

NÂNG CAO NGUỒN NHÂN LỰC Mẫu chốt để “tam nông” bứt phá

*THANH LONG

Bài 3: ĐÀO TẠO, NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP XÃ

Đội ngũ cán bộ công chức (CBCC) cấp xã là người trực tiếp đưa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến với người dân và là người tổ chức để nhân dân thực hiện. Đặc biệt trong quá trình xây dựng nông thôn mới, đội ngũ CBCC cấp xã đủ mạnh mới có thể lãnh đạo và thúc đẩy sự sáng tạo, hun đúc ý chí làm giàu của nông dân. Và nông dân có giàu mới có thể cùng đội ngũ CBCC cấp xã đóng góp to lớn vào phát triển nông nghiệp, nông thôn. Vì thế, hiện nay, đào tạo, nâng cao trình độ đội ngũ CBCC cấp xã là yêu cầu cấp thiết.

Chuẩn hóa đội ngũ CBCC cấp xã



Đội ngũ CBCC cấp xã đủ mạnh mới có thể lãnh đạo và thúc đẩy sự sáng tạo, hun đúc ý chí làm giàu của nông dân. Trong ảnh: Cán bộ xã Trường Xuân, huyện Thới Lai, TP Cần Thơ giải quyết thủ tục hành chính cho dân tại bộ phận 1 cửa. Ảnh: T. LONG

Xã Mỹ Khánh, huyện Phong Điền là xã điểm xây dựng nông thôn mới của TP Cần Thơ. Chính vì thế, xây dựng, bố trí đội ngũ CBCC luôn được lãnh đạo xã quan tâm. Ông Trần Hoàng Lâm, Chủ tịch UBND xã Mỹ Khánh, cho biết: "Trước đây, đời sống của phần lớn CBCC cấp xã còn nhiều khó khăn do đồng lương thấp. Các cấp, các ngành hữu quan vẫn chưa mở nhiều lớp đào tạo, nhất là các lớp vừa học vừa làm nâng cao trình độ cho đội ngũ CBCC. Trong khi đó, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ngày một cao đòi hỏi đội ngũ CBCC không ngừng nâng cao trình độ về mọi mặt để thích ứng. Được sự quan

tâm của các cấp ủy Đảng, chính quyền và các ngành hữu quan, xã Mỹ Khánh đã mạnh dạn đưa đi đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của lãnh đạo và CBCC thuộc diện quy hoạch... Hiện nay, xã có 1 cán bộ đang học thạc sĩ, 3 đồng chí có trình độ đại học, 12 đang học đại học và 2 đã tốt nghiệp cao đẳng. Dù phụ trách địa bàn rộng, vừa làm công tác chuyên môn áp lực công việc rất cao nhưng các đồng chí đã và đang vừa học vừa làm, khả năng nắm bắt tình hình nhạy hơn, xử lý công việc một cách bài bản hơn, phần đầu phát huy vai trò, tận tụy, chủ động hoàn thành công việc nhiều hơn. Bởi lẽ, được đi học nâng cao trình độ, nghiệp vụ chuyên môn cũng là thỏa mãn nhu cầu của nhiều CBCC xã".

Theo Sở Nội vụ TP Cần Thơ, những năm qua, thành phố đã đào tạo bồi dưỡng chuyên môn các cấp cho trên 620 lượt CBCC cấp xã; đào tạo bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho khoảng 900 lượt CBCC cấp xã. Ông Phạm Việt Trung, Giám đốc Sở Nội vụ TP Cần Thơ, cho rằng: Kết quả khả quan này nhờ thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, đặc biệt là CBCC cấp xã luôn được sự quan tâm của các ngành, các cấp và sự chỉ đạo sâu sát của Thành ủy, UBND thành phố. Bên cạnh đó, thành phố cũng thực hiện và giải quyết các chế độ chính sách đối với CBCC cấp xã đúng đối tượng theo quy định, kiên quyết thay thế những cán bộ, công chức không đủ tiêu chuẩn, năng suất làm việc không hiệu quả. Từ đó, hệ thống chính trị cơ sở, bộ máy chính quyền địa phương từng bước được kiện toàn đi vào ổn định, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nội bộ, mang lại hiệu quả trong hoạt động, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh trật tự ở địa phương.

Không chỉ chú trọng về mặt chuyên môn, nghiệp vụ, nhiều địa phương vùng ĐBSCL đã và đang quan tâm đến trẻ hóa đội ngũ CBCC cấp xã. Điển hình như tỉnh Vĩnh Long, theo số liệu tổng hợp từ Sở Nội vụ tỉnh, nơi đây có khoảng 4.190 CBCC cấp xã. Trong đó có trên 3.010 CBCC có tuổi đời từ 45 trở xuống. Ông Nguyễn Hiếu Nghĩa, Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Vĩnh Long, nhìn nhận: "Tiềm năng cán bộ trẻ ở Vĩnh Long là rất lớn. Đội ngũ này có tinh thần chịu khó học tập rất tốt, năng động và sáng tạo trong công việc được giao. Sau khi được tập huấn kỹ năng mềm, đội ngũ CBCC xã đa số được nâng lên rất nhiều về nhận thức và kỹ năng trong giải quyết công việc". Tuy nhiên, so với tổng số CBCC cấp xã, hiện Vĩnh Long chỉ có khoảng 20,4% được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, 24,52% được đào tạo lý luận chính trị và 41% được đào tạo quản lý nhà nước. Điều này cho thấy nhu cầu cần thiết phải tiếp tục tập trung mọi nguồn lực để đào tạo CBCC cấp xã của tỉnh trong thời gian tới là vấn đề cấp bách đòi hỏi sự quan tâm, tạo điều kiện từ phía các ngành, các cấp và sự nỗ lực lớn của CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh.

Giải quyết những vấn đề phát sinh từ thực tiễn

Một trong những mục tiêu quan trọng đặt ra của Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27-11-2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án "Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020" (QĐ 1956) chính là: Đào tạo và xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý hành chính, quản lý điều hành kinh tế - xã hội và thực thi công vụ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn; là yêu cầu cấp thiết, là chủ trương hết sức đúng đắn, kịp thời trong tình hình hiện nay". Thời gian qua, dù đã đi đúng đường ray, hướng tới mục tiêu chung nhưng thực tiễn triển khai QĐ 1956 vẫn còn nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến tiến trình nâng cao trình độ, năng lực CBCC cấp xã.

TP Cần Thơ được thành lập vào ngày 1-1-2004 sau hai lần chia tách - năm 1992 và năm 2004. Do ưu tiên nhân lực cho các tỉnh mới chia tách (Sóc Trăng, Hậu Giang) nên thời gian đầu nguồn nhân lực của thành phố còn nhiều hạn chế. Vì thế thành phố luôn chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, theo ông Phạm Việt Trung, Giám đốc Sở Nội vụ thành phố, bộ tài liệu triển khai tập huấn chuyên môn cho CBCC cấp xã xây dựng thời gian tập huấn dành cho mỗi chuyên đề khá dài, có chuyên đề đến 55 ngày. Thời gian thực hành chiếm khoảng 2/3 thời gian học lý thuyết

nhưng chưa hướng dẫn thực hành về vấn đề gì. Trong khi đó đội ngũ giảng viên chủ yếu là kiêm nhiệm thuộc các sở ngành chuyên môn, trường chính trị thành phố nên việc biên tập chương trình, thời gian tập huấn... bước đầu gây nhiều khó khăn. Vì vậy, chất lượng bồi dưỡng chưa mang lại hiệu quả, còn mang tính chấp vá, thiếu tính đồng bộ, chuyên nghiệp. Ngoài ra, do nguồn nhân lực của xã ít, phần lớn CBCC cấp xã phải vừa học nâng cao trình độ vừa học bồi dưỡng và vừa tham gia công tác nên rất khó tập trung học viên lâu ngày. TP Cần Thơ đề nghị Bộ Nội vụ cho phép rút ngắn thời gian triển khai, tập huấn để địa phương dễ tiến hành tổ chức và có hướng dẫn phương pháp thực hành của từng chuyên đề.

Như đã đề cập, Vĩnh Long là địa phương có nhiều lợi thế trong việc phát triển đội ngũ CBCC cấp xã vì có gần 72% CBCC có tuổi đời dưới 45 tuổi. Tuy nhiên, ông Nguyễn Hiếu Nghĩa, Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Vĩnh Long, cho rằng: CBCC xã còn trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm, thiếu các kiến thức về kỹ năng mềm trong xử lý công việc nên vẫn còn một bộ phận nhận thức về việc học tập nâng cao kiến thức còn hạn chế. Chính vì thế cần tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành, địa phương về công tác đào tạo bồi dưỡng. Coi đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp quan trọng hàng đầu để xây dựng đội ngũ CBCC thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Cần đề cao vai trò của các cấp ủy Đảng, cơ quan có thẩm quyền trong thực hiện công tác quy hoạch và đào tạo CBCC theo phân cấp quản lý; thực hiện phương châm đào tạo, bồi dưỡng theo đúng vị trí việc làm của từng chức danh công chức. Bên cạnh đó, ngành hữu quan cần thường xuyên khảo sát, kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã để làm cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cho những năm tiếp theo đáp ứng nhu cầu thực tiễn của địa phương. Ngoài ra, các bộ ngành trung ương nên có kế hoạch bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ giảng viên, báo cáo viên kiêm chức của các ban ngành có liên quan đến giảng dạy nâng cao trình độ CBCC cấp xã.

Phần lớn các địa phương vùng ĐBSCL kinh tế chưa phát triển mạnh nên ngân sách địa phương chưa thể cân đối cho công tác đào tạo, nâng cao trình độ CBCC cấp xã. Trong khi đó, nguồn kinh phí từ chương trình mục tiêu quốc gia hỗ trợ còn quá ít, cán bộ được cử đi học rất ngại ngại về kinh phí do phần lớn phải tự túc về ăn, ở nên phần nào ảnh hưởng đến tinh thần học tập của CBCC xã. Không chỉ vậy, hằng năm, nhiều địa phương đã chủ động trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC xã, nhưng sự phối hợp trong việc quy hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo chưa sát thực tế; đội ngũ CBCC xã luôn biến động nên việc đào tạo, bồi dưỡng để đạt chuẩn gặp không ít khó khăn. Chính sách thu hút đội ngũ sinh viên tốt nghiệp tại các trường đại học, cao đẳng về công tác tại xã, phường... chưa thật sự hấp dẫn. Từng lúc, từng nơi thu hút được sinh viên nhưng không giữ được vì nhiều bất cập. Điển hình như: Chưa mạnh dạn phân bổ lượng sinh viên phụ trách đúng lĩnh vực chuyên môn. Không ít đơn vị hành chính cấp xã bố trí lực lượng này sang các chức danh khác trái với ngành, nghề được đào tạo...

* * *

Một nền hành chính hiện đại luôn đòi hỏi đội ngũ CBCC nói chung CBCC cấp xã nói riêng phải có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất chính trị vững vàng và khả năng

giải quyết công việc nhanh nhạy. Để đội ngũ CBCC cấp xã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ là điều không thể giải quyết một sớm một chiều. Vấn đề này cần phải có lộ trình theo từng giai đoạn và cần có sự quan tâm, sâu sát, sự phối hợp giữa các cấp, các ngành hữu quan từ cơ sở đến địa phương.

Bài 4: Phải bắt đầu từ cơ sở !