiếp nhau thuộc dải Trường Sơn, chủ yếu là núi đá vôi dọc theo biên giới Việt - Lào; rừng và trung du chiếm 1/2 diện tích. Thiên nhiên ưu đãi ban tặng cho Quảng Bình phong cảnh thiên nhiên đặc sắc như Phong Nha - Kẻ Bàng, suối nước khoáng Bang, mỏ đá vôi, cảng biển Hòn La, bãi biển Đá Nhảy, bãi biển Nhật Lệ... Đây là điều kiện thuận lợi để phát triển kinh tế - xã hội tỉnh, mở ra một nền công nghiệp không khói, phát triển du lịch sinh thái.

Quảng Bình có 7 đơn vị hành chính; trong đó, 4 huyện đồng bằng và trung du, 2 huyện miền núi và 1 thành phố cấp ba; là nơi chịu nhiều hậu quả nặng nề trong cuộc kháng chiến chống Mỹ cứu nước, nơi giới tuyến chia cắt Bắc Nam, điều kiện khí hậu khắc nghiệt, cơ sở hạ tầng còn thiếu, cơ sở công nghiệp còn ít về số lượng, lạc hậu về công nghệ và thiếu thốn về vốn. Nhưng người dân Quảng Bình có truyền thống thông minh hiếu học, dũng cảm trong chiến đấu bảo vệ Tổ quốc, cần cù sáng tạo trong lao động sản xuất.

2. Đặc điểm của đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Quảng Bình.

Tỉnh Quảng Bình được tái lập lại từ tháng 7-1989 (tách ra từ tỉnh Bình Trị Thiên). Do đó, ngoài đặc điểm chung của đội ngũ công chức hành chính Việt Nam, công chức hành chính tỉnh Quảng Bình có những đặc điểm riêng. Sự hình thành và phát triển đội ngũ công chức hành chính của tỉnh Quảng Bình cũng có những thuận lợi, khó khăn nhất định.

Đội ngũ công chức hành chính được hình thành từ 3 nguồn chủ yếu: Một bộ phận được gửi đi đào tạo ở các tỉnh miền Bắc trong những năm chiến tranh chống Mỹ, sau ngày giải phóng trở về quê hương, họ được đào tạo cơ bản ở các trường trong và ngoài nước nên có bản lĩnh chính trị, kiến thức kinh tế, kỹ thuật, có nhiệt tình cách mạng, có kinh nghiệm thực tiễn. Một số cán bộ trưởng thành từ thực tế công tác, chưa được đào tạo qua các trường lớp cơ bản nên hạn chế tư duy lý luận, khó khăn trong việc tiếp thu những kiến thức mới, sử dụng các phương tiện hiện đại. Một bộ phận được sinh ra sau ngày miền Nam giải phóng, được học tập, trưởng thành trong những năm đất nước đổi mới, họ được tiếp cận ngay với cơ chế thị trường nên có những tư duy, hành động theo cơ chế mới, tuy vậy, lực lượng này vẫn đang còn trẻ chưa phù hợp với vị trí lãnh đạo cao trong bộ máy hành chính.

* Học viên Cao học khoá 13 - Học viện Hành chính.

Tỉnh Quảng Bình có số lượng dân không đông nên đội ngũ công chức hành chính có số lượng ít và mỗi công chức phải đảm nhận nhiều chức danh khác nhau, thậm chí có chức danh quản lý một vài lĩnh vực với ngành nghề đào tạo không giống nhau. Đặc điểm này gây khó khăn cho việc bố trí công chức chuyên sâu từng lĩnh vực, ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác của mỗi công chức trong bộ máy hành chính.

Quảng Bình là một trong những tỉnh có nguồn thu ngân sách thấp, 3/4 số chi ngân sách phải dựa vào cân đối ngân sách từ trung ương. Do vậy, kinh phí hàng năm dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, trang bị phương tiện làm việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cũng hết sức khó khăn.

- Đánh giá chung về công tác tổ chức và cán bộ, Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh đã có nhận xét đánh giá tích cực về đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh, đó là, đội ngũ cán bộ, công chức đã trải qua hoạt động thực tiễn và qua đào tạo đã có bước trưởng thành hơn, vững vàng trong cơ chế mới, chất lượng hiệu quả công tác không ngừng được nâng lên; công tác quy hoạch cán bộ đã có bước chuyển biến và đạt hiệu quả quan trọng.

Trong những năm qua, nhờ chủ trương xã hội hoá công tác giáo dục, nhiều loại hình đào tạo mới được mở ra. Số người dự tuyển vào công chức có trình độ đào tạo cao ngày càng nhiều, công tác đào tạo, bồi dưỡng được các cơ quan đơn vị quan tâm hơn và bản thân cán bộ, công chức cũng nhận thức được sự cần thiết phải học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Vì vậy, trình độ chuyên môn trong đội ngũ công chức ngày một tăng. Theo số liệu điều tra của Sở Nội vụ tại thời điểm ngày 04-3-2008, về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thì trong đội ngũ công chức hành chính tỉnh Quảng Bình, hiện có 23 người có học vị tiến sĩ:

215 người có trình độ thạc sĩ; 4.592 người có trình độ đại học; 221 người có trình độ trung cấp và cao đẳng.

Qua số liệu trên cho thấy, số lượng công chức có trình độ đại học trở lên chiếm 72% là phù hợp. Tuy nhiên, số công chức có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ còn ở tỉ lệ thấp (2,2% so với tổng số), số người chưa qua đào tạo ở một trường lớp chính quy hoặc chỉ được đào tạo ở các trường lớp chính trị nhưng chưa có bằng cấp chuyên môn nghiệp vụ đang chiếm tỉ lệ tương đối cao (5%). Vì vậy, cần có kế hoạch đào tạo để tăng số lượng công chức có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ để đến năm 2015 mỗi cơ quan chuyên môn thuộc tỉnh (27 cơ quan) có ít nhất 2 thạc sĩ và 1 tiến sĩ. Đồng thời, đảm bảo 100% công chức hành chính phải được đào tạo từ trung cấp chuyên môn trở lên.

3. Mục tiêu và một số giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng CB,CC của tỉnh.

Một là, xây dựng được đội ngũ công chức đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu để góp phần giữ vững ổn định chính trị, đẩy mạnh công cuộc đổi mới thực hiện CNH - HĐH đất nước.

Hai là, trang bị cho công chức có kiến thức và kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước. Từng bước chuẩn hoá các chức danh, ngạch bậc công chức. Bảo đảm đến năm 2015, tất cả công chức hành chính nhà nước từ tỉnh đến huyện phải đạt tiêu chuẩn theo quy định cho từng cấp về kiến thức quản lý hành chính nhà nước, có trình độ đại học về chuyên môn và có trình độ cao cấp về lý luận chính trị. Đội ngũ cán bộ, công chức chủ chốt cấp xã phải có trình độ trung cấp chuyên môn và trình độ trung cấp về lý luận chính trị hành chính trở lên.

Ba là, tuyển dụng công chức đạt chỉ tiêu 100% công chức quản lý được đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý hành chính nhà

nước hoặc lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, phấn đấu đến 2015, 100% công chức chủ chốt hành chính cấp huyện trở lên có trình độ cao cấp lý luận chính trị, trình độ đại học của một ngành chuyên môn nhất định. Thực hiện nghiêm túc chế độ đào tạo trước khi bổ nhiệm mới. Phấn đấu đến năm 2015, có 50% công chức lãnh đạo là giám đốc, phó giám đốc sở trở lên được đào tạo có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ chuyên ngành.

Bốn là, xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ quản lý theo chức danh, theo các ngạch công chức, theo từng loại công chức và thậm chí xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng cho bản thân các giảng viên chuyên ngành quản lý nhà nước.

Bổ sung kiến thức chung như hệ thống chính trị và nền hành chính của nước Việt Nam, kỹ thuật hành chính, pháp luật, pháp chế trong hoạt động quản lý nhà nước, nội dung của hoạt động công vụ, quy định về đạo đức công chức.

Trang bị kiến thức chuyên ngành đối với công chức chuyên ngành như thuế, hải quan, quản lý thị trường, kiểm lâm, v.v.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và tiếp cận thông tin tài liệu các nước một cách có hiệu quả.

Năm là, tổ chức đào tạo tiền công vụ đối với những công chức mới được tuyển dụng. Công chức sau khi thi tuyển phải trải qua một thời gian tập sự mới được xem xét bổ nhiệm chính thức. Trong quá trình tập sự, công chức phải học tập tìm hiểu hệ thống cơ quan hành chính, làm quen với phương thức quản lý điều hành nhà nước. Vì vậy, công chức sau khi thi tuyển phải được đào tạo ở trường hành chính ít nhất là 1 năm nhằm trang bị cho cán bộ công chức về phong cách, cách xử lý những vấn đề gặp phải khi đảm nhận công vụ. Việc đào tạo này không trùng lặp với những kiến thức đã học ở trường đại học.

Sáu là, xây dựng quy hoạch cán bộ của tỉnh kể cả các đối tượng thuộc diện quản lý của Ban Bí thư Trung ương Đảng. Sau khi bản quy hoạch cán bộ đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt, danh sách quy hoạch được dùng làm căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ, công chức, đảm bảo có đủ điều kiện phát triển đúng yêu cầu quy hoạch đã đặt ra. Tổ chức thực hiện quy hoạch công chức phải gắn với đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đánh giá trình độ, năng lực thực tế và ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức theo quy hoạch để có thể bổ sung hoặc đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ điều kiện.

Bảy là, thực hiện thi tuyển vào chức danh lãnh đạo. Thay thế quy trình bổ nhiệm cán bộ như hiện nay bằng việc tổ chức thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo quản lý ở các cấp rất là cần thiết. Thông qua thi tuyển, công chức phải thể hiện được trình độ am hiểu chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, xây dựng được phương án của tổ chức, quản lý và phương hướng phát triển của tổ chức và thi tuyển phải có cạnh tranh, để từ đó có thể lựa chọn người có trình độ và khả năng phù hợp với yêu cầu công việc.

Tám là, tạo điều kiện để cán bộ, công chức rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ, nhất là cán bộ trẻ có triển vọng trưởng thành nhanh hơn và toàn diện, vững vàng hơn. Từng bước điều chỉnh việc bố trí cán bộ hợp lý hơn. Tăng cường cán bộ có trình độ, năng lực, phẩm chất cần thiết cho những nơi có nhu cầu cấp bách nhất và một số địa bàn có nhiều khó khăn. Tạo nên một trong những bước đột phá góp phần đổi mới sâu sắc công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý... phá bỏ những quan điểm và thói quen lạc hậu trong công tác cán bộ như: khuynh hướng cục bộ khép kín trong từng đơn vị, nhất là trong từng địa phương □