XÂY DỰNG PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO CHO CHỦ TỊCH UỶ BAN NHÂN DÂN XÃ Ở ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

HỒ NGỌC TRƯỜNG*

1. Chủ tịch Uỷ ban nhân dân (CTUBND) xã là người đứng đầu UBND xã, chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành hoạt động của UBND và hoạt động quản lý nhà nước đối với các lĩnh vực kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh, quốc phòng đã được phân cấp trên địa bàn xã, chịu trách nhiệm cá nhân về việc thực hiện nhiệm vụ trong phạm vi thẩm quyền được giao. Phong cách lãnh đạo (PCLĐ) của CTUBND xã ảnh hưởng trực tiếp tới quá trình quản lý, điều hành, tới hiệu quả hoạt động của UBND xã, tác động đến đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân địa phương; tác động to lớn đến kết quả cải cách hành chính nhà nước trên địa bàn xã và uy tín của chính quyền cơ sở.

Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) hiện có 13 tỉnh, thành phố. Để góp phần xây dựng hệ thống chính trị ở xã trong sạch, vững mạnh, phát huy quyền làm chủ của nhân dân; đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn, xây dựng nông thôn mới thì vấn đề xây dựng đội ngũ CTUBND xã vững mạnh là vấn đề vừa cơ bản, vừa cấp bách. Trong đó, xây dựng PCLĐ cho CTUBND xã là một vấn đề đặc biệt quan trọng.

Toàn vùng ĐBSCL hiện có 1.305 CTUBND xã, trong đó có 1.191/1.305 (91,26%) CTUBND xã là người tại địa phương, 114/1.305 (8,73%) CTUBND xã là cán bộ tăng cường từ nơi khác đến. Đa số CTUBND xã ở ĐBSCL trưởng thành từ các phong trào tại địa phương, hầu hết họ xuất thân từ nông dân hoặc có nguồn gốc từ nông dân. Vì vậy, họ được thừa hưởng những yếu tố tích cực của giai cấp nông dân như nhiệt tình cách mạng, giàu lòng yêu nước, chịu đựng khó khăn gian khổ...

Về cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc ít người trong đội ngũ CTUBND xã hiện còn thấp so với yêu cầu. CTUBND xã là nữ chỉ có 59/1.305 người (4,52%); là dân tộc ít người chỉ có 26/1.305 người (1,99%). Hơn nữa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CTUBND xã không đồng đều, có tới 216 cán bộ (16,55%) chưa qua đào tạo về chuyên môn, 102 người (7,81%) mới đạt trình độ sơ cấp. Những năm gần đây, xu hướng trẻ hoá đội ngũ CTUBND xã ở ĐBSCL diễn ra khá nhanh. CTUBND xã có độ tuổi dưới 30 là 21 người (1,6%); 30 - 40 là 537 người (41,14%); 40 - 50 là 609 người (46,66%).

Như vậy, việc xây dựng PCLĐ cho CTUBND xã ở ĐBSCL là hết sức cần thiết, bao gồm những nội dung sau :

- Xây dựng phong cách làm việc khoa học, nghiêm túc.

- Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống.

- Nâng cao trình độ lý luận chính trị và các tri thức khoa học khác, nhất là khoa học lãnh đạo, quản lý và khoa học xã hội -

* Trường Chính trị Tôn Đức Thắng - tỉnh An Giang

nhân văn.

- Bổ sung, hoàn thiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước nhằm tạo điều kiện thuận lợi giúp đội ngũ CTUBND xã hoàn thành tốt công việc.

- Thực hiện tốt các khâu tạo nguồn quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD), đánh giá, luân chuyển, quản lý, kiểm tra, giám sát, chính sách đối với đội ngũ CTUBND xã và cán bộ diện quy hoạch chức danh này.

2. Những năm qua, công tác xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã ở ĐBSCL đã đạt được những kết quả:

- Chất lượng công tác ĐTBD cho đội ngũ CTUBND xã đã được nâng lên một bước. Các cấp uỷ, chính quyền ở ĐBSCL đã quan tâm xây dựng kế hoạch ĐTBD cho đội ngũ CTUBND xã, có sự kết hợp chặt chẽ hơn giữa đào tạo tại các trường chính trị cấp tỉnh với tổ chức rèn luyện thử thách trong thực tiễn công tác.

- Các cấp uỷ đảng, chính quyền đã chú ý tạo nguồn, xây dựng quy hoạch chức danh CTUBND xã dài hạn, thực hiện khá tốt việc tạo nguồn từ xa.

- Việc tự học tập, rèn luyện, xây dựng PCLĐ nghiêm túc, khoa học của đội ngũ CTUBND xã đã có bước chuyển biến. Nhìn chung, đội ngũ CTUBND xã đã tích cực, tự giác học tập nâng cao trình độ mọi mặt. Các huyện uỷ, thị uỷ, thành uỷ, chính quyền cấp huyện, các đảng uỷ xã, tập thể UBND xã luôn quan tâm và tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ CTUBND xã tự học tập, rèn luyện phong cách, đồng thời, thường xuyên kiểm tra, giám sát việc tự học tập và rèn luyện của CTUBND xã.

- Nhận thức, trách nhiệm của cấp uỷ, chính quyền các cấp, cán bộ, công chức (CBCC), đảng viên về xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã từng bước được nâng lên. Các cấp uỷ, chính quyền cấp trên đã chủ động tăng cường sự chỉ đạo, kiểm tra, giúp đỡ đối với công tác xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã.

Việc luân chuyển đội ngũ CTUBND xã và CBCC diện quy hoạch chức danh này được cấp uỷ, chính quyền các cấp thực hiện khá tốt, từng bước đi vào nền nếp, có chương trình, kế hoạch cụ thể, bước đầu đạt được những kết quả khả quan, phần lớn cán bộ được luân chuyển phát huy tác dụng tích cực.

- Các chế độ, chính sách đối với CTUBND xã như: tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, ĐTBD, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng... được cấp uỷ, chính quyền các cấp ở ĐBSCL quan tâm thực hiện.

Tuy nhiên, công tác xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã ở ĐBSCL cũng còn những hạn chế cần khắc phục:

- Chất lượng công tác ĐTBD cho đội ngũ CTUBND xã nhìn chung còn thấp so với yêu cầu của sự phát triển. Vẫn còn tình trạng cử CBCC đi học không đúng đối tượng. Lĩnh vực ĐTBD chưa được quan tâm đồng đều, chủ yếu chỉ đào tạo về lý luận chính trị. Nội dung ĐTBD còn dàn trải, chưa chú trọng rèn luyện phương pháp tư duy khoa học, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng thực hành, xử lý tình huống cho người học.

- Công tác tạo nguồn, quy hoạch và công tác ĐTBD CTUBND xã ở nhiều nơi chưa có sự kết hợp chặt chẽ với nhau, dẫn đến tình trạng không ít trường hợp tạo nguồn, quy hoạch xong nhưng không được ĐTBD.

- Một bộ phận CTUBND xã chưa thường xuyên tự giác học tập, rèn luyện. Họ có biểu hiện bằng lòng với trình độ, năng lực lãnh đạo, quản lý hiện tại.

- Sự chỉ đạo, kiểm tra, giúp đỡ của cấp uỷ, chính quyền cấp trên đối với công tác xây dựng PCLĐ của CTUBND xã có lúc chưa sâu sát.

3. Nhằm xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã, các CTUBND xã có năng lực, trình độ, có tác phong quản lý khoa học, nghiêm túc, cần quan tâm đến một số vấn đề sau:

Một là, đề cao việc tự học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ của các CTUBND xã. Đây là vấn đề rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng công việc quản lý, chỉ đạo điều hành hoạt động mọi mặt ở địa phương của CTUBND xã. Việc tự học tập, rèn luyện của CTUBND xã cần tập trung vào những nội dung chủ yếu sau:

- CTUBND xã phải thường xuyên tu dưỡng, trau dồi phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; chủ động, tự giác bổ sung, nâng cao trình độ lý luận chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn và các tri thức khoa học khác, nhất là khoa học lãnh đạo, quản lý và khoa học xã hội - nhân văn; tích cực rèn luyện năng lực tổ chức thực tiễn, phấn đấu hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ; chủ động cập nhật, nắm bắt và vận dụng sáng tạo các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước.

- Thực hiện chế độ họp định kỳ hàng tuần, hàng tháng để thu thập, xử lý thông tin từ cấp trên cũng như từ cơ sở. Ngoài ra, thu nhận thông tin qua các kênh khác nhau như đài, báo, truyền hình, sách vở, bạn bè, đồng nghiệp, nhân dân, qua sinh hoạt chi bộ, các đợt học nghị quyết của Đảng hoặc các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về các vấn đề mới. CTUBND xã phải biết cách thức, phương pháp thu nhận kiến thức, thu nhận thông tin đa dạng, đa chiều và xử lý thông tin hữu hiệu, giúp ích cho công việc lãnh đạo, quản lý.

- Cùng với thu nhận kiến thức, thông tin thì việc chủ động tham gia vào hoạt động thực tiễn là điều rất quan trọng để CTUBND xã tự học, tự rèn luyện bản thân.

- Ban thường vụ huyện uỷ, thị uỷ, thành uỷ và ban thường vụ đảng uỷ xã cần kiểm tra, đôn đốc CTUBND xã thực hiện chương trình, kế hoạch tự học tập, rèn luyện; tạo điều kiện để các tổ chức trong hệ thống chính trị xã và nhân dân kiểm tra, giám sát việc tự học, tự rèn luyện của họ; tạo điều kiện cho họ có quỹ thời gian để tự học, tự rèn luyện, coi trọng và nâng cao vị trí của việc tự học, tự rèn luyện.

Hai là, xây dựng kế hoạch ĐTBD cho đội ngũ CTUBND xã. Quá trình ĐTBD ở các cơ sở đào tạo và thực tiễn công tác là con đường cơ bản, tập trung nhất để hình thành PCLĐ khoa học cho đội ngũ CTUBND xã.

- Xây dựng kế hoạch ĐTBD cho đội ngũ CTUBND xã và đội ngũ CBCC thuộc diện dự nguồn, quy hoạch chức danh này. Đối với những CTUBND xã chỉ đủ tuổi giữ chức vụ một nhiệm kỳ - nếu còn hụt hẫng về tiêu chuẩn thì cử đi ĐTBD ngắn ngày với hình thức không tập trung nhằm tạo điều kiện cho họ vừa học, vừa làm, đồng thời cũng tránh lãng phí về thời gian, kinh phí và sức lao động.

Đối với CTUBND xã còn đủ tuổi giữ chức vụ hai nhiệm kỳ - nếu chưa tốt nghiệp phổ thông trung học thì gấp rút cử đi học bổ túc, nếu thiếu chuẩn về lý luận chính trị, chuyên môn thì cử đi ĐTBD tập trung, đảm bảo chậm nhất đến cuối nhiệm kỳ 2011 - 2015 phải đạt tiêu chuẩn theo quy định, nếu không đạt chuẩn sẽ không bố trí vào nhiệm kỳ tiếp theo.

- Các trường chính trị cấp tỉnh cần khẩn trương xây dựng và hoàn thiện chương trình, nội dung ĐTBD chức danh CTUBND xã và CBCC diện dự nguồn, quy hoạch chức danh này theo hướng nâng cao tri thức, nhất là tri thức về nhà nước, pháp luật, đạo đức của CBCC, kỹ năng và phương pháp quản lý hành chính của chính quyền cấp xã, trong đó chú trọng các kỹ năng và phương pháp xử lý, giải quyết các tình huống trong quản lý điều hành của CTUBND xã, trang bị cho họ những tri

thức về khoa học, nghệ thuật và kinh nghiệm sử dụng con người, dành thời gian đúng mức cho học viên đi nghiên cứu thực tế.

- Đổi mới phương pháp, đa dạng hoá hình thức ĐTBD. Đổi mới phương pháp dạy và học, lấy học viên làm trung tâm, tăng cường nêu vấn đề, gợi mở, phát huy tính độc lập, năng động, sáng tạo của học viên.

Đối với các lớp ĐTBD chức danh CTUBND xã thì đào tạo tập trung, cấp chứng chỉ sau khi kết thúc khoá học. Những đối tượng đã được đào tạo trình độ đại học và trung cấp hành chính, thời gian ĐTBD là 2 tháng. Những đối tượng chưa qua ĐTBD quản lý hành chính nhà nước, thời gian ĐTBD là 3 tháng.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Cần tạo điều kiện cho các trường chính trị cấp tỉnh có số dư cần thiết so với biên chế để đưa giảng viên đi đào tạo dài hạn, đào tạo sau đại học. Quan tâm đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị giúp cho giảng viên và người học có điều kiện làm việc, giảng dạy, học tập tốt, tiếp cận với những phương tiện hiện đại hỗ trợ tích cực quá trình giảng dạy và học tập.

- Các cấp uỷ, chính quyền cần quy định kết quả học tập, rèn luyện ở cơ sở đào tạo là một tiêu chí quan trọng để bố trí, sử dụng CBCC. Việc này sẽ thúc đẩy tinh thần, thái độ tích cực nghiên cứu, học tập, rèn luyện của người học.

Ba là, chủ động tạo nguồn, quy hoạch chức danh CTUBND xã. Đây là một nội dung quan trọng nhằm tạo nền tảng cơ bản và bảo đảm chất lượng việc xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã. Các cấp uỷ, chính quyền, các cơ quan tham mưu cần tích cực chủ động tạo nguồn từ xa, tạo nguồn lâu dài, cụ thể:

- Khảo sát, đánh giá, phân loại CBCC xã, cán bộ không chuyên trách ở xã, đưa những đối tượng có triển vọng phát triển vào danh sách dự nguồn CTUBND xã. Rà soát, điều tra, phân loại những người đã hoàn thành nghĩa vụ trong các lực lượng vũ trang có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên, học sinh, sinh viên các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học tốt nghiệp ra trường chưa có việc làm đang cư trú tại địa phương, động viên, thu hút họ tham gia công tác tại xã, xem xét đưa các đối tượng này vào nguồn CTUBND xã từ xa. Trên cơ sở đó, có kế hoạch phân công công tác, ĐTBD phù hợp với năng lực, sở trường, trình độ, xu hướng phát triển của từng đối tượng.

- Trên cơ sở nguồn đã được xác định, đảng uỷ xã tiến hành đánh giá, phân loại, lựa chọn những nhân tố tích cực, có triển vọng đưa vào quy hoạch CTUBND xã, bảo đảm chức danh này có 2 - 3 người kế cận, có đủ điều kiện và tiêu chuẩn thay thế, đảm bảo tính kế thừa, liên tục giữa các thế hệ.

- Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cần linh hoạt, tùy theo điều kiện, hoàn cảnh của từng xã để quy hoạch cho phù hợp, tránh máy móc, cứng nhắc.

- Coi trọng và làm tốt việc định kỳ đánh giá, rà soát, bổ sung quy hoạch; quy hoạch phải gắn với đánh giá, ĐTBD, bố trí, sử dụng CBCC.

Bốn là, xây dựng những chủ trương, chính sách thuận lợi giúp CTUBND xã phấn đấu, tu dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ mọi mặt. Hệ thống chủ trương, chính sách đối với cán bộ có ý nghĩa rất quan trọng, nếu hợp lý sẽ tác động thúc đẩy cán bộ tích cực phấn đấu, rèn luyện, ngược lại, sẽ kìm hãm sức phấn đấu, thậm chí làm thui chột cán bộ. Vì vậy, xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã phải gắn liền với xây dựng và thực hiện đúng hệ thống chủ trương, chính sách đối với cán bộ. Cụ thể:

- Tiếp tục bổ sung, hoàn thiện và thực hiện tốt các chủ trương, chính sách ĐTBD cho đội ngũ CTUBND xã.

(Xem tiếp trang 61)

giáo trình giảng dạy, chú trọng đến kỹ năng thực hành thực tế hơn là lý thuyết.

Thứ hai, có sự lựa chọn đầu tư của Nhà nước và kêu gọi đầu tư tư nhân vào một số trường đào tạo nghề trọng tâm của tỉnh. Các trường này cần nâng cấp cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng dạy, đồng thời, phải giáo dục nâng cao ý thức học, thực hành của học viên.

Thứ ba, hệ thống trường đại học, cao đẳng, trường nghề cần thay đổi mô hình đào tạo. Không đào tạo theo thế mạnh tuyển sinh của trường mà đào tạo theo nhu cầu của xã hội, có sự liên kết với các doanh nghiệp, công ty trong đào tạo kỹ năng, kỹ thuật đối với các học viên. Như vậy, cả doanh nghiệp và trường đều giảm được chi phí đào tạo, nâng cao được chất lượng lao động❑

Tài liệu tham khảo:

1. *Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Hải Dương giai đoạn 2011 - 2020.*

2. TS. Lê Đại Nghĩa: *Đổi mới toàn diện giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.*

3. PGS.TS Vũ Văn Phúc: *Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XI của Đảng .*

4. GS.TSKH Đào Trọng Thi: *Một vài suy nghĩ về việc chấn hưng giáo dục Việt Nam trong thời kỳ đổi mới.*

XÂY DỰNG PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO...

(Tiếp theo trang 58)

- Bố trí, sử dụng CBCC dự nguồn, quy hoạch chức danh CTUBND xã phải đúng năng lực, sở trường, theo đúng nguyên tắc "vì việc chọn người", tạo điều kiện thuận lợi để họ có cơ hội phấn đấu vươn lên đảm đương những vị trí cao hơn. Cần khắc phục tình trạng bố trí, sử dụng cán bộ theo kiểu thân thích, theo dòng họ, địa phương, cục bộ.

- Đổi mới chính sách tiền lương, đãi ngộ về vật chất, động viên, khuyến khích về tinh thần đối với đội ngũ CTUBND xã.

- Nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm của các địa phương, từ đó tham mưu cho Chính phủ ban hành những chủ trương, chính sách mang tầm chiến lược nhằm thu hút những cán bộ trẻ, có trình độ, năng lực về công tác tại xã.

- Tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho CTUBND xã: cụ thể hoá chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm, mối quan hệ của đảng bộ, HĐND, UBND và các đoàn thể xã cho phù hợp với tình hình hiện nay; quy định cụ thể hơn nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm của bí thư đảng uỷ, chủ tịch HĐND, CTUBND xã; tăng thêm thẩm quyền cho CTUBND xã; nâng cao chất lượng hoạt động của đảng uỷ xã; xây dựng chính quyền xã trong sạch, vững mạnh.

Năm là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và nhân dân ở xã tham gia xây dựng PCLĐ cho đội ngũ CTUBND xã. Ở xã, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và nhân dân có trách nhiệm giám sát hoạt động của UBND xã nói chung và CTUBND xã nói riêng. Vì vậy, họ có thể dễ dàng nhận thấy CTUBND xã nào có PCLĐ tốt, CTUBND xã nào có PCLĐ chưa tốt.

- Cần sớm ban hành các quy định, quy chế thực hiện chức năng giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và nhân dân đối với tổ chức đảng, chính quyền cấp xã, CBCC xã, trong đó có CTUBND xã; tạo cơ chế để Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và nhân dân thuận tiện tham gia xây dựng, giám sát CTUBND xã, đưa hoạt động này thành nền nếp.

- Tăng cường sự chỉ đạo, giúp đỡ, kiểm tra của cấp uỷ, chính quyền cấp trên, nhất là cấp huyện đối với các CTUBND xã❑