

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở QUẢNG NAM

VÔ CÔNG KHÔI

Phân viện Đà Nẵng - Học viện CTQG Hồ Chí Minh

1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở Quảng Nam.

Kể từ khi trở thành đơn vị hành chính cấp tỉnh độc lập (tháng 01-1997), Quảng Nam rất chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC) vững mạnh; đặc biệt là đội ngũ CB,CC xã, phường, thị trấn (sau đây gọi tắt là CB,CC cấp xã). Trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường, đội ngũ CB,CC cấp xã đã tích cực học tập nhằm khắc phục sự hổng hụt về trình độ và năng lực. Qua đó, trình độ học vấn, lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và quản lý hành chính nhà nước đã được nâng lên một bước; tác phong điều hành công việc năng động, chủ động và sáng tạo hơn; tính chủ quan, tùy tiện, thụ động, ỷ lại trong giải quyết công việc từng bước được khắc phục. Đội

ngũ CB,CC cấp xã đã đóng vai trò tích cực trong công cuộc cải cách hành chính (CCHC) và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

Tuy nhiên, trước yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, trình độ mọi mặt của đội ngũ CB,CC cấp xã tuy được nâng lên nhưng vẫn còn thấp. Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ Quảng Nam hiện nay, toàn tỉnh hiện có 4.206 CB,CC cấp xã (trong đó, miền núi: 1.654 người, đồng bằng: 2.552 người) thuộc các chức danh cán bộ chuyên trách và công chức chuyên môn. Trình độ (học vấn, chuyên môn và lý luận chính trị (LLCT)) của đội ngũ này được thể hiện qua số liệu thống kê (tính theo số người và tỉ lệ phần trăm) sau:

- Về trình độ học vấn:

	Tốt nghiệp THPT	Tốt nghiệp THCS	Chưa tốt nghiệp THCS	Tiểu học
Toàn tỉnh	1.448 (34,4%)	1.621 (38,5%)	739 (17,6%)	398 (9,5%)
Miền núi	323 (19,5%)	520 (31,4%)	438 (26,2%)	373 (22,6%)
Đồng bằng	1.125(44,1%	1.101 (43,1%)	301 (11,8%)	25 (1%)

- Về trình độ chuyên môn:

	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa qua đào tạo
Toàn tỉnh	140 (3,3%)	21 (0,5%)	106 (25,2%)	378 (9%)	2.606 (62%)
Miền núi	12 (0,7%)	2 (0,1%)	273 (16,5%)	148 (8,9%)	1.219 (73,7%)
Đồng bằng	128 (5%)	19 (0,7%)	788 (30,9%)	230 (9%)	1.387 (54,3%)

- Về trình độ LLCT:

	Cao cấp + Cử nhân	Trung cấp	Chưa qua đào tạo
Toàn tỉnh	102 (2,4%)	1.443 (34,3%)	2.661 (63,3%)
Miền núi	22 (1,3%)	451 (27,3%)	1.181 (71,4%)
Đồng bằng	80 (3,1%)	992 (38,9%)	1.480 (58%)

Thực tế trên của đội ngũ CB,CC cấp xã là một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến việc tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị ở phần lớn cơ sở của Quảng Nam còn nhiều yếu kém, bất cập trong công tác lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện và vận động quần chúng, cũng như trong điều hành công việc ở địa phương, dẫn đến việc giải quyết công việc còn tùy tiện, thụ động, buông lỏng quản lý. Cá biệt còn một số CB,CC cấp xã lợi dụng chức quyền và những khe hở trong cơ chế, chính sách để làm giàu bất chính, tham nhũng, tiêu xài lãng phí của công... Những hiện tượng này đã và đang ảnh hưởng trực tiếp đến việc quản lý và điều hành ở cơ sở, làm giảm sút lòng tin của nhân dân vào Đảng, chính quyền.

2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã.

Để hạn chế và nhanh chóng khắc phục tình trạng yếu kém, bất cập của đội ngũ CB,CC cấp xã ở Quảng Nam như nêu trên đây, cần thực hiện tốt một số giải pháp chủ yếu sau:

a. Xây dựng tiêu chuẩn cụ thể đối với các chức danh CB,CC cấp xã.

Tiêu chuẩn CB,CC là căn cứ để tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng có hiệu quả đội ngũ CB,CC. Do vậy, xây dựng hệ thống tiêu chuẩn khoa học, đúng đắn là yếu tố quan trọng đầu tiên trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC.

Trên cơ sở những tiêu chuẩn chung

được quy định tại Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003 về CB,CC xã, phường, thị trấn và căn cứ vào đặc điểm đội ngũ CB,CC cấp xã của Quảng Nam, việc ban hành tiêu chuẩn cụ thể đối với các chức danh CB,CC cấp xã cần có một số nội dung cơ bản sau:

- *Tiêu chuẩn về độ tuổi bổ nhiệm lần đầu, tuyển dụng:* thực hiện triệt để phương châm “trẻ hoá đội ngũ”; cần có sự phân biệt giữa cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã.

+ Đối với cán bộ chuyên trách: riêng đối với cán bộ giữ các chức vụ bí thư, chủ tịch HĐND, chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, tuổi đời bổ nhiệm có thể cao hơn; còn các chức danh khác, tuổi đời bổ nhiệm lần đầu không quá 40; bí thư đoàn thanh niên không quá 30 tuổi.

+ Đối với công chức cấp xã: tuổi đời tuyển dụng không quá 30.

- *Tiêu chuẩn về trình độ học vấn:*

Đội ngũ CB,CC cấp xã ở các huyện, thị xã thuộc vùng đồng bằng nhất thiết phải tốt nghiệp trung học phổ thông. Riêng ở miền núi, cán bộ chuyên trách đảm nhiệm các chức vụ chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, chủ tịch hội phụ nữ, chủ tịch hội nông dân, chủ tịch hội cựu chiến binh, bí thư đoàn thanh niên và công chức cấp xã bằng cấp có thể thấp hơn.

- *Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:*

+ Đối với 7 chức danh công chức cấp xã phải đảm bảo qua đào tạo trung cấp trở

lên ở khu vực đồng bằng và có trình độ tương đương sơ cấp trở lên ở khu vực miền núi. Chuyên môn nghiệp vụ phải phù hợp với chức danh, nhiệm vụ được giao. Riêng đối với các chức danh trưởng công an, chỉ huy trưởng quân sự nếu không có trình độ chuyên môn chuyên ngành thì phải có trình độ chuyên môn phù hợp với ngành và phải qua khoá bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành.

+ Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: yêu cầu về trình độ trung cấp chuyên môn phù hợp với tình hình, đặc điểm kinh tế - xã hội của địa phương; riêng đối với các xã miền núi thì yêu cầu về chuyên môn có thể thấp hơn (sơ cấp).

- Tiêu chuẩn về trình độ LLCT:

Cán bộ chuyên trách cấp xã và trưởng công an, chỉ huy trưởng quân sự phải có trình độ LLCT từ trung cấp trở lên. Công chức cấp xã, tối thiểu phải được đào tạo sơ cấp LLCT.

Căn cứ hệ thống tiêu chuẩn này, những CB,CC cấp xã chưa hội đủ các tiêu chuẩn theo chức danh, tùy từng trường hợp mà thực hiện các chính sách cụ thể.

b. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp xã.

Đây là tiền đề quan trọng nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã, tăng cường hiệu lực QLNN ở cơ sở. Theo số liệu điều tra của Sở Nội vụ Quảng Nam năm 2004 và kết quả đánh giá CB,CC đã nêu ở phần trên, toàn tỉnh hiện có 503 CB,CC cấp xã đạt chuẩn (12%) và 3.703 CB,CC cấp xã chưa đạt chuẩn (88%). Trong số CB,CC cấp xã chưa đạt chuẩn, nếu tính theo từng loại trình độ đào tạo thì nhu cầu đào tạo của đội ngũ này như sau: 1.563 người (37,2%) cần được đào tạo về học vấn, 2.108 người (50,1%) cần được đào tạo về chuyên môn, 2.089 người (49,7%) cần

được đào tạo về LLCT, 727 người (17,3%) còn lại không thể đưa đi đào tạo được vì các lý do tuổi cao, sức khỏe yếu, năng lực và phẩm chất không đáp ứng được yêu cầu...

Có thể thấy, nhu cầu đào tạo cho đội ngũ CB,CC cấp xã ở Quảng Nam là rất lớn. Để đáp ứng được nhu cầu này, trong thời gian tới, cần tập trung thực hiện các nội dung sau:

- Cần quy định rõ trong khoảng thời gian từ nay đến hết năm 2008, số CB,CC cấp xã chưa đạt chuẩn phải hoàn tất các chương trình đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD) dưới các hình thức khác nhau; riêng đối với CB,CC trẻ chỉ chấp nhận loại hình đào tạo tập trung. Bên cạnh đó, chính quyền các cấp phải có sự hỗ trợ mạnh mẽ, chẳng hạn, liên hệ đăng cai tổ chức và quản lý các khoá học, phân công người đảm nhận công việc thay cho những người đi học, có chính sách hỗ trợ kinh phí và trợ cấp tài chính cho đối tượng đi học...

- Các sở, ban, ngành, các địa phương có kế hoạch mở các lớp bồi dưỡng chuyên đề nhằm tạo điều kiện cho CB,CC cấp xã được cập nhật thông tin, nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ.

- Củng cố và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường chính trị tỉnh và các trung tâm giáo dục chính trị cấp huyện. Cần có kế hoạch tổ chức thường xuyên các khoá tập huấn, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng toàn diện cho đội ngũ giảng viên hiện có, trong đó chú trọng đến việc bồi dưỡng phẩm chất chính trị, trang bị kiến thức quản lý hành chính nhà nước. Song song với việc sử dụng giảng viên kiêm nhiệm có chọn lọc, cần tăng cường bổ sung đủ số lượng giảng viên chuyên trách, nhất là đối với các trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện miền núi. Mặt khác, cần mạnh dạn sử

dụng giảng viên trẻ, được đào tạo cơ bản và có chế độ khuyến khích thoả đáng; đồng thời cần tranh thủ sự hỗ trợ từ Phân viện Đà Nẵng - Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

- Các khoá học phải thực hiện triệt để phương châm lấy người học làm trung tâm. Theo đó, việc trước tiên là làm rõ thực trạng “đầu vào” và căn cứ vào đó mà xác định mục tiêu, nội dung và hình thức từng khoá ĐT,BD. Tùy theo nội dung, tính chất cũng như yêu cầu cụ thể của mỗi khoá để lựa chọn phương thức truyền tải, phương pháp đánh giá, cũng như việc chuẩn bị tài liệu học tập, trang thiết bị và phương tiện phục vụ. Bên cạnh đó, từng bước đổi mới và chuẩn hoá nội dung, chương trình ĐT,BD trên cơ sở quán triệt phương châm lý luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành, đảm bảo tính hiệu quả và thiết thực. Nội dung, chương trình phải kết hợp trang bị kiến thức chuyên môn với việc nâng cao trình độ chính trị, đạo đức và kỹ năng thực hành.

c. Đổi mới công tác tuyển dụng, đẩy mạnh và thực hiện nghiêm túc công tác điều động, luân chuyển CB,CC.

Việc tuyển dụng CB,CC cấp xã phải xuất phát từ nhu cầu thực tế của địa phương. CB,CC cấp xã được tuyển dụng phải là người có đủ tiêu chuẩn, kiên quyết không tuyển dụng những người không đủ tiêu chuẩn; hạn chế và tiến tới không tuyển dụng những người đã nghỉ mất sức lao động hoặc nghỉ hưu. Những người được tuyển dụng phải thông qua kì thi tuyển hoặc xét tuyển công khai, dân chủ và phải trải qua thời gian tập sự theo quy định hiện hành.

Chú trọng tạo nguồn cán bộ tại chỗ, mở rộng phạm vi, đối tượng tạo nguồn trong số học sinh đang học năm cuối trung học phổ thông, những con em gia

đình có công với cách mạng, con em vùng sâu, vùng xa, con em người dân tộc thiểu số. Cần có chính sách khuyến khích, thu hút mạnh mẽ đội ngũ sinh viên mới ra trường, vốn xuất thân từ nông thôn trở về địa phương công tác. Cần nghiên cứu chế độ tập sự đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp. Theo đó, mỗi sinh viên sau khi tốt nghiệp phải có ít nhất 2 năm trực tiếp làm việc tại cơ sở, sau đó mới chính thức phân công, bố trí công tác; hạn chế việc tập sự ở các cơ quan trung ương, các thành phố, tỉnh lỵ. Việc bố trí CB,CC đang trong thời gian tập sự về cơ sở công tác sẽ tạo điều kiện cho họ bổ sung kiến thức thực tế, thể nghiệm được kiến thức, năng lực của mình, tích lũy thêm kinh nghiệm; đồng thời, góp phần tăng cường chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã, góp phần điều tiết chất lượng CB,CC giữa các cấp. Mặt khác, cần tăng cường điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt và chuyên gia cho những cơ sở đang có khó khăn, thiếu hụt cán bộ, nhất là vùng sâu, vùng xa nhằm tạo ra sự đồng đều, cân đối về chất lượng CB,CC. Việc điều động, luân chuyển cán bộ phải tuân theo quy hoạch, kế hoạch đã được các cấp uỷ đảng xây dựng ổn định từ trước; tránh tình trạng gây xáo trộn bộ máy quá lớn, làm ảnh hưởng đến hoạt động của bộ máy, nhưng không vì thế mà thiếu kiên quyết.

d. Xây dựng chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ CB,CC cấp xã.

Trên cơ sở những quy định của Bộ luật Lao động, Pháp lệnh Cán bộ, công chức và Điều lệ bảo hiểm xã hội, địa phương cần xây dựng chính sách hỗ trợ, chế độ đãi ngộ riêng đối với CB,CC cấp xã, nhất là chính sách thu hút CB,CC về công tác tại vùng cao, vùng sâu, vùng xa; chính sách tinh giản biên chế; chính sách luân chuyển và chính sách ĐT,BD CB,CC.

Để xây dựng được chế độ, chính sách đãi ngộ vừa hấp dẫn, vừa phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương, trước tiên, cần tiến hành phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn trên cơ sở các tiêu chí về tính chất và nhiệm vụ quản lý, dân số, diện tích tự nhiên, tình hình thu ngân sách... Có chế độ, chính sách đãi ngộ riêng cho CB,CC công tác ở những xã, phường, thị trấn có dân số quá đông, diện tích quá lớn hoặc có đóng góp nhiều cho ngân sách nhà nước. Thứ hai, cần căn cứ vào tính chất phức tạp của công việc đang đảm trách và mức độ trách nhiệm của vị trí công tác; đồng thời, cần cân

nhắc mức độ hợp lý trong tương quan giữa cán bộ chuyên trách với cán bộ không chuyên trách hoặc với CB,CC các cấp; cũng như không tạo ra sự cách biệt quá lớn so với thu nhập và mức sống chung của người lao động ở cơ sở.

Xây dựng đội ngũ CB,CC cấp xã vững mạnh là yêu cầu cấp bách và to lớn đối với tỉnh Quảng Nam hiện nay. Công tác này đang đứng trước những khó khăn, thách thức to lớn đòi hỏi sự nỗ lực của địa phương, sự phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả giữa các cơ quan hữu quan và sự nỗ lực của chính bản thân đội ngũ CB,CC cấp xã □

* * * * *

XÃ HỘI HOÁ DỊCH VỤ...

(Tiếp theo trang 40)

một số nơi đã có đủ các điều kiện cần thiết như có đời sống kinh tế - xã hội phát triển, mật độ dân cư tập trung, trình độ dân trí và ý thức của nhân dân trong việc bảo vệ môi trường cao, thực hiện tốt quy hoạch đô thị, có doanh nghiệp tư nhân đáp ứng các điều kiện cần thiết và muốn đứng ra thực hiện dịch vụ này), thực tế cho thấy, cần phải thực hiện một số giải pháp chủ yếu sau:

Thứ nhất, cần hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về phân công, phân cấp quản lý bảo vệ môi trường, quản lý dịch vụ DVVSMT; các tiêu chuẩn VSMT đô thị; quy trình thực hiện chuyển giao DVVSMT từ khu vực công sang khu vực tư; các điều kiện, tiêu chuẩn, tổ chức hoạt động của các đơn vị thực hiện DVVSMT; cơ chế, chính sách khuyến khích đối với các đơn vị thực hiện DVVSMT đô thị.

Thứ hai, tăng cường tuyên truyền và thay đổi nhận thức của các cấp chính quyền về vai trò của Nhà nước trong cung

ứng DVCC, mạnh dạn đổi mới phương thức quản lý, không ôm đồm những việc mà các chủ thể thuộc các thành phần kinh tế khác có thể thực hiện được trong tầm kiểm soát của Nhà nước.

Thứ ba, thực hiện đa dạng hoá các hình thức chuyển giao: ngoài hình thức kí hợp đồng giao thầu như đang thực hiện với Công ty TNHH Huy Hoàng, có thể nghiên cứu, thực hiện các hình thức chuyển giao khác như:

- Tổ chức đấu thầu cung ứng dịch vụ toàn bộ giữa các tổ chức, doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế; giữa các đơn vị trong và ngoài tỉnh...

- Tổ chức đấu thầu cung ứng dịch vụ theo công đoạn (thu gom, vận chuyển, xử lý rác thải...); hoặc theo địa bàn thực hiện dịch vụ (khu vực thành phố, các huyện, theo khối phố, đơn vị...)

- Thực hiện cổ phần hoá, cho thuê, bán doanh nghiệp nhà nước đang thực hiện DVVSMT □