

MƯỜI NĂM THỰC HIỆN PHÁP LỆNH CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở TỈNH VINH PHÚC

■ NGUYỄN THANH CHÍNH (*)

Sau 10 năm thực hiện Pháp lệnh cán bộ, công chức (CB, CC), tính đến cuối năm 2008, tổng biên chế hành chính sự nghiệp của tỉnh Vinh Phúc (không kể cấp xã) là 17.256 người, tăng 40,48% so với năm 1998. Trong đó: sự nghiệp giáo dục đào tạo 12.567 người, tăng 26,14%; y tế 2.176 người, tăng 119,35%; văn hoá, khoa học và sự nghiệp khác 834 người, tăng 109,02%. Về trình độ chuyên môn, sau đại học 417 người (chiếm 2,42%), tăng 176,15% so với năm 1998; đại học, cao đẳng 11.900 người (68,96%), tăng 137,42%; trung cấp 3.980 người (23,06%), giảm 29,62%; số còn lại 964 người (5,58%), giảm 34%. Về lý luận chính trị: trình độ cao cấp trở lên 369 người (chiếm 2,14%), tăng 329% so với năm 1998; trung cấp 1.209 người (7%), tăng 201,49%. Về ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh): trình độ cử nhân trở lên 487 người (chiếm 2,82%), tăng 122,37% so với năm 1998; trình độ cơ sở 3.515 người (20,36%), tăng 116,98%. Về độ tuổi: từ dưới 30 tuổi có 5.557 người (chiếm 32,20%), tăng 44,68% so với năm 1998; từ 30 tuổi đến 50 tuổi có 10.261 người (59,47%), tăng 37,56%. Cán bộ, công chức, viên chức (CB, CC, VC) là đảng viên có 7.406 người (chiếm 42,92%), tăng 102,24% so với năm 1998; CB, CC, VC là nữ có 10.955 người (63,48%), tăng 38,62%; trong CB, CC, VC là người dân tộc ít người có 180 người (1,04%), tăng 50%.

Toàn tỉnh, số CC, VC được xếp vào khoảng

80 ngạch, bậc khác nhau gồm chuyên viên cao cấp và tương đương: 23 người (chiếm 0,13%), tăng hơn 10 lần so với năm 1998; chuyên viên chính và tương đương 445 người (2,58%), tăng 84,64%; chuyên viên và tương đương 11.713 người (67,88%), tăng 143,21%; cán sự và tương đương 3.952 người (22,90%), giảm 33,66%; các ngạch khác còn lại 1.123 người (6,51%) giảm 9,22%.

Đối với CB, CC cấp xã (không kể giáo viên mầm non, y tế cơ sở), tính đến cuối năm 2008, toàn tỉnh có 2.460 người, trong đó số đạt chuẩn theo quy định 1.783 người (chiếm 72,5%); số có trình độ văn hóa trung học phổ thông là 2.150 người (87,39%), tăng 14,39% so với năm 1998; số có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên là 1.507 người (61,26%), tăng 28,26%.

Trong những năm qua, Tỉnh uỷ, Hội đồng nhân dân (HĐND) tỉnh Vinh Phúc đã ban hành các nghị quyết về việc phát triển nguồn nhân lực; Uỷ ban nhân dân (UBND) tỉnh đã ban hành quy định về một số chính sách phát triển đội ngũ CB, CC, VC đến năm 2015, định hướng đến năm 2020, nhằm xây dựng đội ngũ CB, CC, VC cơ bản đủ về số lượng, 100% đạt chuẩn và một bộ phận có trình độ trên chuẩn; đào tạo nâng cao cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên môn giỏi thuộc các lĩnh vực mà tỉnh có nhu cầu; đào tạo bổ sung nguồn CC, VC cho một số ngành còn thiếu; đào tạo năng khiếu đặc biệt trong một số lĩnh vực như: thể dục thể thao, văn hóa, nghệ thuật đã thể hiện quyết tâm đổi mới đội ngũ CB, CC.

(*) Phó Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Vinh Phúc

Nhìn lại thập kỷ qua, nói chung đội ngũ CB, CC của tỉnh có bản lĩnh chính trị, kiên định mục tiêu, lý tưởng, công cuộc đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo. Trong điều kiện đời sống còn nhiều khó khăn, tiền lương và thu nhập thấp, chịu các tác động tiêu cực bởi cơ chế thị trường, nhưng đa số CB, CC giữ được phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh, khắc phục khó khăn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Công tác xây dựng, phát triển đội ngũ CB, CC được đổi mới trên các mặt: tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, đánh giá, sắp xếp, bố trí. Việc thi tuyển, xét tuyển về cơ bản đã được thực hiện dân chủ, công khai, có nền nếp. Với phương châm coi trọng chất lượng tuyển dụng đầu vào, tích cực đào tạo, bồi dưỡng CB, CC đang công tác, chủ động thực hiện tinh giản biên chế đối với CB, CC yếu kém về năng lực, trình độ, sức khoẻ, nên đội ngũ CB, CC đã có những chuyển biến tích cực. Trình độ mọi mặt, kỹ năng giải quyết công việc của CB, CC được nâng lên; số lượng CB, CC có trình độ đại học, sau đại học tăng nhanh; công chức giữ vị trí ở các ngạch cao như chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính ngày càng nhiều; số CB, CC có trình độ trung cấp trở xuống giảm đáng kể. Việc thực hiện các chế độ chính sách đối với CB, CC, VC bảo đảm kịp thời, đúng quy định. Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng quản lý hành chính, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ cho CB, CC được quan tâm, góp phần chuẩn hóa và nâng cao chất lượng.

Tuy nhiên, hiện nay chất lượng nguồn nhân lực nói chung trong đó có đội ngũ CB, CC, VC của tỉnh còn nhiều hạn chế, bất cập. Năng lực và trình độ đội ngũ CB, CC chưa ngang tầm với yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. CB, CC nói chung còn thiếu kiến thức quản lý nhà nước, chưa nắm chắc pháp luật, còn yếu về ngoại ngữ, tin học và kỹ năng hành chính. Phong cách, lề lối làm việc của một bộ phận CB, CC còn trì trệ, chậm đổi mới. Văn hóa công sở, thái độ ứng xử của không ít CB, CC chưa đạt yêu cầu. Một bộ phận CB, CC sa sút về phẩm chất đạo đức, trách nhiệm, còn gây

phiền hà cho nhân dân, thậm chí còn vi phạm pháp luật. Cơ cấu ngạch CC, VC chủ yếu hình thành tự phát, chưa gắn với nhu cầu vị trí việc làm, yêu cầu nhiệm vụ của mỗi cơ quan, tổ chức; cơ cấu trình độ của đội ngũ CB, CC thiếu cân đối, bất hợp lý, chưa được xác định rõ ràng. Ngành y tế thiếu bác sỹ, dược sỹ, thể hiện 30% số trạm y tế cấp xã chưa có bác sỹ, nhưng lại thừa viên chức có trình độ trung cấp; ngành nông nghiệp thiếu kỹ sư giỏi về một số chuyên ngành khi chuyển đổi cơ cấu và hội nhập. Hiện còn 27,5% công chức cấp xã chưa đạt chuẩn theo quy định...

Dự báo xu hướng phát triển của đội ngũ CBCC giai đoạn 2010–2020: đội ngũ CB, CC sẽ được bổ sung về số lượng, nâng cấp, tăng cường về chất lượng. Số lượng CB, CC sẽ tăng từ khoảng 1,4 đến 1,6 lần so với hiện nay. Trong đó công chức hành chính tăng khoảng từ 50–60%, viên chức sự nghiệp sẽ tăng từ 30–40%, viên chức sự nghiệp y tế, văn hoá, thể dục thể thao có thể tăng từ 40–50%. Có như vậy mới đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Vĩnh Phúc thành một tỉnh công nghiệp vào năm 2015 và là thành phố vào những năm 2020.

Về chất lượng, đội ngũ CB, CC sẽ được chuẩn hóa hơn, trình độ mọi mặt được đào tạo cơ bản và có chất lượng hơn. Số CB, CC, VC trình độ sau đại học tăng gấp khoảng 3 lần, riêng công chức hành chính có thể tăng khoảng 7 lần so với hiện nay; khoảng 10–15% số công chức có hai bằng đại học; trình độ ngoại ngữ, tin học của CB, CC sẽ có những bước chuyển biến mới về chất. Từ năm 2015 trở đi, số cán bộ quản lý, lãnh đạo các sở, ngành được bổ nhiệm, đề bạt bảo đảm 100% có trình độ chuyên môn thạc sỹ trở lên. Đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh, huyện được trẻ hoá, đào tạo cơ bản, có phong cách lãnh đạo, chỉ huy thích ứng với yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Trong giai đoạn tới, định hướng phát triển của tỉnh Vĩnh Phúc là: “Phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020 thực hiện theo hướng phấn đấu đạt tới các mục tiêu tương đương hoặc cao hơn mục tiêu định hướng của

đất nước trong tầm nhìn đến năm 2020". Do vậy, để thực hiện tốt Luật cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010, theo định hướng trên, quan điểm chỉ đạo xây dựng, đổi mới đội ngũ CB, CC của tỉnh là:

- Xác định con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Nguồn nhân lực được coi là thực lực mềm của nền kinh tế, là yếu tố quyết định thành công sự nghiệp CNH, HĐH, phát triển bền vững và hội nhập kinh tế quốc tế. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải gắn kết chặt chẽ với chiến lược phát triển kinh tế, xã hội, trong đó lấy nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông làm nền tảng; đào tạo nghề, đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao làm khâu đột phá; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, CC, VC trong hệ thống chính trị là nhân tố quyết định.

- Phát triển nguồn nhân lực, trong đó đặt ra yêu cầu đổi mới đội ngũ CB, CC nhà nước có tầm nhìn xa, lâu dài và toàn diện; phải căn cứ vào quy hoạch, định hướng phát triển kinh tế, xã hội của vùng, của tỉnh, của mỗi địa phương. Từ đó hoàn chỉnh công tác quy hoạch cán bộ giai đoạn 2009-2015, chuẩn bị xúc tiến công tác quy hoạch cán bộ giai đoạn tiếp theo.

- Việc đổi mới đội ngũ CB, CC nhà nước phải thể chế hóa đầy đủ đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về chế độ công chức, công vụ, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng và hoàn thiện các cơ quan trong hệ thống chính trị. Phải tạo được sự đổi mới căn bản, toàn diện về chất lượng nguồn nhân lực, trong đó có đội ngũ CB, CC; bảo đảm có đội ngũ CB, CC chuyên môn giỏi ở tất cả các lĩnh vực, một bộ phận CB, CC thành thạo ngoại ngữ có thể làm việc trực tiếp với người nước ngoài, đáp ứng yêu cầu của quá trình đô thị hoá, hội nhập kinh tế quốc tế và nền kinh tế tri thức.

- Phát triển nguồn nhân lực trong đó có xây dựng, phát triển đội ngũ CB, CC nhà nước là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị với vai trò đặc biệt quan trọng của sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, quản lý của chính quyền các cấp. Không

ngừng tạo môi trường thuận lợi để phát huy tốt nhất năng lực, tri thức của đội ngũ CB, CC cho phát triển kinh tế, xã hội.

Các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ CB, CC để thực hiện định hướng trên là:

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc đổi mới đội ngũ CB, CC nhà nước. Các cấp ủy đảng phải bám sát đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về CB, CC và công vụ để xây dựng kế hoạch lãnh đạo công tác này với các nội dung, mục tiêu, nhiệm vụ, lộ trình phù hợp theo từng giai đoạn.

- Thực hiện nghiêm túc việc xây dựng quy hoạch cán bộ; đổi mới tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá CB, CC. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ CB, CC, quan tâm cán bộ trẻ có năng lực, được đào tạo cơ bản. Đề cao năng lực, ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ của CB, CC. Xây dựng, hình thành đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn giỏi, có trình độ cao trong tất cả các lĩnh vực. Đặc biệt là xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi, có tầm, am hiểu kinh tế, khoa học kỹ thuật, thông thạo ngoại ngữ, có kỹ năng nhận biết và phân tích chính sách ở phạm vi quốc gia, khu vực và quốc tế.

- Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong đó có cơ chế, chính sách phát triển, đổi mới đội ngũ CB, CC. Tập trung thu hút, ưu đãi những chuyên gia giỏi, am hiểu, thạo việc. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CB, CC theo hướng tăng cường năng lực thực thi công vụ, kỹ năng hành chính, đào tạo chuyên sâu, nâng cao; có chính sách thoả đáng đối với việc đào tạo.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra công vụ và dùng dư luận xã hội để giám sát các hoạt động công vụ của CB, CC.

- Tăng cường nguồn lực cho việc phát triển nguồn nhân lực, trước hết là nguồn lực phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CB, CC trong nước và nước ngoài. Hoàn thiện các điều kiện bảo đảm cho công chức thực thi công vụ. Hiện đại hóa nền công vụ theo hướng chuẩn hóa công sở; sử dụng trang, thiết bị, phương tiện hiện đại; xây dựng chính phủ, chính quyền điện tử □