

Tóm tắt: Bài viết phân tích, đánh giá về những thành tựu và hạn chế trong công tác thu hút, tạo nguồn công chức cấp xã từ sinh viên vừa tốt nghiệp ở một số địa phương khu vực Tây Nam bộ trong thời gian qua; từ đó, đề xuất một số giải pháp, khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả công tác này trong thời gian tới.

Từ khóa: thu hút, tạo nguồn; công chức cấp xã; sinh viên vừa tốt nghiệp; Tây Nam Bộ

THU HÚT, TẠO NGUỒN CÔNG CHỨC CẤP XÃ TỪ SINH VIÊN VỪA TỐT NGHIỆP Ở MỘT SỐ TỈNH TÂY NAM BỘ VÀ NHỮNG KHUYẾN NGHỊ TRONG THỜI GIAN TỚI

**THS TRƯƠNG THẾ NGUYỄN -
THS NGUYỄN THỊ MINH TRANG**
Trường Chính trị tỉnh Sóc Trăng

1. Những thành tựu đã đạt được

Thời gian qua, các địa phương vùng Tây Nam bộ đã có nhiều nỗ lực xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở. Trong đó, một số địa phương đã chú trọng quan tâm đến việc thu hút, tạo nguồn công chức cấp xã (CCCX) từ đối tượng sinh viên vừa mới tốt nghiệp, với những kết quả đạt được rất khả quan.

Ở thành phố Cần Thơ, từ năm 2010, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Quyết định số 44/2010/QĐ-UBND ngày 26/11/2010 về thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ. Một trong những đối tượng được thu hút là người tốt nghiệp đại học, cao đẳng có chuyên môn phù hợp với các chức danh CCCX. Những người được thu hút sẽ được tiếp tục đào tạo thông qua thực tiễn, nhằm bổ sung số lượng cán bộ, CCCX còn thiếu và thay thế cán bộ, CCCX không đạt chuẩn hoặc chuyên môn không phù hợp. Những đối tượng được tuyển chọn khi hoàn thành tốt nhiệm vụ, có triển vọng phát triển thì được ưu tiên tuyển chọn cử tham dự các khóa bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước và các kiến thức bổ trợ có liên quan nhằm tạo nguồn, quy hoạch cán bộ chủ

chốt ở xã, phường, thị trấn và bổ sung nguồn cán bộ, công chức cấp quận, huyện khi hội đủ điều kiện¹.

Theo thống kê, tính đến nay, thành phố Cần Thơ đã thu hút được 122 sinh viên có trình độ đại học, cao đẳng về công tác tại các xã, phường, thị trấn (bao gồm 107 người có trình độ đại học và 15 người có trình độ cao đẳng)².

Hay như ở Trà Vinh, theo Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh, trong hơn 10 năm qua, tỉnh đã tiếp nhận và đưa về xã 471 công chức có trình độ đại học, phân theo ngành nghề đào tạo như: nông nghiệp, chăn nuôi thú y, nuôi trồng thủy sản, kinh tế - tài chính, quản lý đất đai, xây dựng, hành chính, văn hóa xã hội, công nghệ thông tin, kỹ thuật môi trường³... Đây là những lĩnh vực mà các xã rất cần những công chức trẻ có trình độ đại học. Song song đó, Sở Nội vụ cũng đã phối hợp với Trường Đại học Trà Vinh đào tạo hơn 200 sinh viên về các lĩnh vực: Phát triển nông thôn, quản lý trang trại, đất đai, dự án, kỹ năng xử lý văn bản... để bổ sung nguồn nhân lực cho cấp xã, phường, thị trấn. Nhờ sự năng động đó mà đến nay một số xã trong tỉnh Trà Vinh đã có nhiều công chức trẻ có trình độ đại học đảm nhận các vị

trí khác nhau, đáp ứng nhu cầu phát triển ở cấp xã⁴.

Ở tỉnh Sóc Trăng, trong giai đoạn 2009-2012, tỉnh Sóc Trăng đã tiến hành thu hút, tạo nguồn được 31 sinh viên vừa tốt nghiệp đại học, cao đẳng (19 đại học, 12 cao đẳng) bổ sung vào các chức danh công chức xã, phường, thị trấn ở 06/11 đơn vị cấp huyện. Trong năm 2014, UBND tỉnh Sóc Trăng đã ban hành và triển khai thực hiện Đề án “Thí điểm thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học bổ trí làm nhiệm vụ công chức tại các xã trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng” (gọi tắt là đề án 70). Thời gian triển khai của đề án từ năm 2014 đến năm 2018 với kinh phí thực hiện gần 15 tỷ đồng. Hiện tại, tỉnh đã thu hút, tuyển chọn được 68 đội viên tham gia (và đã tiến hành bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trong 02 tháng). Đến nay, trong khuôn khổ của đề án mỗi xã đã tiếp nhận, bổ trí 01 ứng viên về làm nhiệm vụ như CCCX. (Hiện các cơ quan chức năng đang thực hiện các hồ sơ, thủ tục để xét tuyển chính thức các đội viên vào các chức danh CCCX).

Bên cạnh đó, các địa phương cũng đã dành nhiều chính sách ưu đãi để thu hút sinh viên vừa tốt nghiệp. Như ở tỉnh Tiền Giang, theo Nghị quyết Số: 82/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và thu hút nguồn nhân lực của tỉnh Tiền Giang thì người tốt nghiệp đại học (hệ chính quy) về công tác tại xã, phường, thị trấn, có trình độ chuyên môn phù hợp với các chức danh CCCX, sau khi có quyết định tiếp nhận về công tác tại xã, phường, thị trấn được hỗ trợ một lần, cụ thể: Tốt nghiệp loại xuất sắc sẽ được hỗ trợ số tiền bằng 25 lần mức lương cơ sở; Tốt nghiệp loại giỏi: 20 lần mức lương cơ sở; Tốt nghiệp loại khá: 15 lần mức lương cơ sở; Tốt nghiệp loại trung bình: 10 lần mức lương cơ sở,...

Nhìn chung, thời gian qua, các địa phương khu vực Tây Nam bộ đã rất chú trọng, thực hiện đồng bộ các giải pháp, nên công tác thu hút, tạo nguồn CCCX từ sinh viên vừa tốt nghiệp đã ngày càng được tăng cường và hoàn thiện. Đây là khâu đột phá trong công tác cán bộ ở cơ sở, thể hiện sự tin tưởng đối với thế hệ trẻ. Đồng thời, đây cũng là cơ hội để sinh viên vừa tốt nghiệp có điều kiện phấn đấu, rèn luyện và trưởng thành từ thực tiễn ở cấp

xã; qua đó, các địa phương có thể theo dõi, phát hiện để tạo nguồn cán bộ, công chức lâu dài cho địa phương mình. Việc thu hút, bổ trí CCCX từ sinh viên vừa tốt nghiệp còn giúp các địa phương giải quyết việc làm cho một bộ phận thanh niên sau khi ra trường, góp phần tận dụng các nguồn lực nhằm phát triển kinh tế xã hội địa phương mang tính bền vững.

Thực tế từ các địa phương cho thấy, đội ngũ sinh viên vừa tốt nghiệp khi nhận nhiệm vụ ở các xã, phường, thị trấn đã nêu cao tinh thần trách nhiệm, phát huy sự nhạy bén, linh hoạt của tuổi trẻ, tích cực học hỏi kinh nghiệm, nâng cao trình độ chuyên môn, có tinh thần vượt khó, cầu tiến, hết lòng vì công việc.

Đội ngũ sinh viên về công tác ở cơ sở cũng đã giúp nâng cao hiệu quả, chất lượng hoạt động công vụ của chính quyền địa phương, tham mưu giúp cán bộ cơ sở làm việc khoa học hơn, ban hành văn bản đảm bảo đúng quy trình, đúng thể thức hơn. Cụ thể, ở một số địa phương, những sinh viên được bổ trí làm việc ở văn phòng cấp ủy, Ủy ban nhân dân đã tham mưu giúp lãnh đạo cấp ủy, chính quyền điều hành công việc có hiệu quả thiết thực hơn, nhất là việc xây dựng các nghị quyết, chương trình, kế hoạch thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng an ninh⁵...

Đặc biệt, ở các xã đang tiến hành xây dựng chương trình mục tiêu quốc gia “nông thôn mới”, thì nhiều đội viên đã tích cực chủ động, sáng tạo vận dụng kiến thức chuyên môn, kỹ thuật vào việc hướng dẫn người dân chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi, áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào trong sản xuất, giúp bà con phát triển kinh tế hộ gia đình, thoát nghèo bền vững.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác thu hút, tạo nguồn CCCX từ sinh viên vừa tốt nghiệp ở một số tỉnh Tây Nam bộ vẫn còn một số hạn chế nhất định như việc thu hút, tạo nguồn CCCX chưa thu hút được nhiều ứng viên tham gia. Bởi lẽ, về mặt tâm lý, nhiều sinh viên vừa tốt nghiệp còn e ngại đăng ký tham gia do không muốn công tác ở cấp xã mà chỉ có nhu cầu công tác ở cấp huyện, cấp tỉnh hoặc khu vực tư nhân⁶.

Trong khi đó, ở một số nơi, người được thu hút lại bỏ công tác với số lượng không ít. Như

ở Cần Thơ, trong tổng số 471 người được thu hút thì có đến 59 trường hợp bỏ việc⁷. Còn ở Sóc Trăng, trong quá trình thực hiện đề án 70, đã có 04 trường hợp các ứng viên xin ngừng tham gia đề án và chấp nhận bồi hoàn các khoản chi phí được hỗ trợ v.v...

Ngoài ra, công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho các đội viên trước khi về công tác tại các xã cũng còn nhiều bất cập. Các đội viên tham dự đề án thường được bồi dưỡng trong thời gian ngắn, trong khi nội dung chương trình bồi dưỡng còn mang nặng tính lý luận, nên tính ứng dụng thực tiễn sau bồi dưỡng chưa cao. Thêm vào đó, chất lượng đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất của các đơn vị đào tạo, bồi dưỡng ở các địa phương cũng còn những hạn chế nhất định.

Mặt khác, một số địa phương trong quá trình tiếp nhận, bố trí, sử dụng sinh viên vừa tốt nghiệp vẫn còn lúng túng, phân công công việc chưa thật sự phù hợp, nên chưa phát huy được hết năng lực, sở trường của các sinh viên vừa tốt nghiệp. Một số nơi lại rất khó bố trí sau khi kết thúc đề án thu hút, do “kín” biên chế. Mặt khác, các chính sách, chế độ đãi ngộ ở một số địa phương nhìn chung vẫn còn thấp...

2. Một số giải pháp, khuyến nghị trong thời gian tới

Để tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác thu hút, tạo nguồn CCCX từ sinh viên vừa tốt nghiệp ở một số tỉnh Tây Nam bộ trong thời gian tới, cần quan tâm đến một số giải pháp chủ yếu sau:

Một là, nâng cao nhận thức, ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác thu hút, tạo nguồn CCCX từ sinh viên vừa mới tốt nghiệp. Các địa phương cần phải xem đây là một giải pháp mang tính đột phá, quan trọng hàng đầu nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở nói chung và đội ngũ CCCX nói riêng, từ đó xây dựng chính quyền địa phương ngày càng trong sạch, vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả cao.

Hai là, các cấp chính quyền địa phương mà nhất là cấp xã cần tích cực, chủ động hơn nữa trong việc tạo nguồn CCCX. Cần phải thường xuyên rà soát, đánh giá lại một cách chính xác tình hình đội ngũ CCCX hiện có để làm cơ sở cho việc xây dựng các chương trình, kế hoạch,

đề án quy hoạch, tạo nguồn CCCX từ sinh viên vừa tốt nghiệp trên địa bàn.

Ba là, các địa phương cần tăng cường hơn nữa các chế độ, chính sách để có thể thu hút được nhiều ứng viên. Đây là vấn đề cần phải được tiến hành nhanh chóng nhằm tạo động lực cho đội ngũ sinh viên vừa tốt nghiệp an tâm hơn trong công tác. Cụ thể, cần đảm bảo các chế độ, chính sách về thời gian, học phí, chi phí đi lại, ăn ở cho sinh viên vừa tốt nghiệp trong quá trình bồi dưỡng, nhận việc v.v...

Bốn là, thực hiện cơ chế tuyển chọn công khai, minh bạch, hướng đến việc thi tuyển cạnh tranh trước khi lựa chọn để tạo nguồn chính thức đối với sinh viên vừa tốt nghiệp, nâng cao chất lượng ngay từ “đầu vào”, nhằm đảm bảo được những yêu cầu công việc một cách tốt hơn. Đồng thời, cần tăng cường hơn nữa việc phát hiện, lựa chọn từ những sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, những nhà khoa học trẻ, nhằm góp phần thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ CCCX theo hướng tinh gọn, với số lượng, cơ cấu hợp lý.

Năm là, cần chú trọng thu hút, tuyển chọn và phát triển đội ngũ sinh viên vừa tốt nghiệp là người dân tộc thiểu số, vùng sâu vùng xa, vùng biên giới, sinh viên nghèo hiếu học. Trong đó, cần mở rộng các điều kiện để các ứng viên người dân tộc thiểu số có nhu cầu công tác tại địa phương có thể tham gia ngày càng nhiều hơn nữa. Tiếp tục quan tâm, đảm bảo về cơ cấu, tỷ lệ người dân tộc thiểu số tương đồng về số lượng cũng như thành phần dân tộc ở các địa phương.

Sáu là, tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ sinh viên vừa tốt nghiệp trước khi về nhận nhiệm vụ ở cơ sở. Trong thời gian tới, các địa phương cần phải xây dựng và đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng đảm nhiệm các chức danh CCCX. Chương trình bồi dưỡng phải kết hợp trang bị kiến thức nghiệp vụ, kiến thức pháp luật với việc nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức,... bảo đảm tính thiết thực, tập trung nhiều nhất vào việc đào tạo bồi dưỡng kỹ năng công tác, nhất là các kỹ năng mà sinh viên vừa tốt nghiệp còn yếu. Đồng thời, cần tiếp

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

tục thực hiện công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và tăng cường cơ sở vật chất ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong quá trình bồi dưỡng đội ngũ sinh viên vừa tốt nghiệp.

Bây là, các địa phương cần chủ động hơn nữa trong công tác bố trí, sử dụng, phân công công việc một cách khoa học, hợp lý gắn với từng vị trí việc làm đối với mỗi chức danh CCCX. Thường xuyên đánh giá khách quan năng lực thực thi công vụ của những sinh viên vừa mới tốt nghiệp để làm căn cứ cho việc loại bỏ những đội viên không đạt yêu cầu, cũng như xét tuyển chính thức hoặc đề bạt, bổ nhiệm vào những vị trí phù hợp hơn, giúp những người có năng lực thực thụ tiếp tục phát huy khả năng, sở trường của mình.

Tám là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thu hút, tạo nguồn CCCX từ sinh viên vừa tốt nghiệp, nâng cao tinh thần trách nhiệm của các cơ quan hữu quan; thường xuyên tổng kết, đánh giá, trao đổi kinh nghiệm trong quá trình thu hút, tạo nguồn CCCX giữa các địa phương trong khu vực. Qua đó, rút kinh nghiệm, tiếp tục phát huy những thành tựu đã đạt được và khắc phục những khó khăn hạn chế đang tồn tại. Song song đó, cần có cơ chế khen thưởng, biểu dương những cách làm hay, đổi mới sáng tạo và tăng cường các biện pháp xử lý những trường hợp sai phạm để công tác này ngày một tốt hơn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS Vũ Đăng Minh, *Thu hút, tạo nguồn cán bộ từ trí thức trẻ*, <http://www.nhandan.com.vn/giaoduc/dien-dan/item/25983802-thu-hut-tao-nguon-can-bo-tu-tri-thuc-tre.html>, truy cập ngày 18/7/2017.
2. Trương Thế Nguyễn - Nguyễn Văn Linh, *Thu hút, tạo nguồn công chức cấp xã từ sinh viên vừa tốt nghiệp ở Sóc Trăng*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5/2016.
3. Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ, *Quyết định số 44/2010/QĐ-UBND ngày 26/11/2010 về thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ*.
4. Hội đồng nhân dân tỉnh Tiền Giang, *Nghị quyết Số: 82/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và thu hút nguồn nhân lực của tỉnh Tiền Giang*.

¹ Ủy ban Nhân dân thành phố Cần Thơ, *Quyết định số 44/2010/QĐ-UBND ngày 26/11/2010 về thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ*.

² Minh Hiếu, *Kiến toàn tổ chức bộ máy và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn*, <https://www.cantho.gov.vn>, truy cập ngày 16/7/2017.

³ *Tổng kết 10 năm thực hiện chính sách thu hút những người có bằng đại học về xã*, <http://www.travinh.gov.vn>, truy cập ngày 16/7/2017).

⁴ Huỳnh Lợi, *Tạo nguồn công chức trẻ*, <http://www.sggp.org.vn/tao-nguon-cong-chuc-tre-252810.html>, truy cập ngày 15/7/2017.

⁵ Nguyễn Văn Hiếu, *Thu hút sinh viên tốt nghiệp về cơ sở ở Trà Vinh*, Tạp chí Xây dựng Đảng, www.xaydungdang.org.vn.

⁶ Trương Thế Nguyễn - Nguyễn Văn Linh, *Thu hút, tạo nguồn công chức cấp xã từ sinh viên vừa tốt nghiệp ở Sóc Trăng*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5/2016.

⁷ Xem thêm: Minh Hiếu, *ltd*.

HỘP THƯ TÒA SOẠN

Tạp chí Khoa học Cần Thơ số 04/2017 đã nhận được thư, bài cộng tác của các nhà khoa học và cộng tác viên gần xa: Hồ Hoàng, Nguyễn Tiến Dũng, Nguyễn Công Thành, Nguyễn Minh Tiến, Nguyễn Hồng Gấm, Nguyễn Trọng Nhân, Đỗ Thế Hùng, Nguyễn Văn Linh, Trương Thế Nguyễn, Nguyễn Quốc Nghi, Ngọc Hùng, Duy Hoàn, Nguyễn Văn Thanh, Nguyễn Ngọc Quy, Lê Trường Sa, Phan Thành Minh, Lê Lam Hồng, Thạch Thị Sơn Ca, Lê Văn Khôi, Lý Thị Minh Châu, Nguyễn Mẫn Cán, Nguyễn Xuyên,....

Ban biên tập xin chân thành cảm ơn các tác giả, bạn đọc gần xa đã nhiệt tình cộng tác với Tạp chí, rất mong nhận được sự góp ý và cộng tác thường xuyên hơn trong thời gian tới.

Tác phẩm xin gửi về: Tạp chí Khoa học Cần Thơ

Số 02 Lý Thường Kiệt, P. Tân An, Q. Ninh Kiều, TP. Cần Thơ

Điện thoại: 0292.3 820674 - 3 824031 - Fax: 0292. 3 812352

Email: banbientapkhct@gmail.com ■

