

THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CHƯƠNG MỸ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

ThS. Phạm Thị Thu Trang

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thutrangphamulsa@gmail.com

ThS. Nguyễn Thu Phương

Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội. Cụ thể, phân tích số lượng, chất lượng cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ; phân tích thực trạng tổ chức thực hiện chính sách và đánh giá kết quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ. Việc tổ chức thực hiện các chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ; từng bước tiêu chuẩn hóa ngạch, bậc theo quy định của nhà nước; đảm bảo cho công tác quy hoạch gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đội ngũ cán bộ, công chức hiện có trình độ chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. Bộ phận cán bộ, công chức được đề bạt, bổ nhiệm hầu hết phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới. Trên cơ sở phân tích thực trạng thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, tác giả đã đánh giá khách quan những ưu điểm, hạn chế trong việc tổ chức thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ; phân tích nguyên nhân của các hạn chế, bất cập và đề xuất một số giải pháp, khuyến nghị đẩy mạnh thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ.

Từ khóa: Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

IMPLEMENTATION OF THE DEVELOPMENT POLICY OF COMMUNE-LEVEL CADRES AND CIVIL SERVANTS IN CHUONG MY DISTRICT, HANOI CITY

Abstract: The article analyzes the situation of implementation of cadres and civil servants development policies at commune level in Chuong My district, Hanoi city. Specifically, analyzing the quantity and quality of commune-level civil servants and the current situation of policy implementation; evaluate the results of the implementation of the development policy of commune-level cadres and civil servants in Chuong My district. The organization and implementation of policies to develop commune-level cadres and civil servants has made an important contribution to the improvement of the general level of qualifications and capacity of the cadres and civil servants at commune level in Chuong My district; step by step standardize ranks and grades according to the State's regulations; ensure that the planning work is associated with the needs of use, meeting the requirements of the renovation cause. The contingent of cadres and civil servants now has a more stable political level, and their work efficiency has been greatly improved. Most of the cadres and civil servants were promoted and appointed to promote their responsibilities in the new position. On the basis of analyzing the actual situation of implementing policies on development of cadres and civil servants at commune level in Chuong My district, the author has objectively assessed

the advantages and limitations in organizing the implementation of public cadre development policies. commune level in Chuong My district; analyze the causes of the limitations and inadequacies and propose some solutions to promote the implementation of policies to develop the contingent of civil servants at commune level in Chuong My district.

Keywords: cadres and civil servants at commune level, the policy of developing commune-level cadres and civil servants.

Mã bài báo: JHS - 65

Ngày nhận bài sửa: 01/8/2022

Ngày nhận bài: 30/6/2022

Ngày duyệt đăng: 20/8/2022

Ngày nhận phản biện: 18/7/2022

1. Giới thiệu

Trong hệ thống hành chính ở nước ta cấp xã là cấp cơ sở, trực tiếp quản lý hoạt động của đại bộ phận dân cư trú tại địa phương, là nơi trực tiếp thực hiện các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của cấp trên giao và là cầu nối quan trọng giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân. Do vậy, trong tổ chức bộ máy chính quyền cấp xã, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò hết sức quan trọng trong quá trình triển khai các nhiệm vụ, chương trình mục tiêu giúp phát triển kinh tế xã hội trên địa bàn.

Chương Mỹ là huyện ngoại thành, nằm ở phía Tây Nam của Thành phố Hà Nội với tổng diện tích khoảng 237,38 km, dân số khoảng 339.469 người, có 32 đơn vị hành chính cấp xã gồm 2 thị trấn và 30 xã. Trong những năm qua, cơ cấu kinh tế trên địa bàn huyện đang có những bước chuyển dịch mạnh mẽ theo hướng nâng cao tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ, sản xuất nông nghiệp đã hình thành các vùng chuyên canh hàng hóa. Tuy nhiên, quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa mạnh mẽ như hiện nay cùng với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện đã đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) cấp xã trong huyện. Một bộ phận đội ngũ CBCC cấp xã của huyện hiện nay vẫn chưa hoàn thiện về năng lực quản lý và trình độ chuyên môn, chưa tương xứng với vai trò, vị trí cũng như chức trách

của các chức danh do Nhà nước quy định. Điều này gây ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở nói riêng, của Đảng và Nhà nước nói chung.

Do vậy, bài viết này tập trung nghiên cứu thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã tại huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội, chỉ rõ ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế và đưa ra một số giải pháp đẩy mạnh thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập thông tin, phương pháp phân tích và tổng hợp, thống kê và so sánh được sử dụng để thu thập, phân tích và khai thác thông tin từ các nguồn có sẵn liên quan đến nghiên cứu, bao gồm các văn kiện, Nghị quyết của Đảng, Nhà nước, bộ ngành ở trung ương và địa phương; các tài liệu, công trình nghiên cứu, các báo cáo, thống kê của chính quyền, ban ngành đoàn thể, tổ chức, cá nhân liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến vấn đề thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã ở nước ta nói chung và thực tế tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội nói riêng.

Phương pháp điều tra: Tác giả tiến hành khảo sát điều tra một số chức danh CBCC trên địa bàn 32 xã, thị trấn thuộc huyện Chương Mỹ về thực trạng chính sách phát triển CBCC cấp xã.

Bảng 1. Số lượng mẫu khảo sát

Tên công cụ	Đối tượng khảo sát	Số lượng phiếu phát ra	Số lượng phiếu hợp lệ
Mẫu điều tra	Cán bộ xã, thị trấn (4 cán bộ x 32 xã, thị trấn)	128	116
	Công chức xã, thị trấn (5 công chức x 32 xã, thị trấn)	160	153
	Cán bộ, công chức phòng nội vụ, UBND huyện Chương Mỹ	10	10
Tổng cộng		298	279

Nguồn: Kết quả khảo sát tại huyện Chương Mỹ, Hà Nội, 2021

3. Tổng quan nghiên cứu

Tác giả Hòa (2019), nghiên cứu đề tài “Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, luận án tiến sĩ Học viện Hành chính Quốc gia. Luận án đã làm rõ quan điểm Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn công chức; nội dung, phương pháp xây dựng đội ngũ công chức; Làm rõ những nhân tố tác động, thực trạng và một số mâu thuẫn đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ công chức nhà nước ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, luận án đề xuất những giải pháp đồng bộ, có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nhà nước ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Nghiên cứu có giá trị thực tiễn cao, có thể dùng làm tài liệu tham khảo, nghiên cứu, giảng dạy trong các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam. Ứng dụng vào thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay.

Tác giả Ánh (2019), thực hiện đề tài “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở của thành phố Hải Phòng”. Cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn) là đơn vị hành chính cấp thấp nhất trong hệ thống hành chính 4 cấp ở nước ta. Cán bộ, công chức cấp cơ sở có vai trò mang tính quyết định và là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên ý kiến, nguyện vọng của nhân dân. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu cách mạng mới là việc làm cấp bách hiện nay. Nghiên cứu đã tập trung làm rõ thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở và đề xuất những giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở thành phố Hải Phòng trong giai đoạn tiếp theo.

Tác giả Công (2018), nghiên cứu đề tài “Thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cơ sở từ thực tiễn thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam”, trên cơ sở lý luận về chính sách công; những vấn đề lý luận về thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã ở nước ta hiện nay, luận văn nghiên cứu những vấn đề về thực hiện chính sách công trong việc phát triển cán bộ, công chức cơ sở từ thực tiễn thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam. Luận văn đã đưa ra những ý kiến và giải pháp góp phần hoàn

thiện việc thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cơ sở tại tỉnh này nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở đảm bảo về số lượng và chất lượng, có tính chuyên nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực chuyên môn, có trình độ ngoại ngữ, có tinh thần trách nhiệm cao, tiếp cận và khai thác tốt công nghệ thông tin, có nhiệt huyết đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Từ các góc độ khác nhau, những công trình nghiên cứu đi trước đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận, phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách và nâng cao chất lượng công tác quản lý cán bộ công chức cấp xã ở từng vùng và địa phương khác nhau. Các nghiên cứu đã nêu rõ những ưu điểm và những hạn chế về đội ngũ CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng với nhiều phạm vi nghiên cứu khác nhau, có giá trị nghiên cứu khác nhau. Công trình nghiên cứu trên đã hệ thống hóa được cơ sở lý luận, làm rõ được thực trạng và đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách CBCC tại nơi nghiên cứu. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu vấn đề thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội. Chính vì thế bài viết tiến hành nghiên cứu đề tài này với mong muốn giúp các nhà quản lý xây dựng và thực thi hệ thống chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với thực tiễn địa phương và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.

4. Kết quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ công chức cấp xã tại huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội

4.1. Tình hình đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

4.1.1. Về công tác phát triển số lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Tính đến ngày 31/12/2020, trên địa bàn 32 xã, thị trấn của huyện Chương Mỹ có khoảng 635 CBCC cấp xã. CBCC cấp xã của huyện phần lớn là dân bản địa, cư trú sinh sống tại địa phương, đa số được rèn luyện và trưởng thành từ thực tiễn. Trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020, huyện Chương Mỹ đã có những cố gắng ban đầu trong công tác phát triển CBCC cấp xã. Vì vậy, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện đang dần kiện toàn cả về số lượng và chất lượng.

Bảng 2. Số lượng cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

CBCC cấp xã	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
1. Tổng số CBCC	628	100	630	100	629	100	633	100	635	100
2. Phân theo chức danh										
Cán bộ	352	56.05	353	56.03	354	56.28	357	56.40	359	56.54
Công chức	276	43.95	277	43.97	275	43.72	276	43.60	276	43.46

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Số lượng CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ có sự biến động rất ít: Giai đoạn 2016-2020, từ 628 CBCC tăng lên 635 CBCC cấp xã (tăng 7 CBCC cấp xã), trong đó cán bộ cấp xã luôn chiếm tỷ trọng cao hơn công chức cấp xã. Qua 5 năm nghiên cứu, tỷ trọng cán bộ cấp xã luôn chiếm trên 56%, công chức dưới 44%.

4.1.2. Về công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Trong giai đoạn 2016-2020, trình độ chuyên môn cụ thể của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ được thể hiện trong bảng dưới đây:

Bảng 3. Trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Trình độ chuyên môn CBCC cấp xã	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
Chưa qua đào tạo	25	3.98	22	3.49	16	2.54	14	2.21	11	1.73
Sơ cấp	140	22.29	137	21.75	132	20.99	133	21.01	129	20.31
Trung cấp	173	27.55	175	27.78	174	27.66	171	27.01	169	26.61
Cao đẳng, đại học	286	45.54	290	46.03	297	47.22	302	47.71	310	48.82
Sau đại học	4	0.64	6	0.95	10	1.59	13	2.05	16	2.52
Tổng số CBCC	628	100	630	100	629	100	633	100	635	100

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Kết quả tổng hợp trong bảng số liệu cho thấy, số lượng CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ chủ yếu có trình độ cao đẳng, đại học và tăng dần qua các năm cả về số lượng và tỷ trọng. Từ kết quả thống kê cho thấy, có sự thay đổi theo hướng tích cực về trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ. So với tiêu chuẩn quy định, đến thời điểm 2020, theo quy định tiêu chuẩn tại Quyết định số 04/QĐ-BNV ngày 16/01/2010 của Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn cụ thể đối với CBCC cấp xã thì trình độ đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ đã đạt tiêu chuẩn theo quy định. Tuy nhiên, số CBCC trình độ

chuyên môn cao còn quá ít, CBCC chưa qua đào tạo, trình độ sơ cấp vẫn tồn tại, đây là một vấn đề còn hạn chế trong trình độ chuyên môn của các CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ. Như vậy, trong thời gian tới, huyện Chương Mỹ cần phải nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã.

Bên cạnh sự phát triển về số lượng, sự nâng cao về trình độ văn hóa; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thì trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ cũng ngày càng được nâng lên. Giai đoạn 2016-2020, trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã trên địa bàn huyện như sau:

Bảng 4. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
Chưa qua đào tạo	176	28.03	171	27.14	167	26.55	161	25.43	154	24.25
Sơ cấp	119	18.95	114	18.10	115	18.28	117	18.48	120	18.90
Trung cấp	326	51.91	333	52.86	334	53.10	338	53.40	342	53.86
Cao cấp, cử nhân	7	1.11	12	1.90	13	2.07	17	2.69	19	2.99
Tổng số CBCC	628	100	630	100	629	100	633	100	635	100

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Nhìn chung, trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ có sự thay đổi theo hướng nâng cao, phù hợp với nhiệm vụ và vai trò của chính quyền cấp xã, bởi cấp xã là cấp chính quyền gần dân nhất, là cầu nối tư tưởng của nhân dân với Đảng và Nhà nước.

4.2. Kết quả của chính sách phát triển cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

4.2.1. Quy hoạch, bầu cử cán bộ

Nhiệm kỳ 2015-2020, huyện Chương Mỹ thực hiện quy hoạch 636 cán bộ cấp xã vào vị trí Ủy viên ban chấp hành; 218 cán bộ cấp xã vào vị trí ủy viên ban thường vụ. Đồng thời, thực hiện quy hoạch các vị trí chủ chốt tại xã, thị trấn trên địa bàn huyện đảm bảo số lượng và chất lượng, phẩm chất đạo đức, có năng lực và chiều hướng phát triển tốt. Nhìn chung, cán bộ cấp xã được đưa vào quy hoạch phần lớn là nam giới, trong độ tuổi 30 đến 40 tuổi, trình độ chuyên môn đại học và trình độ lý luận chính trị trung cấp. Trong công tác quy hoạch cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ đã thực hiện khá tốt Nghị quyết số 42-NQ/TW về trẻ hóa đội ngũ CBCC cấp xã, ưu tiên đưa vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng, ở độ tuổi trẻ để có quỹ thời gian cho việc đào tạo, bồi dưỡng về lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời, duy trì nghiêm cơ cấu ba độ tuổi trong quy hoạch cấp ủy và các vị trí chủ chốt tại các xã, thị trấn, đảm bảo giãn cách giữa các độ tuổi là 5 năm. Đối với những cán bộ nữ đưa vào quy hoạch, huyện Chương Mỹ cũng bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch, đảm bảo tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành,

các xã, thị trấn trong hoạt động quy hoạch.

Trong nhiệm kỳ 2015-2020, huyện ủy đã quán triệt và tổ chức thành công các cuộc bầu cử đại biểu hội đồng nhân dân cấp xã, thị trấn trên toàn huyện. Kết quả bầu cử đại biểu hội đồng nhân dân các xã, thị trấn huyện Chương Mỹ nhiệm kỳ 2015-2020 như sau: Tổng số đại biểu tham gia bầu cử là 585 cán bộ, số đại biểu trúng cử là 564 cán bộ, trong đó có 109 đại biểu nữ, chiếm 19,32%; 305 đại biểu tái cử, chiếm 54,08% và có 74 đại biểu ngoài Đảng, chiếm 13,29% tổng số đại biểu trúng cử. Đối với việc bầu cử vị trí bí thư, ở những xã đang thực hiện thí điểm chủ trương bí thư đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân (UBND) theo Nghị quyết số 632/NQ-UBTVQH thì cán bộ được bầu làm chủ tịch UBND đồng thời là cán bộ bí thư của xã. Hiện tại, huyện Chương Mỹ có 11 xã đang thí điểm mô hình bí thư đồng thời là chủ tịch UBND xã nên trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, toàn huyện có 21 cán bộ được bầu cử vào vị trí bí thư xã, thị trấn, đây là những địa bàn tách bạch giữa 2 chức danh bí thư và chủ tịch UBND xã.

4.2.2. Thu hút, tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã

Công tác tuyển dụng CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ được thực hiện đúng theo quy định của Luật Cán bộ, Công chức 2008 và hướng dẫn tại Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ. Theo đó, việc tuyển chọn công chức luôn đảm bảo các nguyên tắc: Công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, tính cạnh tranh; tuyển dụng đúng người, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm, trên cơ sở nhu cầu tuyển dụng của từng xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

Kết quả tuyển dụng năm 2019, huyện Chương Mỹ đã thực hiện tuyển dụng tổng số 33 CBCC cấp xã, trong đó có 23 CBCC vị trí địa chính - nông nghiệp - xây dựng; 3 CBCC tư pháp - hộ tịch; 7 CBCC văn phòng - thống kê. Đội ngũ CBCC cấp xã sau khi được tuyển dụng đều có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm và đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật.

4.2.3. Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị: Trong giai đoạn 2016-2020, công tác đào tạo lý luận chính trị cho CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ đã đạt được kết quả như sau: Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị: 300 người; Bồi dưỡng (gồm cả sơ cấp): 450 lượt người; Bồi dưỡng cử nhân, cao cấp: 12 người

Đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước: Trong giai đoạn 2016-2020, kết quả đào tạo bồi dưỡng quản lý nhà nước cho CBCC cấp xã như sau: Bồi dưỡng chuyên viên chính: 0 người; Bồi dưỡng chuyên viên: 25 người; Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước: 244 lượt người.

Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc: Kết quả từ năm 2016 đến năm 2020 huyện Chương Mỹ đã đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức pháp luật cho các CBCC cấp xã như sau: Đào tạo đại học, cao đẳng: 50 người; Đào tạo trung cấp: 35 người; Đào tạo sơ cấp: 32 người; Bồi dưỡng chuyên môn,

ng nghiệp vụ: 500 lượt người.

Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, về hội nhập kinh tế quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác: Thực hiện các kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập kinh tế quốc tế của Chính phủ; thực hiện sự chỉ đạo của UBND Thành phố Hà Nội; huyện Chương Mỹ đã triển khai quán triệt tới các ban, ngành liên quan và UBND các xã, thị trấn. Đồng thời, phối hợp với Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể tuyên truyền trong đoàn viên, hội viên và nhân dân nhằm nâng cao nhận thức về công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho hội nhập kinh tế quốc tế theo chủ trương của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, công tác đào tạo về ngoại ngữ, tin học không được chú trọng, chủ yếu các CBCC tự học, nghiên cứu để lấy bằng cấp, chứng chỉ. Vì vậy, kết quả khảo sát cho thấy kiến thức về ngoại ngữ, tin học của CBCC cấp xã còn rất yếu kém. “Các CBCC cấp xã có tuổi đời trên 50 đa số không biết ngoại ngữ, tin học. Các CBCC có tuổi đời dưới 35 kiến thức tin học còn rất hạn chế, chỉ dừng ở mức tin học văn phòng cơ bản”.

4.2.4. Tinh giản biên chế, điều chuyển, luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã

Thứ nhất, kết quả tinh giản biên chế: Huyện đã tập trung quyết liệt chỉ đạo thống nhất nhận thức và thực hiện có hiệu quả chủ trương tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCC cấp xã như sau:

Bảng 5. Tinh giản biên chế CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Đơn vị: Người

Tinh giản biên chế	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Tinh giản theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP	0	3	5	2	3
Tinh giản theo Nghị quyết số 09/2017/NQ-HĐND	0	0	0	3	1
Nghỉ hưu đúng tuổi theo luật BHXH	6	5	8	5	3
Tổng cộng	6	8	13	10	7

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ cũng tiến hành xem xét đối với đối tượng CBCC thuộc diện tinh giản theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP và Nghị quyết số 09/2017/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân huyện. Nhìn chung, việc thực hiện chính sách

tinh giản biên chế CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ là chủ trương đúng đắn, theo lộ trình là phù hợp. Tuy nhiên, với điều kiện kinh tế, xã hội, tự nhiên của huyện Chương Mỹ thì việc cắt giảm biên chế chưa hợp lý, việc tinh giản biên chế gây khó khăn cho công

tác quản lý, điều hành của các địa phương nên các xã, thị trấn lại phải đưa ra yêu cầu tuyển dụng bổ sung CBCC nhằm đáp ứng yêu cầu công việc. Từ đây cho thấy, chính sách tinh giản biên chế CBCC cấp xã tại huyện Chương Mỹ chưa toàn diện, không đem

lại hiệu quả cao cho hoạt động quản lý, phát triển CBCC cấp xã tại địa phương.

Thứ hai, điều động, luân chuyển CBCC cấp xã: Kết quả điều động, luân chuyển CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ như sau:

Bảng 6. Điều động, luân chuyển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ

Đơn vị: Người

Điều động, luân chuyển CBCC	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1. Hoạt động điều động CBCC					
Điều động theo yêu cầu, nhiệm vụ cụ thể	36	41	33	49	34
Điều động theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng CBCC	19	26	15	8	12
Điều động theo Quyết định số 34/2016/QĐ-UBND	0	0	9	11	17
2. Hoạt động luân chuyển CBCC					
Luân chuyển theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức	21	29	15	31	27
Luân chuyển phục vụ rèn luyện, đào tạo công chức quản lý, lãnh đạo	13	16	24	19	8
Tổng cộng	89	112	96	118	98

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Giai đoạn 2016-2020, huyện Chương Mỹ đã thực hiện nhiều lượt điều động, luân chuyển CBCC cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu quy hoạch, yêu cầu thực hiện nhiệm vụ và theo tinh thần Quyết định số 34/2016/QĐ-UBND của UBND huyện Chương Mỹ. Đội ngũ CBCC cấp xã thuộc diện điều động, luân chuyển hầu hết là cán bộ trẻ, thuộc diện quy hoạch, có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, có trình độ chuyên môn, năng lực công tác tốt và có triển vọng phát triển; luân chuyển, điều động cán bộ nhằm tăng cường công tác quản lý tại địa phương. Đồng thời đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, rèn luyện, thử thách và kinh nghiệm thực tiễn công tác đối với cán bộ và làm cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhìn chung, công tác điều động, luân chuyển CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ những năm qua được thực hiện khá tốt, đảm bảo đúng quy định và thẩm quyền về quản lý, sử dụng CBCC; thực

hiện đảm bảo kịp thời và đúng quy định của pháp luật về chế độ chính sách đối với CBCC cấp xã trên địa bàn huyện,

4.2.5. Chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức cấp xã

Đãi ngộ tài chính thông qua lương, phúc lợi: Nhìn chung chế độ đãi ngộ, chính sách lương cho CBCC cấp xã theo quy định của nhà nước tuy nhiên mức lương tối thiểu tăng thêm chưa bù đắp được mức tăng giá tiêu dùng nên chưa đảm bảo cuộc sống cho CBCC cấp xã. Ngoài chế độ đãi ngộ tài chính thông qua chính sách lương và phụ cấp, hàng năm đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ còn được hưởng một số chế độ phúc lợi theo quy định tại Quyết định số 24/2014/QĐ-UBND huyện Chương Mỹ về chế độ phúc lợi, thưởng lễ tết đối với CBCC cấp xã. Nhận thấy chế độ phúc lợi ngoài lương dành cho CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ rất thấp chỉ mang hình thức động viên tinh thần CBCC, chưa có vai trò hỗ

trợ vật chất cho CBCC cấp xã. Tuy nhiên, việc triển khai đầy đủ các hoạt động phúc lợi dành cho CBCC cấp xã trên địa bàn huyện như trên cũng góp phần đáng kể tạo ra động lực phấn đấu, hoàn thiện bản

thân cho đội ngũ CBCC cấp xã của huyện.

Đãi ngộ phi vật chất thông qua khen thưởng: Dưới đây là tổng hợp kết quả thi đua khen thưởng của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ như sau:

Bảng 7. Hoạt động thi đua khen thưởng đối với CBCC cấp xã

Danh hiệu khen thưởng	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1. Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở	40 cá nhân	35 cá nhân	47 cá nhân	25 cá nhân	37 cá nhân
2. Lao động tiên tiến	189 cá nhân	281 cá nhân	286 cá nhân	198 cá nhân	316 cá nhân
3. Tập thể lao động xuất sắc	18 tập thể	27 tập thể	16 tập thể	17 tập thể	25 tập thể
4. Tập thể lao động tiên tiến	15 tập thể	23 tập thể	15 tập thể	13 tập thể	21 tập thể

Nguồn: Phòng Nội vụ Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ

Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác bình xét danh hiệu khen thưởng CBCC cấp xã được thực hiện vẫn mang tính hình thức, các nội dung trong cuộc họp bình xét khen thưởng vẫn mang tính chất định tính, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các vị trí khác nhau hầu hết đều có các tiêu chí đánh giá như nhau. Do vậy, kết quả thi đua khen thưởng CBCC cấp xã chưa hoàn toàn chính xác. Phần lớn CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ sau khi được bình xét các danh hiệu thi đua thể hiện sự hoàn thành

tốt các công việc được giao nhưng nhiệm vụ chung của cơ quan lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa thực hiện hết chức năng, nhiệm vụ được giao.

4.2.6. Đánh giá của CBCC về chính sách phát triển CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ

Kết quả khảo sát đối với một số cán bộ, công chức các xã trên địa bàn huyện Chương Mỹ và cán bộ công chức tại phòng Nội vụ huyện về các chính sách phát triển cán bộ, công chức huyện được triển khai thời gian qua như sau:

Bảng 8. Đánh giá của CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ về chính sách phát triển CBCC

Nội dung đánh giá	Rất tốt		Tốt		Chưa tốt	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %	Số lượng (Người)	Tỷ lệ %
Quy hoạch cán bộ	146	52.33	121	43.37	12	4.30
Bầu cử cán bộ	169	60.57	108	38.71	2	0.72
Tuyển dụng CBCC	102	36.56	125	44.80	52	18.64
Đào tạo CBCC	151	54.12	106	37.99	22	7.89
Tình giảm biên chế	98	35.13	111	39.78	70	25.09
Điều động, luân chuyển	139	49.82	83	29.75	57	20.43
Chế độ đãi ngộ	86	30.82	99	35.48	94	33.69
Đánh giá CBCC	36	12.90	159	56.99	84	30.11

Nguồn: Khảo sát của tác giả

Nhìn chung, còn nhiều cán bộ, công chức không đánh giá tốt các chính sách phát triển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ. Như vậy, công tác triển khai các chính sách phát triển đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ còn nhiều hạn chế, bất cập, các chính sách triển khai còn nhận được nhiều ý kiến đánh giá chưa tốt của đội ngũ CBCC. Đây là những vấn đề còn hạn chế cần khắc phục để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế, phục vụ các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

5. Đánh giá kết quả thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

5.1. Ưu điểm

Trong những năm qua, việc tổ chức thực hiện các chính sách phát triển CBCC cấp xã đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ; từng bước tiêu chuẩn hóa ngạch, bậc theo quy định của nhà nước; đảm bảo cho công tác quy hoạch gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đội ngũ CBCC hiện có trình độ chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. Bộ phận CBCC được đề bạt, bổ nhiệm hầu hết phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới.

Huyện ủy Chương Mỹ đã đưa ra nhiều Nghị quyết, văn bản luật hướng dẫn thi hành các chính sách phát triển CBCC, trong đó có CBCC cấp xã. Các cơ quan tham mưu đã kịp thời bám sát chủ trương của Đảng, quyết định của Thủ tướng Chính phủ và nghị quyết của thành ủy, các đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC của UBND Thành phố để xây dựng kế hoạch, đơn đốc, giám sát kiểm tra các địa phương, các đơn vị thực hiện hiệu quả các chính sách phát triển CBCC cấp xã đã được cấp có thẩm quyền ban hành.

Các chính sách phát triển CBCC cấp xã đã từng bước nâng cao trình độ, chất lượng, năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ CBCC, góp phần tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. UBND Thành phố và UBND huyện luôn quan tâm phát triển đội ngũ CBCC cấp xã ngày càng nhiều theo hướng trẻ hóa và theo quy hoạch nguồn, theo công việc. Nhờ vậy, số CBCC cấp xã trên địa bàn huyện đã có kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đã phát huy tốt khả năng

của mình trong công việc, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương.

5.2. Hạn chế và nguyên nhân

5.2.1. Hạn chế

Nhiều địa phương trên địa bàn huyện Chương Mỹ không tạo sự gắn kết giữa các chính sách phát triển CBCC cấp xã, chính sách đào tạo với việc quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức thiếu chặt chẽ; Một số đơn vị, cấp ủy Đảng chưa xuất phát từ quy hoạch để cử công chức đi đào tạo bồi dưỡng; chưa căn cứ vào kết quả đào tạo bồi dưỡng và đánh giá năng lực để bố trí, sử dụng công chức. Khi thực hiện kế hoạch chiêu sinh, một số đơn vị vẫn còn tình trạng cử CBCC đi đào tạo bồi dưỡng chưa đúng đối tượng, tiêu chuẩn, bằng cấp và chức danh công chức.

Việc xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách chưa chú ý đến các nguồn lực (con người, kinh phí, điều kiện vật chất, thời gian) để thực hiện chính sách. Chính phủ quy định mức phụ cấp, đãi ngộ hàng tháng đối với CBCC cấp xã còn quá thấp chưa đảm bảo cuộc sống nên CBCC chưa yên tâm công tác. Đặc biệt là khâu phân công, phối hợp thực hiện chính sách chưa hợp lý, còn biểu hiện của tính cục bộ, không đề cao trách nhiệm, tinh thần phối kết hợp giữa các cơ quan trong tổ chức thực hiện chính sách.

Công tác tuyên truyền, phổ biến về mục đích, nội dung, yêu cầu của chính sách không đầy đủ, rõ ràng và kịp thời đến các đối tượng liên quan làm ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện chính sách. Các văn bản hướng dẫn, phổ biến thực hiện chính sách nhiều khi không cụ thể, rõ ràng và thống nhất, thậm chí mâu thuẫn, không phù hợp với các quy định trong chính sách, dẫn đến việc triển khai thực hiện chính sách khó khăn và không chính xác.

Nhiều CBCC thực thi chính sách có trình độ năng lực yếu; nắm và hiểu chính sách còn hạn chế; tinh thần, thái độ thực thi chính sách thiếu khách quan dẫn đến hạn chế, bất cập trong thực hiện và làm cho chính sách bị méo mó không đúng với mục tiêu, mục đích ban hành chính sách. Tình trạng vận dụng chính sách trong quá trình thực hiện còn khá phổ biến, do chưa phân biệt rạch ròi sự khác nhau giữa thực hiện chính sách và vận dụng chính sách. Do cách vận dụng tùy tiện nên cùng một chính sách mỗi nơi làm một cách, dẫn đến việc thực hiện chính sách không công bằng và thống nhất.

5.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Nguyên nhân khách quan:

Các quy định của pháp luật và các văn bản dưới luật về phát triển CBCC cấp xã chưa hợp lý còn chưa phù hợp với yêu cầu thực tế, chỉ mang tính chất tổng quát.

Nguồn kinh phí ngân sách địa phương cấp cho việc tổ chức thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu và phụ thuộc vào nguồn ngân sách trung ương (gần 80% nguồn kinh phí do ngân sách trung ương cấp). Trong khi đó, việc giải ngân nguồn kinh phí này quá chậm, thông thường đến giữa năm, hoặc quý III hàng năm mới được Nhà nước cấp kinh phí làm ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện chính sách.

Nguyên nhân chủ quan:

Công tác quán triệt, triển khai các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ chưa được quan tâm đúng mức; chưa làm cho CBCC hiểu một cách đầy đủ dẫn đến một số CBCC cấp xã lợi dụng chủ trương chuẩn hóa trình độ để phổ cập bằng cấp, mà không quan tâm năng lực làm việc.

Các chính sách phát triển CBCC cấp xã chưa có sự liên kết, chính sách đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn liền với bố trí, sử dụng; chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ CBCC cấp xã của Trung ương và của Thành phố Hà Nội.

Các thủ tục xin hỗ trợ, trợ giúp và thanh quyết toán hỗ trợ cho CBCC cấp xã sau khi hoàn thành các lớp đào tạo, bồi dưỡng, thanh quyết toán các chế độ đãi ngộ, hỗ trợ còn chậm, rườm rà.

6. Giải pháp và một số khuyến nghị

6.1. Một số giải pháp đẩy mạnh thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

6.1.1. Giải pháp về nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ cấp xã huyện Chương Mỹ

Từ thực tiễn công tác quy hoạch CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ thời gian qua, từ những điểm nêu trên, để nâng cao chất lượng chính sách quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ cần thực hiện tốt những việc sau đây:

+ Trên cơ sở tiêu chuẩn của từng chức danh cán bộ đã được xây dựng, xác định cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp xã, từng chức danh cán bộ phải dự kiến được nhu cầu, khả năng ổn định, biến đổi của đội ngũ cán bộ. Tiến hành rà soát, phân tích, đánh giá đội ngũ CBCC hiện có, phân loại cán bộ theo yêu cầu quy hoạch gồm 4 loại: Cán bộ được đào tạo cơ bản, hoàn thành tốt

nhiệm vụ, có khả năng đảm nhận chức vụ cao hơn; Cán bộ có triển vọng phát triển, nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức, năng lực tổ chức thực tiễn; Cán bộ hoàn thành nhiệm vụ, ổn định công tác; Cán bộ cần phân công, bố trí lại công tác. Dự báo sự biến động và nhu cầu cán bộ lãnh đạo chủ chốt cho từng thời kỳ, cân đối số lượng, cơ cấu CBCC hiện có của từng cơ quan trong hệ thống chính quyền cấp xã, của từng chức danh cán bộ.

+ Quy trình xây dựng quy hoạch cán bộ phải đảm bảo mở rộng dân chủ, khách quan trong phát hiện nguồn; tạo điều kiện để cán bộ, đảng viên, mặt trận tổ quốc và các đoàn thể tham gia giới thiệu cán bộ thông qua việc tổ chức hội nghị CBCC cấp xã và từng đoàn thể để giới thiệu cán bộ kế cận các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã. Căn cứ kết quả phiếu giới thiệu của hội nghị CBCC, căn cứ kết quả nhận xét đánh giá cán bộ định kỳ hàng năm, Đảng ủy các xã xem xét, quyết định quy hoạch CBCC của cấp xã. Đối với các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ huyện ủy quản lý, chính quyền cấp xã báo cáo danh sách cán bộ quy hoạch lên Huyện ủy Chương Mỹ để quyết định theo thẩm quyền. Mỗi chức danh cán bộ cần qui hoạch ít nhất từ một đến hai cán bộ dự bị, kế cận.

+ Tích cực xây dựng quy hoạch nguồn cán bộ cấp xã. Trên cơ sở thống kê, rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ cấp xã về số lượng, cơ cấu, phẩm chất, năng lực của từng loại cán bộ đảng, chính quyền, đoàn thể... cần dự báo nhu cầu cán bộ những năm tới để xây dựng nguồn cán bộ.

Xây dựng quy hoạch nguồn cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ nên tập trung vào hai hướng:

+ Lựa chọn những thanh niên là con em các gia đình, cán bộ ở xã, thị trấn đã tốt nghiệp hoặc đang học cao đẳng, đại học có nguyện vọng công tác tại xã. Nếu là những thanh niên đang học, các xã và huyện Chương Mỹ nghiên cứu có chính sách hỗ trợ học bổng cho họ, với điều kiện họ cam kết khi học xong sẽ về công tác tại xã. Những người này, trước mắt là nguồn cán bộ cho các chức danh chuyên môn của xã; đồng thời lựa chọn những người nổi trội, có triển vọng vào quy hoạch nguồn cán bộ dự bị các chức danh CBCC của xã để đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn bị cán bộ cho lâu dài. Những cán bộ này, sau khi tốt nghiệp đại học, cao đẳng cần giới thiệu đi học lớp đào tạo nguồn cán bộ, công chức do thành phố tổ chức để được trang bị thêm kiến thức về quản lý nhà nước, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng chuyên môn

nghiệp vụ... Nguồn cán bộ cấp xã, huyện Chương Mỹ cũng có thể được tuyển chọn từ những công nhân ưu tú; bộ đội hoàn thành nghĩa vụ quân sự xuất ngũ trở về địa phương; con em các gia đình có công với cách mạng; các giáo viên trẻ ở các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở trên địa bàn, các chiến sĩ công an trẻ công tác tại công an xã, cán bộ đoàn xã...

+ Thường xuyên nắm chắc số cán bộ nghỉ hưu, nhất là những người mới về nghỉ hưu tại các xã trong đó đặc biệt quan tâm lựa chọn những cán bộ quân đội nghỉ hưu còn trong độ tuổi lao động; còn sức khỏe; có năng lực và kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý hoặc có năng lực về một chuyên ngành, đoàn thể nào đó cần thiết cho chính quyền cấp xã; có phẩm chất, tư cách đạo đức tốt, được nhân dân tín nhiệm. Đối với những cán bộ này, cần động viên họ tham gia công tác và đưa vào nguồn qui hoạch thay thế cho những cán bộ xã đang công tác nhưng là những người đã nghỉ hưu, sức khỏe yếu hoặc tuổi đời đã cao (chủ yếu là cán bộ đoàn thể).

Ngoài hai hướng cơ bản nêu trên, nguồn cán bộ cấp xã còn được tạo thêm từ công tác luân chuyển cán bộ của Ban Thường vụ huyện ủy Chương Mỹ theo qui hoạch cán bộ chung của UBND huyện.

6.1.2. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Để thực hiện tốt chính sách đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ phải bám sát những định hướng sau đây:

Tăng cường sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với đảng ủy xã và huyện ủy Chương Mỹ trên cơ sở xác định rõ trách nhiệm của mỗi bên về thực hiện chính sách phát triển CBCC cấp xã. Kết quả học tập phải được coi là một trong những căn cứ để đánh giá, bình xét thi đua, phân loại CBCC và là căn cứ để xem xét đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Hàng năm, huyện ủy Chương Mỹ cần tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC để phát huy ưu điểm, có biện pháp khắc phục ngay những hạn chế, khuyết điểm; biểu dương những đơn vị làm tốt; rút kinh nghiệm, phê bình những đơn vị làm chưa tốt; đồng thời rà soát qui hoạch cán bộ, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCC để xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã cho năm tiếp theo.

6.1.3. Giải pháp về bố trí, đề bạt, luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Bố trí, đề bạt cán bộ phải đúng lúc, khi cán bộ đang sung sức phát triển, có khả năng cống hiến tốt nhất,

tránh đề bạt cán bộ khi không còn khả năng phát triển hoặc có biểu hiện tụt hậu. Kiên quyết khắc phục tình trạng cán bộ bị kỷ luật hoặc không hoàn thành tốt nhiệm vụ ở địa phương này, lĩnh vực công tác này lại được bố trí đảm nhận nhiệm vụ tương đương hoặc nhiệm vụ cao hơn ở địa phương khác, lĩnh vực công tác khác. Bố trí, sử dụng CBCC ở mỗi xã phải đảm bảo tính kế thừa, ổn định và phát triển của đội ngũ CBCC của xã.

Để luân chuyển, điều động CBCC đạt hiệu quả thiết thực, cần phải làm tốt việc đánh giá CBCC. Quy hoạch cán bộ và luân chuyển cán bộ có mối quan hệ nhân quả. Luân chuyển là kết quả và là sự triển khai quy hoạch. Quy hoạch tốt sẽ tạo điều kiện để chủ động luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý. Khi thực hiện luân chuyển CBCC, cần chú ý một số điểm sau:

+ Phải căn cứ vào năng lực, sở trường của CBCC và yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, đơn vị mà xác định nơi luân chuyển đến và bố trí công việc cho phù hợp, nhằm phát huy mặt mạnh, năng lực, sở trường của CBCC.

+ Làm tốt công tác chuẩn bị về tư tưởng và tổ chức, tạo sự thống nhất cao trong cấp ủy, tập thể lãnh đạo và bản thân CBCC, nơi CBCC đi cũng như nơi CBCC luân chuyển đến.

+ Xác định rõ với CBCC được luân chuyển về yêu cầu, nhiệm vụ, đặc điểm thuận lợi và khó khăn nơi CBCC đến. Trong quá trình thực hiện luân chuyển, cần thường xuyên theo dõi, giúp đỡ để CBCC kịp thời phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Phạm vi thực hiện luân chuyển CBCC cấp xã, huyện Chương Mỹ diễn ra trong nội bộ từng xã (luân chuyển cán bộ từ Đoàn Thanh niên sang chính quyền, sang Đảng; hoặc luân chuyển cán bộ từ chính quyền sang Đảng và ngược lại; luân chuyển cán bộ từ xã lên huyện và ngược lại và luân chuyển cán bộ giữa xã này với xã khác trong huyện). Trong thời gian tới, huyện ủy Chương Mỹ cần rà soát, bổ sung kế hoạch luân chuyển của nhiệm kỳ 2020-2025, tiếp tục đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ theo qui hoạch, chú ý thực hiện thí điểm việc luân chuyển CBCC giữa các xã trong huyện.

6.1.4. Giải pháp đổi mới chính sách đánh giá cán bộ, công chức cấp xã huyện Chương Mỹ

Để việc đánh giá CBCC được chính xác, cần đổi mới nội dung, tiêu chí đánh giá CBCC cho cụ thể, sát với điều kiện hoạt động thực tế của CBCC cấp xã.

Nội dung đánh giá CBCC cấp xã bao gồm:

- Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; khối lượng, chất lượng, hiệu quả công việc trong từng vị trí, từng thời gian (kết quả thực hiện các chỉ tiêu kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng, xây dựng đơn vị trong hệ thống chính trị mà trước hết là xây dựng đảng bộ, chính quyền xã và tổ chức mà CBCC đó phụ trách).

- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: Nhận thức tư tưởng chính trị; Việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; Tinh thần học tập nâng cao trình độ; Tính trung thực, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; Tinh thần tự phê bình và phê bình; Việc giữ gìn đạo đức, lối sống lành mạnh, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và những biểu hiện tiêu cực khác; Việc xây dựng đoàn kết nội bộ, quan hệ trong công tác; Tinh thần thái độ phục vụ nhân dân; Chiều hướng và khả năng phát triển.

6.1.5. Giải pháp về vận dụng và thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã, huyện Chương Mỹ

Căn cứ vào tiêu chuẩn và quy hoạch CBCC, huyện ủy và đảng ủy các xã có kế hoạch chăm lo cử CBCC cấp xã đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng do các trường của Trung ương, thành phố và huyện tổ chức nhằm tạo điều kiện cho CBCC được nâng cao kiến thức, năng lực, trình độ, phương pháp, phong cách công tác, đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn hóa CBCC và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, giúp CBCC vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Trong quá trình CBCC tham gia đào tạo, cần thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với CBCC như: cán bộ được hưởng nguyên lương và phụ cấp theo lương (nếu có) khi đi học; được đài thọ kinh phí đóng học phí cho nhà trường, được hỗ trợ kinh phí đi tham quan, nghiên cứu thực tế...

Chính sách sử dụng CBCC cũng là một nội dung quan trọng trong hệ thống chính sách CBCC. Sau

khi đã đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ tiêu chuẩn, cần cứ vào yêu cầu nhiệm vụ của địa phương và qui hoạch cán bộ, cần bố trí, sử dụng, để bạt CBCC đúng lúc, đúng người, đúng việc, tạo điều kiện cho CBCC phấn đấu, cống hiến, trưởng thành và phát triển. Đồng thời, thực hiện chế độ chính sách quản lý CBCC chặt chẽ, sâu sát, cả về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, hiệu quả công tác, sức khỏe, hoàn cảnh, điều kiện làm việc và sinh sống của CBCC. Khen thưởng đúng mức những CBCC có thành tích xuất sắc, xử lý kỷ luật kịp thời và nghiêm minh những CBCC vi phạm Điều lệ Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Cùng với việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng; sử dụng và quản lý CBCC, cần thực hiện đồng bộ chính sách đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần đối với CBCC. Đây là yếu tố quyết định trực tiếp đến tinh thần, thái độ và chất lượng công tác của CBCC, đến việc thu hút những người thực sự có năng lực cống hiến cho địa phương.

6.2. Một số khuyến nghị

Khuyến nghị Bộ Nội vụ ban hành quy định về điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ cấp xã phù hợp với Luật Cán bộ, công chức năm 2010, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ nhằm đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Khuyến nghị HĐND Thành phố Hà Nội cho phép huyện Chương Mỹ được bố trí kinh phí hằng năm từ ngân sách huyện (trích từ nguồn tăng thu và tiết kiệm chi của huyện) để thực hiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ về đào tạo, bồi dưỡng; hỗ trợ thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, các nhà khoa học trẻ... nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ CBCC trên địa bàn huyện.

Khuyến nghị UBND Thành phố Hà Nội có cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCC nhằm hỗ trợ kinh phí về đào tạo chuyên môn, đào tạo lý luận chính trị, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng và phương pháp làm việc đối với CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ánh, N. T. (2019). *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở của thành phố Hải Phòng*, tapchilyluanchinhtri.vn
Ban Thường vụ huyện ủy Chương Mỹ. (2014). *Quyết định số 125-QĐ/HU ngày 24/9/2014 về phân công, phối hợp thực hiện triển khai chính sách phát triển cán bộ công chức cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chương Mỹ*.

Ban Thường vụ huyện ủy Chương Mỹ. (2016). *Quyết định số 245/QĐ-HU ngày 23/04/2016 về thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào CBCC cấp xã, thị trấn để các địa phương tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ; đặc thù từng địa phương*.

- Bộ Chính trị. (2018). Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị.
- Bộ Nội vụ (2014), Quyết định số 04/QĐ-BNV ngày 16/01/2014 của Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn cụ thể, đối với cán bộ công chức xã, phường, thị trấn.
- Công, B. T. (2018). Thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức cơ sở từ thực tiễn thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam, luận văn thạc sĩ Học viện Khoa học Xã hội.
- Chính phủ. (2009). Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.
- Chính phủ. (2010). Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- Chính phủ. (2014). Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế.
- Chính phủ. (2017). Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
- Đảng bộ huyện Chương Mỹ. (2015). Nghị quyết số 23/NQ-ĐH Đại hội Đảng bộ huyện Chương Mỹ nhiệm kỳ 2015-2020.
- Hòa, N. V. (2019). Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh, Luận án tiến sĩ Học viện Hành chính Quốc gia.
- Hội đồng nhân dân huyện Chương Mỹ. (2017). Nghị quyết số 09/2017/NQ-HĐND về đẩy mạnh tinh giản biên chế tại các cơ quan, địa phương, đơn vị trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Thành ủy Hà Nội (2015), Nghị quyết 03-NQ/TU ngày 27/04 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thành phố Hà Nội.
- Thành ủy Hà Nội. (2015). Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 28/5 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn Thành phố Hà Nội.
- Thành ủy Hà Nội. (2015). Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XVI Đảng bộ Thành phố Hà Nội.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2013). Kế hoạch số 354-KH/UBND ngày 25/10/2013 về tổ chức thực hiện, triển khai Nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND, ngày 17/7/2013 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hà Nội về chính sách trọng dụng nhân tài, thu hút cán bộ công chức cấp xã, phường, thị trấn trong xây dựng, phát triển Thủ đô.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2013). Kế hoạch số 85-KH/UBND ngày 16/05/2013 về chỉ đạo, tổ chức thực hiện Quyết định số 91/2012/QĐ-UBND, ngày 27/7/2012 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội về ban hành quy định thu hút, sử dụng, đào tạo tài năng trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao cho các xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2014). Quyết định số 798/2014/QĐ-UBND ngày 11/3/2014 về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại các xã trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2014). Kế hoạch số 334-KH/UBND ngày 13/01/2014 về thực hiện, triển khai Đề án số 07-ĐA/TU, ngày 24/9/2013 đào tạo cán bộ công chức cấp xã, Thành phố Hà Nội giai đoạn 2013-2020.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2015). Quyết định số 65/2015/QĐ-UBND về xử lý kỷ luật đối với cán bộ công chức cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2015). Kế hoạch số 3942/KH-UBND ngày 22/9/2015 và tổ chức Hội nghị quán triệt, triển khai các văn bản của Trung ương, Thành phố Hà Nội thực hiện tinh giản biên chế giai đoạn 2015-2019.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2016). Quyết định số 54/2016/QĐ-UBND về Quy định tiêu chuẩn đánh giá CBCC trên địa bàn xã, thị trấn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân huyện Chương Mỹ. (2016). Quyết định số 34/2016/QĐ-UBND về điều động cán bộ công chức các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chương Mỹ.
- Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội. (2014). Quyết định số 20/2014/QĐ-UBND về ban hành quy chế tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn trên địa bàn Thành phố Hà Nội.
- Ủy Ban thường vụ Quốc hội. (2018). Nghị quyết số 632/NQ-UBTVQH về sắp xếp các chức danh cán bộ quản lý cấp xã.