

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CƠ SỞ CỦA VIỆT NAM

TRẦN ĐÌNH THẮNG*

Tóm tắt: Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cơ sở là nội dung trọng yếu của cải cách hành chính nhà nước, cải cách và xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhân dân; góp phần quan trọng vào việc xây dựng và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền, hệ thống chính trị cơ sở; trực tiếp quyết định đến chất lượng lãnh đạo, quản lý, hiện thực hóa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước trong đời sống xã hội; phát huy quyền làm chủ và nâng cao đời sống nhân dân. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở phải bảo đảm tính chiến lược, đặt trong tổng thể xây dựng nền công vụ, căn bản, đồng bộ về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm chính sách đãi ngộ, cải thiện đời sống và môi trường công tác; có hình thức, biện pháp phù hợp, với quyết tâm chính trị cao của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội.

Từ khóa: Cải cách hành chính, Việt Nam, cán bộ.

1. Đặt vấn đề

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn (gọi chung là cán bộ, công chức cơ sở - CBCCCS) là một vấn đề trọng yếu trong xây dựng nền công vụ, cải cách hành chính, cải cách bộ máy nhà nước, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và tăng cường hội nhập quốc tế.

Theo thống kê của các cơ quan chức năng, ở nước ta CBCCCS chiếm số lượng khá lớn trong bộ máy nhà nước. Bình quân mỗi xã, phường, thị trấn có 25 CBCCCS, cả nước có trên 10 nghìn

đơn vị chính quyền cơ sở, với 252.725 CBCCCS, trong đó công chức chuyên môn có 70.833 (chiếm 28%), còn lại là cán bộ không chuyên trách⁽¹⁾.

Xã, phường, thị trấn là nơi thiết lập đơn vị chính quyền cơ sở trong hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước; là nơi trực tiếp giải quyết các mối quan hệ giữa công dân với Đảng, Nhà nước; đồng thời, là nơi trực tiếp tổ chức, triển khai thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Xây dựng chính quyền cơ sở

(*) Tiến sĩ, Học viện Kỹ thuật quân sự.

(1) Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, ngày 22/12/2009.

trong sạch, vững mạnh sẽ góp phần quan trọng, tạo nền tảng căn bản để cải cách bộ máy nhà nước. Vấn đề mấu chốt có ý nghĩa quyết định đến xây dựng và nâng cao chất lượng tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền cơ sở là phải xây dựng được đội ngũ CBCCCS ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ quản lý nhà nước trên địa bàn, cơ sở. Hồ Chí Minh đã từng khẳng định: cán bộ là cái “gốc” của mọi công việc, là cái “đây chuyền” của bộ máy, muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. CBCCCS là người đại diện cho Đảng, Nhà nước trực tiếp lãnh đạo, quản lý, điều hành mọi hoạt động kinh tế, xã hội ở cơ sở; là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là cái “gốc” của công việc ở cơ sở. CBCCCS vừa là người lãnh đạo, quản lý, vừa là người trực tiếp chỉ đạo thực hiện, “miệng nói tay làm” cùng nhân dân. CBCCCS đại diện trực tiếp và bảo đảm quyền làm chủ của nhân dân, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Nhận thức đúng tầm quan trọng của CBCCCS, Hồ Chí Minh đã từng chỉ rõ: “đồng chí nào làm ở hợp tác xã, làm tốt là anh hùng. Bộ trưởng mà không làm tròn nhiệm vụ là tồi. Cho làm việc ở xã là hèn thì không đúng”⁽²⁾. Vì vậy, trong công cuộc cải cách bộ máy nhà nước ta hiện nay, nên xây dựng đội ngũ CBCCCS về mọi mặt, nhất là về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cho hợp lý có ý nghĩa quan trọng.

2. Chủ trương của Đảng

Trong công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, Đảng đã có nhiều chủ trương về xây dựng đội ngũ CBCCCS. Nghị quyết Đại hội Đảng VI đã xác định yêu cầu về năng lực, trình độ, kiến thức quản lý hành chính; nguyên tắc và chế độ quản lý hành chính, luật pháp đối với công chức từ trung ương đến cơ sở. Các văn kiện nghị quyết của Đại hội Đảng VII, VIII và Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương tiếp tục bổ sung, phát triển chủ trương của Đại hội Đảng VI về xây dựng công chức, công vụ, tập trung vào xây dựng và hoàn thiện chế độ công vụ và quy chế công chức; đổi mới và hoàn thiện hệ thống ngạch, bậc công chức; cải tiến chế độ tiền lương, ban hành quy chế tuyển dụng và đề bạt qua thi tuyển, kiểm tra sát hạch; huấn luyện lại và tuyển dụng công chức theo tiêu chuẩn chức danh và tinh giản biên chế. Nghị quyết Đại hội Đảng IX đã có bước *đổi mới tư duy, đột phá vào xây dựng đội ngũ CBCCCS*. Đảng chủ trương tăng cường cán bộ cho cơ sở; có chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ đối với cán bộ xã, phường, thị trấn. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCCS thông qua việc đào tạo lại, bồi dưỡng thường xuyên để đáp ứng với sự phát triển yêu cầu nhiệm vụ; đào tạo toàn diện về đường lối, chính sách, kiến

⁽²⁾ Hồ Chí Minh (1961-1962), *Toàn tập*, tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 274-275.

thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước. Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX ra Nghị quyết đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn. Trong đó có ghi: “Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã có năng lực..., công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng, không ức hiếp dân... Trẻ hóa đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở”⁽³⁾. Ở cấp xã có cán bộ chuyên trách và cán bộ không chuyên trách, đó là những cán bộ giữ chức vụ qua bầu cử gồm cán bộ chủ chốt của cấp ủy đảng, hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân, cán bộ chuyên môn của ủy ban nhân dân (công an trưởng, xã đội trưởng, cán bộ văn phòng, địa chính, tài chính – kế toán, tư pháp, văn hóa – xã hội). Cán bộ chuyên trách ở cơ sở có chế độ làm việc và được hưởng chính sách về cơ bản như cán bộ công chức nhà nước. Khi không còn là cán bộ chuyên trách mà chưa đủ điều kiện để hưởng chế độ hưu trí, được tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội hoặc hưởng phụ cấp một lần theo chế độ nghỉ việc. Cán bộ công chức cơ sở có đủ điều kiện được thi tuyển vào ngạch công chức ở cấp trên. Đảng đưa ra quyết tâm chính trị: “Tích cực trẻ hóa và từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở”⁽⁴⁾; đưa ra chủ trương xây dựng chính sách thu hút những người

được đào tạo chuyên môn, sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng về làm CBCCCS. Những chủ trương, quan điểm của Hội nghị Trung ương Đảng lần thứ năm khóa IX đã mở đường cho việc sửa đổi, bổ sung, pháp lệnh cán bộ, công chức theo hướng từng bước công chức hóa đội ngũ CBCCCS, thống nhất và hoàn thiện chế độ công chức, công vụ, xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại. Kết luận của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI chỉ rõ phải sửa đổi quy định về cán bộ công chức cấp xã theo hướng: từ nhiệm kỳ 2015 – 2020, cán bộ cấp xã hoạt động theo nhiệm kỳ, được hưởng chế độ theo quy định của Nhà nước; hết nhiệm kỳ không được bầu vào chức danh mới, nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện thì được bố trí công tác khác theo quy định, nếu không đủ tiêu chuẩn, điều kiện thì được nghỉ công tác, hưởng chế độ trợ cấp một lần và đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện. Đảng chủ trương, “thu hút cán bộ trẻ, có trình độ đại học về công tác ở cơ sở; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng quân nhân hoàn thành nghĩa vụ quân sự, thanh niên ưu tú ở địa phương bổ sung cho đội ngũ cán bộ công chức cấp xã”⁽⁵⁾.

Chính sách của Nhà nước thời gian

⁽³⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 167-168.

⁽⁴⁾ *Sđd*, tr. 179.

⁽⁵⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr. 125.

vừa qua, những chủ trương của Đảng đã mở hướng cho tạo nguồn, quản lý tổ chức biên chế, tinh giản, xây dựng đội ngũ CBCCCS cho phù hợp với cải cách nền công vụ, xây dựng tổ chức bộ máy chính quyền ở địa phương, cơ sở. Các cơ quan nhà nước đã thể chế hóa, xây dựng các chính sách, văn bản pháp luật triển khai thực hiện chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ CBCCCS như:

Thứ nhất, cải thiện chế độ công tác của CBCCCS. Chính phủ ban hành Nghị định số 46/CP (26/3/1993) về chế độ sinh hoạt phí đối với cán bộ đảng, chính quyền và kinh phí hoạt động của các đoàn thể nhân dân ở xã, phường, thị trấn; Nghị định số 50/CP (26/7/1995) về chế độ sinh hoạt phí đối với cán bộ xã, phường, thị trấn để bổ sung cho Nghị định 46/CP, nhằm điều chỉnh mức phụ cấp sinh hoạt phí đối với cán bộ cơ sở cho phù hợp hơn với mặt bằng thu nhập của địa bàn nông thôn. Chính phủ ban hành Nghị định số 09/1998/NĐ-CP về sửa đổi bổ sung Nghị định số 50/CP. Nghị định số 09 quy định chế độ bảo hiểm xã hội, quy định cán bộ công tác đủ 15 năm (có 5 năm hưởng sinh hoạt phí) thì sau khi nghỉ công tác được hưởng bảo hiểm, nếu chưa đủ theo quy định có thể lập hồ sơ chờ hưởng trợ cấp hàng tháng.

Thứ hai, thực hiện pháp lý hóa, công chức hóa đội ngũ CBCCCS. Pháp lệnh cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2003 đã đưa một số vị trí của cán bộ,

công chức cấp xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) vào phạm vi điều chỉnh của pháp lệnh, nhằm công chức hóa đội ngũ cán bộ cơ sở theo các tiêu chí có tính quy chuẩn của nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại; bảo đảm tính thống nhất trong quản lý và xây dựng công vụ, công chức. Tiếp tục cụ thể hóa pháp lệnh cán bộ, công chức, Chính phủ ban hành Nghị định số 114/2003/NĐ-CP về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 121/2003/NĐ-CP về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn. Luật Cán bộ, Công chức được Quốc hội thông qua năm 2008, có hiệu lực từ 01/01/2010 đã phân định và quy định rõ đối với cán bộ, công chức ở trung ương, cấp tỉnh, huyện và cấp xã. Nghị định số 112/2011/NĐ-CP về công chức xã, phường, thị trấn đã cụ thể hóa quan điểm của Đảng, Nhà nước về xây dựng CBCCCS theo chủ trương đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn... đã tạo ra sự đột phá trong cải cách chế độ công vụ, công chức ở cơ sở. Đội ngũ CBCCCS được công chức hóa, nâng cao chất lượng cuộc sống, có chế độ làm việc và được hưởng chính sách đãi ngộ về cơ bản như cán bộ, công chức nhà nước; thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc; được hưởng lương từ ngân sách nhà nước, được hưởng chế độ hưu trí khi đủ các điều kiện theo quy định.

Thứ ba, thực hiện một bước căn bản

và đồng bộ chế độ đào tạo, bồi dưỡng CBCS. Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 03/2004/QĐ-TTg phê duyệt định hướng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức xã, phường, thị trấn đến năm 2010; Quyết định số 31/2006/QĐ-TTg phê duyệt đề án đào tạo bồi dưỡng Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn giai đoạn 2006 – 2010; Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn người dân tộc thiểu số giai đoạn 2006 – 2010; Quyết định số 28/2007/QĐ-TTg về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc giai đoạn 2007 – 2010; Quyết định số 106/2007/QĐ-TTg về phê duyệt Đề án một số giải pháp tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc giai đoạn 2007 – 2010; Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg phê duyệt đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020; Nghị định số 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức; Quyết định số 1374/2011/QĐ-TTg phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức 2011 - 2015... đã xác định rõ các đối tượng đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có CBCCS, đưa ra chỉ tiêu đến 2010, có 100% công chức cấp xã được bồi dưỡng trình độ, chuyên môn, có đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao, đến năm 2015 phấn đấu

đạt 90% CBCCS đạt chuẩn theo quy định, 70 - 80% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng theo chế độ hàng năm, 100% cán bộ hoạt động không chuyên trách được bồi dưỡng kiến thức phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ; đào tạo, bồi dưỡng cho khoảng 100 nghìn lượt cán bộ, công chức cấp xã trong toàn quốc. Chính quyền các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đã ra quyết định phê duyệt kế hoạch đào tạo CBCCS tại địa phương giai đoạn 2011 – 2015 trên cơ sở quán triệt đề án của trung ương. Bộ Nội vụ phối hợp chặt chẽ với các bộ, ngành, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, tổ chức biên soạn và ban hành được 25 bộ tài liệu đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã giai đoạn 2011 – 2015 với 18 chức danh CBCCS, trong đó có 11 chức danh cán bộ và 7 chức danh công chức chuyên môn. Theo báo cáo tại Hội nghị sơ kết 3 năm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã thực hiện Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, tính đến hết năm 2012, cả nước đã đào tạo, bồi dưỡng được 184.699 lượt cán bộ, công chức xã.

Thứ tư, tăng cường đội ngũ cán bộ, công chức và kiện toàn bộ máy chính quyền cơ sở vùng dân tộc thiểu số. Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg về việc tăng cường có thời hạn đối với cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, xác định tiêu chuẩn, nhiệm vụ của cán bộ, công chức

được luân chuyển, tăng cường; Quyết định số 170/2011/QĐ-TTg phê duyệt dự án thí điểm chọn 600 trí thức trẻ ưu tú, có trình độ đại học tăng cường về làm Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã thuộc 62 huyện nghèo. Bộ Nội vụ đã xúc tiến chỉ đạo tổ chức chỉ đạo triển khai dự án, với mục đích xây dựng kế hoạch thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội địa phương, cơ sở. Dự án đã tạo nên bước đột phá về cải cách tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ CBCCCS theo hướng trẻ hóa, năng động, sáng tạo; tăng cường cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản, được đào tạo chuyên môn phù hợp với nhu cầu tình hình thực tế ở địa phương, cơ sở. Đội ngũ trí thức trẻ vừa trực tiếp tăng cường lực lượng và chất lượng công tác cho đội ngũ CBCCCS, vừa qua thực tiễn công tác để tạo nguồn cán bộ bổ sung cho chính quyền các cấp huyện, tỉnh, trung ương.

Hạn chế của đội ngũ CBCCCS. Đội ngũ CBCCCS hiện vẫn còn nhiều hạn chế so với yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Số lượng CBCCCS được đào tạo, bồi dưỡng theo Quyết định 1956 mới chỉ đạt 61,55%. Khó khăn hạn chế nhất vẫn là chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCCS vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa. Những hạn chế cơ bản nhất của đội ngũ CBCCCS là: chưa được quy hoạch tổng thể, thống nhất, khoa học theo tiêu chí xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại; chưa bồi dưỡng, đào tạo được

nguồn cán bộ có chất lượng tốt cho biên chế tổ chức bộ máy; trình độ chuyên môn, năng lực quản lý nhà nước, tác phong, phương pháp làm việc, ý thức trách nhiệm, đạo đức, công vụ còn nhiều bất cập; chất lượng hiệu quả hoạt động còn thấp; công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa cơ bản, hệ thống, còn chắp vá, chủ yếu thực hiện theo phương thức bồi dưỡng tại chức. Nhìn chung mặt bằng trình độ của đội ngũ công chức cơ sở còn thấp. Về trình độ văn hóa phổ thông: trình độ tiểu học là 2,93%, trung học cơ sở là 21,48%, trung học phổ thông là 75,45%, chưa biết chữ là 0,43%. Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ: sau đại học là 0,04%, cao đẳng và đại học là 9,04%, trung cấp là 32,37%, sơ cấp là 9,81%, còn lại là 48,74% chưa qua đào tạo. Về trình độ lý luận chính trị: cao cấp, cử nhân là 4,09%, trung cấp là 38,15%, sơ cấp là 2,94%, còn lại chưa qua đào tạo. Về trình độ quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học còn rất hạn chế: chưa qua đào tạo quản lý nhà nước chiếm 55,53%, chưa qua đào tạo ngoại ngữ, tin học là 90%⁽⁶⁾. Hạn chế chủ yếu nhất về trình độ là những CBCCCS thuộc vùng dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn về kinh tế - xã hội. Qua khảo sát ở một số tỉnh phía Bắc

⁽⁶⁾ Nguyễn Ngọc Thanh (2012), “Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 3, tr. 48.

như Điện Biên, Lai Châu, Hà Giang cho thấy: về trình độ văn hóa, tiểu học là 16%, trung học cơ sở là 58,8%, trung học phổ thông là 23,2%. Về đào tạo chuyên môn, chưa qua đào tạo chiếm 56,2%, sơ cấp là 14,4%, trung cấp là 28%, không có đại học và cao đẳng. Về đào tạo quản lý nhà nước, chưa qua đào tạo chiếm 66,67%, sơ cấp là 21,3%. Về đào tạo lý luận chính trị, chưa qua đào tạo chiếm 56,2%, sơ cấp là 19,6%, trung cấp là 26,8%⁽⁷⁾.

3. Giải pháp xây dựng

Những hạn chế của đội ngũ CBCCCS có nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Để khắc phục những hạn chế đó, cần có một số chính sách, biện pháp đào tạo, bồi dưỡng CBCCCS một cách phù hợp như:

Thứ nhất, lựa chọn cách thức, biện pháp xây dựng đội ngũ CBCCCS cho phù hợp với tính chất, đặc điểm xã hội Việt Nam.

Khi xây dựng đội ngũ CBCCCS cần tính đến tất cả các yếu tố đặc thù về địa lý, điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội, cần có lộ trình, bước đi, cách làm phù hợp với việc xây dựng chính quyền, đội ngũ CBCCCS ở từng địa bàn, khu vực của đất nước thì mới đem lại hiệu quả thiết thực; cần có chính sách “chấp nhận” mang tính quá độ trong xây dựng đội ngũ CBCCCS ở các địa bàn, khu vực miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế, xã hội đặc

biệt khó khăn. Tính chất quá độ được cụ thể hóa vào tiêu chuẩn công chức cơ sở, nội dung, hình thức tuyển dụng, phân cấp trách nhiệm của cơ quan nhà nước trong tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng CBCCCS. Vấn đề tiên quyết trong hàng loạt các nội dung công việc xây dựng CBCCCS là đi từ việc xây dựng, hoàn thiện thể chế, chính sách một cách cụ thể, rõ ràng, khoa học, phù hợp với yêu cầu quản lý nhà nước, hoạt động công vụ trên từng địa bàn dân cư, ở từng giai đoạn lịch sử nhất định. Tất cả được đặt trong tổng thể, hướng tới xây dựng nền công vụ thống nhất, chuyên nghiệp, hiện đại, theo tiêu chí quản lý nhà nước trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Việc đưa thể chế, chính sách vào thực tiễn cần có sự đồng lòng, thống nhất, quyết tâm chính trị cao; đồng thời, lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ và khoa học của cả hệ thống chính trị, mà trước hết là cá nhân, tổ chức trực tiếp liên quan trong bộ máy Đảng, Nhà nước. Coi trọng trách nhiệm chính trị của người đứng đầu các tổ chức Đảng, cơ quan đối với việc tổ chức biên chế, bộ máy, xây dựng đội ngũ CBCCCS.

Thứ hai, đổi mới tư duy về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ CBCCCS.

⁽⁷⁾ Nguyễn Lâm Thành (2013), “Tăng cường năng lực thực thi chính sách cho đội ngũ cán bộ cấp cơ sở vùng dân tộc thiểu số”, Tạp chí *Tổ chức Nhà nước*, số 6, tr. 24.

Thực tế cho thấy trong nhiều năm qua, Đảng, Nhà nước đã tập trung nhiều cho quy hoạch cán bộ cấp huyện, tỉnh, trung ương, công tác quy hoạch CBCCCS chưa được quan tâm đúng mức. Lực lượng xây dựng nguồn rất hạn chế, chủ yếu là nguồn tại chỗ của địa phương. Trình độ học vấn thấp, phần lớn chưa được đào tạo cơ bản về quản lý nhà nước, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; phương pháp tác phong công tác mang nặng tâm lý làng xã, “tình làng nghĩa xóm”, làm việc theo phương thức “duy tình”. Do đó chất lượng đội ngũ CBCCCS chưa đáp ứng yêu cầu hoạt động công vụ theo yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Trong thời kỳ mới, đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nói chung và đội ngũ CBCCCS nói riêng cần phải được quy hoạch, đào tạo, xây dựng theo tiêu chí xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ công dân.

Quy hoạch CBCCCS cần có chiến lược tổng thể trong toàn quốc; đồng thời được cụ thể hóa, hợp lý hóa với yêu cầu quản lý nhà nước trên từng vùng lãnh thổ, dân cư. Quy hoạch theo cơ chế “động” và “mở” tạo nguồn quy hoạch cán bộ dồi dào, phong phú về chất lượng và số lượng, có tính liên thông, tạo nguồn phát triển bổ sung cho các cơ quan nhà nước cấp trên. Có thể điều động luân chuyển cán bộ từ cấp trên về tăng cường cho cơ sở. Có thể luân chuyển cán bộ giữa các đơn vị hành chính cơ sở với nhau. Cần coi trọng

công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng cán bộ. Từng bước xây dựng thị trường nhân tài, cung cấp nhân lực cho bộ máy chính quyền cơ sở. Cần được bổ sung và đẩy mạnh chính sách khai thác thị trường nhân tài tốt nghiệp đạt loại khá, giỏi, xuất sắc từ các trường đại học trong và ngoài nước, sau đó bồi dưỡng quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ theo vị trí việc làm, chức danh công tác trong bộ máy chính quyền cơ sở, đưa vào biên chế trong bộ máy theo chế độ thử việc một năm, nếu chứng minh được phẩm chất năng lực phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, chuyên môn của bộ máy thì đưa vào quy hoạch, biên chế chính thức để tiếp tục có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng lâu dài. Cần xây dựng chính sách cán bộ phù hợp để động viên, thu hút những sinh viên tốt nghiệp đại học đạt loại giỏi, xuất sắc ở các trường chuyên ngành chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội về xây dựng chính quyền cơ sở ở các địa bàn trọng điểm kinh tế, xã hội, vùng sâu, vùng xa, biên giới hải đảo. Cần khai thác nguồn bổ sung cho đội ngũ CBCCCS từ quân nhân hoàn thành tốt nghĩa vụ quân sự và thanh niên ưu tú ở địa phương có phẩm chất, năng lực theo chức năng, nhiệm vụ của bộ máy chính quyền cơ sở. Cần nghiên cứu quy hoạch CBCCCS theo hướng tối ưu hóa tổ chức biên chế bộ máy, tăng cường kiêm nhiệm một số chức danh lãnh đạo, quản lý như Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã,

phường, thị trấn ở những nơi có đủ điều kiện; bố trí một số chức danh chủ chốt của bộ máy Đảng, chính quyền cơ sở không phải là người địa phương. Từng bước đưa công tác tuyển dụng CBCCCS vào nền nếp chính quy, coi trọng chất lượng. Xác định rõ tiêu chuẩn CBCCCS theo các mức độ, yêu cầu, gồm tiêu chuẩn chung và đặc thù cho từng khu vực địa bàn cơ sở. Coi trọng các giải pháp quản lý sử dụng, phát huy đội ngũ CBCCCS theo hướng đánh giá chức trách, nhiệm vụ hoàn thành công tác trên cơ sở kết quả phát triển kinh tế, xã hội của địa phương; gắn trách nhiệm hoạt động công vụ với chất lượng xây dựng địa phương, cơ sở và chất lượng đời sống nhân dân. Cần có chính sách thích hợp, biện pháp đồng bộ để tinh lọc, thay thế kịp thời những CBCCCS không đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý, hoạt động chuyên môn. Xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá, hoàn thiện chất lượng công tác của CBCCCS một cách khách quan, khoa học, vừa bảo đảm sự công bằng, khách quan trong đánh giá, vừa tăng cường trách nhiệm chính trị, thúc đẩy hoàn thiện phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của CBCCCS trong thực thi công vụ.

Thứ ba, coi trọng đào tạo, bồi dưỡng, từng bước chuẩn hóa đội ngũ CBCCCS.

Đổi mới nội dung, chương trình, bồi dưỡng cán bộ hiện nay theo hướng khắc phục sự trùng lặp về nội dung, giảm bớt lý luận, lý thuyết hàn lâm, tăng nội dung và thời lượng trực tiếp hướng dẫn thực

hành công vụ. Ngoài các nội dung đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cơ bản về hành chính, pháp luật, kinh tế, văn hóa, xã hội cho cán bộ, cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về phương pháp tiếp cận, lập kế hoạch và giải quyết vấn đề trong thực thi công vụ. Cần đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ năng lực tổ chức thực hiện các chương trình, chính sách phát triển kinh tế, xã hội, các dự án, đẩy mạnh công nghiệp hóa nông nghiệp, nông thôn, xây dựng nông thôn mới, dự án xóa đói giảm nghèo của địa phương, năng lực vận động quần chúng, giáo dục các tầng lớp nhân dân nâng cao trình độ văn hóa. Bồi dưỡng cho cán bộ năng lực cụ thể hóa, triển khai thực hiện chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước; đồng thời, có năng lực nghiên cứu, kiến nghị với cấp trên sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chính sách pháp luật. Cần đưa nội dung bồi dưỡng, giáo dục, xây dựng, hướng dẫn tự rèn luyện phong cách, phương pháp, kỹ năng hoạt động công vụ; xây dựng nếp sống và làm việc văn minh, hiện đại cho CBCCCS. Bộ Nội vụ cần hỗ trợ, nâng cấp chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của địa phương, nhất là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cấp huyện, quận về mọi mặt, có chương trình hỗ trợ các huyện, xã nghèo thuộc vùng khó khăn. Coi trọng xây dựng đội ngũ giảng viên, đặc biệt là giảng viên kiêm nhiệm giàu kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp. Tiếp tục hoàn thiện bộ tài liệu, giáo trình đào tạo CBCCCS cho phù hợp với từng nhóm đối tượng theo

hướng tăng cường hướng dẫn để CBCCCS sau các khóa đào tạo bồi dưỡng có thể tự nghiên cứu, học tập trong suốt quá trình thực thi công vụ. Kết hợp các hình thức đào tạo bồi dưỡng cả dài hạn và ngắn hạn, tại chức, từ xa, nhưng cần có cơ chế, chính sách để khuyến khích, động viên CBCCCS tự đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên theo yêu cầu nhiệm vụ.

Thứ tư, đẩy mạnh thực hiện các chính sách đãi ngộ, xây dựng môi trường công tác chính quy, văn minh, hiện đại.

Các chính sách thu hút, tuyển dụng, sử dụng và phát huy phẩm chất, năng lực của đội ngũ CBCCCS cần được triển khai một cách đồng bộ. Đó là các chính sách giúp cho CBCCCS được đối xử công bằng đúng với ý nghĩa là “công chức nhà nước”; được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản, chuẩn hóa về trình độ văn bằng; có cơ hội phát triển lên các cơ quan đảng, nhà nước cấp trên, có môi trường làm việc văn hóa, văn minh, đủ tiện nghi thiết yếu cho hoạt động công vụ; có điều kiện thu nhập, hưởng thụ, bảo đảm cho cuộc sống công chức ở mức khá so với mặt bằng xã hội địa phương trở lên; được xã hội tôn trọng như những cán bộ, công chức nhà nước ở cấp trên cơ sở...

Đảng, Nhà nước cần quan tâm hơn nữa để có chính sách đầu tư, chính quy hóa, hiện đại hóa hệ thống công sở, xây dựng trụ sở, cơ sở hạ tầng, tạo môi trường công tác thuận lợi cho bộ máy chính quyền cơ sở, nhất là các cơ quan

hành chính cơ sở, bộ phận một cửa giải quyết thủ tục hành chính, nơi trực tiếp tiếp xúc giải quyết các công việc với công dân; quan tâm hỗ trợ chính quyền cơ sở ở những vùng khó khăn, biên giới hải đảo, dân tộc ít người xây dựng công sở, các điều kiện hoạt động công vụ. Đảng và nhà nước cần tiếp tục nghiên cứu cải cách cơ bản chính sách tiền lương, phụ cấp đủ “khích lệ” người tài về làm việc ở bộ máy chính quyền cơ sở, xây dựng chính sách phụ cấp đặc thù đối với CBCCCS ở những nơi khó khăn, biên giới hải đảo, dân tộc thiểu số. Thực hiện các chính sách khen thưởng xứng đáng về vật chất, tinh thần đối với những CBCCCS hoàn thành xuất sắc hoạt động công vụ, có các sáng kiến trong lãnh đạo, quản lý, phát triển kinh tế, xã hội ở cơ sở, cải thiện đời sống nhân dân. Cùng với việc tuyển dụng, quản lý đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, đầu tư cơ sở vật chất cho CBCCCS cần coi trọng việc rèn luyện xây dựng đạo đức công vụ, phương pháp tác phong công tác cho họ, bảo đảm tính chính quy, văn minh lịch sự, chuyên nghiệp, phục vụ công dân. Coi trọng nguyên tắc nói đi đôi với làm; làm gương trước quần chúng, nhân dân; gần bó mật thiết với nhân dân, trọng dân, nghe dân, hiểu dân, làm “đầy tớ” của dân; phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Đảng, Nhà nước cần có chế tài mạnh, kiên quyết đối với CBCCCS có chất lượng hoạt động công vụ thấp, mất uy tín với nhân dân...

