

Đào tạo và quản lý cán bộ, công chức, viên chức ở Thừa Thiên - Huế

■ LA ĐÌNH MẢO (*)

Qua hơn 10 năm đổi mới, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Thừa Thiên - Huế không ngừng trưởng thành cả về số lượng và chất lượng, kiến thức và năng lực thực tiễn không ngừng được nâng lên, có bản lĩnh chính trị, kiên định lập trường, quyết tâm thực hiện công cuộc đổi mới theo chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Hiện nay, toàn tỉnh có 17.293 cán bộ, công chức, viên chức hành chính sự nghiệp, trong đó có 1.753 người làm nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước (chiếm 10,13%), 15.540 người ở các đơn vị sự nghiệp (chiếm 89,86%).

Về chất lượng, đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hành chính nhà nước có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ 65,37%; cao đẳng, trung cấp chiếm 21,09%; sơ cấp chiếm 1,96%; cao cấp và đại học chính trị chiếm 10,05%, trung cấp chiếm 12,94%. Trình độ quản lý nhà nước chiếm 31,03%. Cử nhân tin học chiếm 0,53%; tin học cơ sở chiếm 47,53%. Cử nhân ngoại ngữ chiếm 4,56%; cơ sở chiếm 46,83%. Về tuổi đời dưới 30 tuổi chiếm 22,84%; từ 30-50 tuổi chiếm 72,61%, trên 50 tuổi chiếm 16,14%.

Đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hành chính nhà nước đại bộ phận đã được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị. Vấn đề đáng quan tâm của đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý hành chính là sự thiếu hụt về lý luận chính trị và trình độ tin học. Sự thiếu đồng bộ về một số ngành và lĩnh vực, nhất là đầu đàn và chuyên gia giỏi. Phần đông số 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, có những trường hợp chậm được phát hiện để bổ trí sử dụng thỏa đáng và cất nhắc kịp thời.

Kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn về kinh tế thị trường, về quản lý nhà nước, quản lý đô thị của một số đông cán bộ, công chức chậm được đào tạo mới, đào tạo lại. Đã có hiện tượng

"chảy máu chất xám" do một số cán bộ, công chức sau khi được cho đi đào tạo sau đại học đã bỏ cơ quan nhà nước, đi 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.

Từ năm 1998 đến nay, việc tuyển dụng viên chức thông qua thi tuyển theo quy định của Nhà nước, việc đào tạo, bồi dưỡng viên chức để đạt chuẩn theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo được tiến hành thường xuyên nên chất lượng đội ngũ không ngừng được nâng lên. Tuy nhiên, đội ngũ viên chức của các đơn vị sự nghiệp vẫn còn nhiều hạn chế về trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước.

Nhiệm vụ và giải pháp về đào tạo, quản lý cán bộ, công chức, viên chức trong thời gian tới của tỉnh cần có bước đi thích hợp nhằm xây dựng đội ngũ công chức, viên chức đủ mạnh cả về số lượng và chất lượng. Ngày 24/7/2004, Hội đồng nhân dân tỉnh đã có Nghị quyết số 2b/2004/NQ-HĐND5 về tổ chức bộ máy và tổng biên chế hành chính sự nghiệp của tỉnh năm 2004 là 18.493 người. Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, thời gian đến cần xác định rõ quan điểm về công tác cán bộ như sau:

- Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp từ tỉnh đến cơ sở, 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 cán bộ. Từng bước điều chỉnh việc bố trí cán bộ hợp lý hơn, tăng cường cán bộ cho những nơi có nhu cầu cấp bách, nhất là cán bộ cơ sở. Kiên quyết thực hiện nghiêm chỉnh công tác quy hoạch cán bộ, thường xuyên có kế hoạch bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ chuyên sâu cho đội ngũ công chức các cơ quan nhà nước đủ sức hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Làm cho việc luân chuyển cán bộ từng bước đi vào nề nếp, thường xuyên, đạt hiệu quả thiết thực, khắc phục

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

khuyến hướng cục bộ, khép kín trong từng đơn vị, từng địa phương.

- Trong những năm qua, tỉnh đã mở được nhiều lớp bồi dưỡng ngắn hạn, nhưng số lượng chủ yếu là công chức khối quản lý nhà nước. Dự kiến, trong những năm tới cần chú trọng bồi dưỡng cho viên chức ngành giáo dục về trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước để đảm bảo đến năm 2007 đạt từ 25% đến 30% giáo viên có trình độ lý luận chính trị trung cấp. Đối với số cán bộ, công chức nhà nước ngạch chuyên viên và chuyên viên chính trong độ tuổi đều phải qua chương trình đào tạo lại theo quy định của ngạch. Đối với số cán bộ trẻ, có triển vọng, lớp cán bộ tạo nguồn cần 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 có thể đảm đương được nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu về lâu dài. Đối với cán bộ, công chức tuyển mới vào cơ quan phải có trình độ chuyên môn chuyên ngành, trình độ B ngoại ngữ trở lên và thành thạo vi tính.

Từ tình hình thực tế và các yêu cầu nêu trên các sở, ban ngành cấp tỉnh, các huyện, thành phố cần xác định lại một cách hợp lý chức năng, nhiệm vụ của mỗi cơ quan đơn vị theo hướng: những đơn vị có nhiệm vụ gần giống nhau, đơn vị nào làm tốt thì giao nhiệm vụ; xác định lại tổ chức bộ máy phù hợp với chức năng nhiệm vụ đảm bảo tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Tiếp tục thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở. Siết chặt kỷ cương, kỷ luật hành chính trong quản lý, điều hành. Xử lý nghiêm những cán bộ, công chức gây phiền hà, sách nhiễu; kịp thời thay thế những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ. Gắn chặt việc kiện toàn tổ chức bộ máy với yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước và chương trình cải cách hành chính của tỉnh; đẩy nhanh tiến độ cải cách hành chính, thực hiện cơ chế "một cửa" ở tất cả các sở, ban ngành và chính quyền các huyện, thành phố, các xã, phường, thị trấn đi đôi với việc ứng dụng tin học hoá trong quản lý hành chính.

Tách chức năng quản lý nhà nước với chức năng điều hành hoạt động sự nghiệp để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của các cơ quan quản lý nhà nước và hiệu lực hoạt động của các đơn vị sự nghiệp. Các đơn vị sự nghiệp có thu tự đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên thì chủ động giao quyền tự chủ tài chính theo tinh thần Nghị định số 10/2002/NĐ-CP của Chính phủ. Phân cấp quản lý biên chế cho các đơn vị sự

ngiệp tự chủ trong việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ, đảm bảo quyền tự chủ về tài chính của đơn vị. Hàng năm tiến hành đánh giá nhận xét đối với cán bộ lãnh đạo, cán bộ chủ chốt và công chức, viên chức để thực hiện chính sách cán bộ một cách hợp lý nhằm phát huy hiệu quả hoạt động của tổ chức bộ máy và công chức, viên chức.

Trong quá trình quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, các sở, ban ngành cấp tỉnh và các huyện, thành phố thực hiện theo quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn; thực hiện chế độ tuyển dụng thông qua thi tuyển đối với công chức nhà nước và công chức dự bị, áp dụng hình thức tuyển dụng hợp đồng làm việc đối với viên chức sự nghiệp, thực hiện việc phân cấp, phân quyền quản lý theo hướng:

- Đối với cán bộ viên chức của các đơn vị sự nghiệp, giao quyền quyết định cho thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp việc tuyển dụng viên chức thông qua tuyển dụng bằng hình thức hợp đồng, sử dụng viên chức theo tiêu chí tuyển dụng của nhà nước.

- Đối với công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, việc tuyển dụng phải thông qua thi tuyển và phải thực hiện chế độ công chức dự bị.

- Đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn giao UBND các huyện, thành phố Huế căn cứ quy chế tuyển dụng công chức chung của tỉnh để tổ chức tuyển dụng và thực hiện các chế độ đối với cán bộ, công chức theo quy định của nhà nước.

Chỉ đạo hướng dẫn các đơn vị sự nghiệp thực hiện các quy định về quản lý tài chính, biên chế, quỹ lương theo Nghị định số 10/2002/NĐ-CP của Chính phủ; mở rộng kế hoạch xã hội hoá hoạt động đối với một số lĩnh vực sự nghiệp về giáo dục và đào tạo, y tế, văn hoá thông tin - thể thao và sự nghiệp khác.

Để làm tốt những việc trên đây, thời gian qua Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên - Huế đã khẩn trương triển khai hướng dẫn kế hoạch cụ thể về tổ chức thi tuyển công chức quản lý nhà nước, công chức dự bị, công chức xã, phường, thị trấn; đặc biệt là viên chức của ngành giáo dục, y tế, văn hoá thông tin - thể dục thể thao và viên chức sự nghiệp khác, đảm bảo có được một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ về số lượng và thực sự có chất lượng để hoàn thành tốt nhiệm vụ trong tình hình mới. ■