

# THỰC THI CHÍNH SÁCH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ - TRƯỜNG HỢP HUYỆN THANH TRỊ, TỈNH SÓC TRĂNG GIAI ĐOẠN 2018 - 2022

★ HUỖNH VĂN HƯNG

*Phòng Tổ chức biên chế và Công chức, viên chức, Sở Nội vụ, tỉnh Sóc Trăng*

- **Tóm tắt:** Thực tiễn bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Thanh Trị, tỉnh Sóc Trăng đã đóng góp trực tiếp vào nâng cao năng lực cho đội ngũ (cải thiện kiến thức, thái độ, kết quả thực thi nhiệm vụ; góp phần cải thiện năng lực cho cơ quan quản lý cán bộ, công chức (gồm Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ); cải thiện năng lực cho các cơ quan, đơn vị, cá nhân thực hiện công tác bồi dưỡng; cải thiện được cơ sở vật chất, kỹ thuật công sở nơi tổ chức hoạt động bồi dưỡng; và góp phần vào các thành tựu của điều hành xã hội. Một số giải pháp cho thời gian tới tập trung vào: Tăng cường nhận thức của các cấp ủy đảng, Ủy ban nhân dân cấp huyện, cấp xã; Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã; Chú trọng hơn nữa công tác xây dựng kế hoạch, khảo sát nhu cầu và đăng ký nhu cầu và triển khai thực hiện chính sách; Quan tâm hơn nữa công tác phân công, phối hợp trong thực thi chính sách bồi dưỡng giữa đơn vị chủ trì công tác bồi dưỡng với đơn vị phối hợp bồi dưỡng; Thực hiện hiệu quả hơn công tác kiểm tra, giám sát, tổng kết, rút kinh nghiệm về việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng.
- **Từ khóa:** Chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức; bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.

## 1. Vai trò và yêu cầu ngày càng cao đối với cán bộ, công chức cấp xã

Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội. Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân

cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước<sup>(1)</sup>.

Cán bộ, công chức cấp xã là những người thực hiện các chức năng, nhiệm vụ trong bộ máy chính quyền cấp xã với các vai trò cụ thể như sau: Là người trực tiếp thực hiện công việc của chính quyền cơ sở, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân, góp phần xây dựng bộ máy chính quyền cơ sở vững mạnh và phát triển kinh tế - xã hội; Là “những người trực tiếp phổ biến,

giải thích các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước để người dân hiểu rõ và thi hành<sup>(2)</sup>; đồng thời, nắm bắt tình hình triển khai thực hiện các chủ trương để có sự điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung sao cho phù hợp với thực tiễn tại cơ sở; là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân.

Như vậy, cán bộ, công chức cấp xã là một trong những nhân tố quyết định hiệu lực, hiệu quả của chính quyền cấp xã. Do đó, Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đề ra mục tiêu: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, giữ vững độc lập tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội<sup>(3)</sup>”.

Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 đề ra mục tiêu: “Xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài... Đến năm 2030: Xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý; đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ... 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm việc<sup>(4)</sup>”.

Để thực hiện tốt vai trò đó, cán bộ, công chức cấp xã cần là đối tượng của hệ thống giải pháp

phát triển năng lực, cả về phẩm chất, năng lực và uy tín, có thể phù hợp với nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài.

## **2. Thực tiễn thực thi chính sách bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng**

### ***(1) Khái niệm thực thi chính sách bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã***

Chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức là hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức của đội ngũ công chức, cán bộ.

Nếu thực thi chính sách công là giai đoạn biến các ý đồ chính sách thành những kết quả thực tế thông qua hoạt động có tổ chức của các cơ quan trong bộ máy nhà nước nhằm đạt tới những mục tiêu đã đề ra<sup>(5)</sup> thì: Thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã là quá trình biến các ý định của chính sách bồi dưỡng thành những kết quả bồi dưỡng thông qua hoạt động có tổ chức của các cơ quan trong bộ máy nhà nước nhằm đạt tới những mục tiêu bồi dưỡng cho cán bộ, công chức đã đề ra.

Mục tiêu của thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã là: (i) Góp phần nâng cao năng lực thực thi công vụ; (ii) Tăng cường trách nhiệm và đạo đức công vụ, ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ nhân dân; (iii) Thúc đẩy cải cách hành chính thông qua thúc đẩy tinh thần chủ động học hỏi, chia sẻ tri thức về đổi mới thực thi và nâng cao chất lượng dịch vụ công; (iv) Đóng góp trực tiếp cho phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

### ***(2) Các hoạt động thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng***

Huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng là một huyện nông nghiệp với đa dân tộc (Kinh, Khmer, Hoa). Đặc điểm kinh tế - xã hội tại địa

phương đã ảnh hưởng lớn đến công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã. Cụ thể là, về dân số, huyện Thạnh Trị có 73.589 người, chiếm 6,1% dân số trung bình của tỉnh, trong đó dân tộc Kinh chiếm 62,0%, dân tộc Khmer chiếm 34,0%, dân tộc Hoa chiếm 3,9%, dân tộc khác chiếm 0,01%. Về kinh tế, huyện chủ yếu dựa vào nông nghiệp, với diện tích đất trồng lúa lớn nhưng giá trị sản xuất chưa cao. Sự phát triển công nghiệp và dịch vụ còn chậm, tạo nên áp lực lớn cho việc tăng cường

nguồn lực tài chính phục vụ bồi dưỡng cán bộ. Dù đã có những bước tiến trong phát triển kinh tế - xã hội, huyện vẫn đối mặt với các thách thức như nguồn lực hạn chế, hạ tầng chưa đồng bộ.

Theo thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng, tính đến thời điểm ngày 31/12/2022, huyện Thạnh Trị có 206 cán bộ, công chức cấp xã (so với định biên thì còn thiếu 06 cán bộ, công chức). Cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc Khmer chiếm tỷ lệ khá đông (trên 34%), với trình độ, năng lực không đồng đều, đòi hỏi cán bộ, công chức nhất là cấp xã phải nâng cao năng lực công tác, tận tụy trong công việc, chăm lo đời sống nhân dân.

Các hoạt động chính trong thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Thạnh Trị bao gồm:

#### **Một là, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng**

Lập kế hoạch bồi dưỡng cho từng năm là việc làm cần thiết và quan trọng giúp cho cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng nắm rõ

và tổng hợp được nhu cầu về bồi dưỡng của từng địa phương, từ đó có kế hoạch chung tổ chức các lớp bồi dưỡng theo nhu cầu thực tế của địa phương, tránh tình trạng tổ chức các lớp mà địa phương không có nhu cầu, gây lãng phí, kém hiệu quả.

Kế hoạch bồi dưỡng gồm rất nhiều các nội dung khác nhau như: Xác định cụ thể thời gian, lộ trình thực hiện; xác định rõ các bên tham gia, kèm theo là phân định trách nhiệm cho từng cơ

quan, đơn vị và cá nhân; nguồn lực tài chính, con người, cơ sở vật chất; các công cụ, phương tiện thực hiện; kế hoạch kiểm tra, đánh giá, sơ kết, tổng kết... Kế hoạch bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được huyện xây dựng định kỳ vào tháng 10 hàng năm. Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng gửi văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đăng

ký nhu cầu bồi dưỡng cho năm tiếp theo dựa trên báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng của năm hiện hành và rà soát, thống kê các trường hợp còn thiếu điều kiện theo tiêu chuẩn chức danh để ưu tiên bồi dưỡng.

Việc xây dựng các văn bản chỉ đạo công tác bồi dưỡng được thực hiện theo quy trình: Ủy ban nhân dân tỉnh là cơ quan chủ trì thực hiện ban hành các văn bản chỉ đạo chính sách dài hạn, trung hạn và ngắn hạn; Sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân cấp huyện là cơ quan thực thi việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã sao cho phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, của huyện, cũng như mục tiêu

**Theo thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng, tính đến thời điểm ngày 31/12/2022, huyện Thạnh Trị có 206 cán bộ, công chức cấp xã (so với định biên thì còn thiếu 06 cán bộ, công chức). Cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc Khmer chiếm tỷ lệ khá đông (trên 34%), với trình độ, năng lực không đồng đều, đòi hỏi cán bộ, công chức nhất là cấp xã phải nâng cao năng lực công tác, tận tụy trong công việc, chăm lo đời sống nhân dân.**

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cấp xã theo giai đoạn.

### ***Hai là, tuyên truyền, phổ biến chính sách bồi dưỡng***

Phổ biến, tuyên truyền thực thi chính sách bồi dưỡng là một phương thức quan trọng để cho cán bộ, công chức hiểu và ủng hộ chính sách, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của công tác bồi dưỡng.

Với huyện Thanh Trì, sau khi kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng được cơ quan có thẩm quyền ban hành, Ủy ban nhân dân huyện tổ chức triển khai chính sách đến Ủy ban nhân dân cấp xã để thực hiện. Các cơ quan chính quyền địa phương thực hiện phổ biến, tuyên truyền thông qua chính quyền cấp cơ sở, qua nhiều hình thức linh hoạt như trực tiếp tiếp xúc, trao đổi tại các cuộc họp, hội nghị; gián tiếp qua các phương tiện thông tin đại chúng; phát hành các loại ấn phẩm (tờ rơi, áp phích...).

### ***Ba là, phân công, phối hợp thực thi chính sách bồi dưỡng***

Cơ quan chủ trì thực hiện kế hoạch bồi dưỡng sẽ phối hợp với các sở, ngành có liên quan và các phòng chuyên môn cấp huyện đề nghị thẩm định, cấp kinh phí trên cơ sở dự toán để có nguồn lực thực hiện. Bên cạnh đó, cơ quan đưa ra ý kiến tham mưu cho lãnh đạo lựa chọn cơ sở đào tạo phù hợp, có đủ năng lực để phối hợp thực hiện mở lớp; đồng thời, rà soát các nội dung, chương trình, tài liệu gắn với chuyên đề đăng ký bồi dưỡng, bảo đảm theo quy định; ban hành văn bản chiêu sinh gửi đến cơ quan, đơn vị mở các lớp bồi dưỡng theo kế hoạch được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

Sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ động phối hợp cơ sở đào tạo, bồi dưỡng xây dựng chương trình, tài liệu tổ chức khóa bồi dưỡng gồm các nội dung: đối tượng, mục tiêu, nội dung,

chương trình, tài liệu, hình thức tổ chức, số lượng học viên, ban tổ chức lớp, giảng viên, khách mời (nếu có); thời gian, địa điểm tổ chức; kinh phí, trách nhiệm của các đơn vị có liên quan đến việc thực hiện chính sách bồi dưỡng.

Công tác bồi dưỡng thực hiện trên phạm vi 10 đơn vị xã, thị trấn của huyện Thanh Trì; vì thế, số lượng cá nhân và tổ chức tham gia thực thi chính sách bồi dưỡng cũng khá lớn.

### ***Bốn là, kiểm tra, giám sát việc thực thi chính sách bồi dưỡng***

Đây là khâu rất quan trọng để phát hiện những hạn chế, những điểm chưa phù hợp của cơ quan tổ chức bồi dưỡng, cơ quan phối hợp bồi dưỡng; từ đó có kế hoạch khắc phục kịp thời; thu thập được căn cứ thực tiễn nhằm tổng kết, đánh giá, điều chỉnh hoạt động hay kiến nghị, sửa đổi chính sách nếu cần thiết. Đối tượng kiểm tra, giám sát việc thực thi chính sách gồm: kế hoạch tổ chức hoạt động bồi dưỡng; thời gian và tiến độ tổ chức thực hiện và các giải pháp; kết quả thực hiện chính sách và các nguyên nhân của chúng.

Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch chung được phê duyệt, Sở Nội vụ đã phối hợp với các ngành, đơn vị có liên quan tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá, cấp chứng nhận bồi dưỡng của cơ sở phối hợp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng dẫn tại 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 và Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29/12/2017 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ “Quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức”; đồng thời, kiểm tra cơ sở vật chất, chương trình bồi dưỡng, chất lượng giảng viên, quản lý học viên theo quy chế đào tạo của tỉnh. Các lớp bồi dưỡng mở tại huyện thì thuộc trách nhiệm quản lý, kiểm tra, đánh giá của Phòng Nội vụ huyện.

Cuối mỗi khóa học, nếu học viên vắng từ 20% số buổi học trở lên sẽ không được cấp giấy chứng nhận và Sở Nội vụ có văn bản gửi về đơn vị công tác của cán bộ, công chức để thông báo kết quả học tập của họ. Những học viên không được cấp giấy chứng nhận (tùy mức độ) sẽ bị kiểm điểm và đưa vào nội dung kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức hàng năm.

Đối với các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị thì Trường Chính trị tỉnh căn cứ nhiệm vụ của đơn vị, chủ động tổ chức triển khai bồi dưỡng và thực hiện nhiệm vụ quản lý, đánh giá học viên theo quy chế của nhà trường.

Ngoài ra, trong công tác thanh tra, kiểm tra hàng năm của Sở Nội vụ, kế hoạch kiểm tra của Ủy ban nhân dân huyện Thạnh Trị đối với Ủy ban nhân dân cấp xã đều lồng ghép nội dung kiểm tra việc thực hiện công tác bồi dưỡng và hiệu quả công việc sau khi bồi dưỡng, nhằm kịp thời phát hiện những sai phạm, hạn chế trong bồi dưỡng để có giải pháp chấn chỉnh, khắc phục kịp thời.

### ***Năm là, tổng kết, đánh giá kết quả thực thi chính sách bồi dưỡng***

Quá trình này cho phép đánh giá cả chất lượng chính sách lẫn quá trình thực thi chính sách; từ đó, có biện pháp điều chỉnh lại cho phù hợp với tình hình thực tiễn để đạt được các mục tiêu mà kế hoạch bồi dưỡng đề ra.

Trách nhiệm tổng kết, đánh giá thực thi chính sách bồi dưỡng thuộc về các cơ quan quản lý nhà nước từ Trung ương đến cơ sở. Cơ sở để đánh giá, tổng kết công tác thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã là việc thực hiện kế hoạch được giao và những nội quy, quy chế về bồi dưỡng được xây dựng. Bên cạnh tổng kết, đánh giá kết quả chỉ đạo, điều hành của các cơ quan nhà nước còn đánh giá đối tượng thực thi chính sách bồi dưỡng và cả đối tượng thụ hưởng trực tiếp và gián tiếp từ chính sách. Thước đo kết

quả đánh giá thực thi của cán bộ, công chức là tinh thần hưởng ứng với mục tiêu chính sách bồi dưỡng và ý thức chấp hành nội quy, quy chế do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành để thực hiện mục tiêu của chính sách trong từng hoàn cảnh nhất định.

### ***(3) Kết quả thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng***

Trong giai đoạn 2018 - 2022, chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Thạnh Trị đã đạt được những kết quả đáng khích lệ:

**Về số lượng tham gia bồi dưỡng:** Theo thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng, tính đến hết năm 2022, có 202/206 cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Thạnh Trị được bồi dưỡng quản lý nhà nước (chiếm 98,05). 206/206 cán bộ, công chức đã có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ (chiếm 100%) bảo đảm quy định tiêu chuẩn ngạch, 56 cán bộ, công chức có chứng chỉ tiếng dân tộc thiểu số, chủ yếu là tiếng Khmer (chiếm 27,2%). Tổng cộng có 778 cán bộ, công chức được cử tham gia các khóa bồi dưỡng, chiếm 98,4% so với kế hoạch. Điều này cho thấy sự quan tâm của chính quyền địa phương đối với bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã và sự hưởng ứng tích cực từ cán bộ, công chức cấp xã.

**Về chất lượng đào tạo:** Kết quả thực thi chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã huyện Thạnh Trị đã xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng được các yêu cầu, nhiệm vụ cải cách hành chính nhà nước của huyện giai đoạn 2011-2020 và giai đoạn 2021 - 2025 đã đề ra. Ủy ban nhân dân huyện và chính quyền cấp xã chủ động tích cực trong việc xác định nhu cầu bồi dưỡng, nhu cầu mở lớp phù hợp với tình hình thực tiễn.

**Tác động trực tiếp đến đội ngũ và cơ quan công vụ:** Chất lượng thực thi chính sách bồi dưỡng đã góp phần:



(i) Cải thiện kiến thức, thái độ làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, đáp ứng được yêu cầu của nền công vụ;

(ii) Cải thiện kết quả thực thi nhiệm vụ tại cơ sở, năng lực công tác có nhiều chuyển biến tích cực, cán bộ công chức có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, phấn đấu làm việc hiệu quả hơn (được thể hiện ở xếp loại cán bộ, công chức cuối năm: năm 2018 có 40% cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 55% hoàn thành tốt nhiệm vụ; 05% hoàn thành nhiệm vụ hạn chế năng lực. Đến năm 2022 có 50% cán bộ, công

chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 48% hoàn thành tốt nhiệm vụ; 02% hoàn thành nhiệm vụ). Số lượng cán bộ, công chức được đánh giá, xếp loại hoàn thành nhiệm vụ giảm đáng kể từ 5% giảm còn 2%. Bên cạnh đó, kết quả bồi dưỡng cũng góp phần giúp bản thân cán bộ, công chức yên tâm công tác, số lượng cán bộ, công chức nghỉ việc giảm dần do thay đổi thái độ, có tinh thần cầu thị, phấn đấu trong công tác.

(iii) Cải thiện năng lực cho cơ quan quản lý cán bộ, công chức (Sở nội vụ, Phòng Nội vụ): lập kế hoạch bồi dưỡng tốt hơn, tổ chức quá trình thực thi hiệu quả hơn; chọn người đi học sát hơn; thực hiện các chế độ, chính sách cho người đi học sát người, sát việc hơn...

(iv) Cải thiện năng lực cho các cơ quan, đơn vị, cá nhân thực hiện công tác bồi dưỡng trong thực thi chính sách (các quyết định từ Sở, Phòng Nội vụ), phối hợp nhịp nhàng hơn với các cơ quan hữu quan; cải thiện được cơ sở vật chất, kỹ thuật công sở nơi tổ chức bồi dưỡng.

**Góp phần vào các thành tựu của điều hành xã hội:**

- Sự hài lòng của người dân qua kết quả đánh giá chỉ số SIPAS của tỉnh Sóc Trăng từ 79,92% năm 2018 tăng lên 84,40% năm 2022 (tăng 4,80%).

- Cải thiện tổng thể quá trình hành chính công thông qua kết quả chỉ số PAR INDEX của tỉnh từ 78,38% năm 2018 tăng lên 83,14% năm 2022 (tăng 4,79%).

- Giúp tăng cường niềm tin xã hội, tăng cường sự tuân thủ pháp luật, giảm số lượng các vụ việc về khiếu nại, tố cáo; vững vàng đi đến các mục tiêu đã đặt ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương...;

Tuy nhiên, công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Thạnh Trị vẫn còn tồn tại một số hạn chế như:

*Một là*, kế hoạch bồi dưỡng khi xây dựng và thông qua còn trải qua nhiều quy trình, thủ tục dẫn đến ban hành kế hoạch chưa kịp thời. Công tác quán triệt, triển khai các chủ trương, chính sách về bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại huyện Thạnh Trị chưa được quan tâm thực hiện kịp thời. Trong xây dựng kế hoạch, khảo sát nhu cầu, đăng ký nhu cầu và triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng; chưa xem công tác bồi dưỡng là nhiệm vụ thường xuyên để nâng cao chất lượng hoạt động của chính quyền cơ sở; chưa xây dựng đầy đủ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm, hoặc xây dựng kế hoạch nhưng thiếu trọng tâm, trọng điểm, nội dung còn chung chung, chưa xác định cụ thể nhu cầu bồi dưỡng, xác định theo cảm tính. Vẫn còn tình trạng trông chờ vào chỉ tiêu phân bổ của cơ quan cấp trên giao và cử tham dự bồi dưỡng theo chiều sinh, nên đôi lúc cử tham gia bồi dưỡng không đúng đối tượng do thiếu chủ động. Ngoài ra, còn có tình trạng việc đăng ký nhu cầu bồi dưỡng nhưng chưa có sự khảo sát thăm dò ý kiến thực tế của bản thân cán bộ, công chức cấp xã.

*Hai là*, thủ tục thẩm định kế hoạch của các đơn vị còn phức tạp, nhiều tầng, nấc nên kế hoạch được phê duyệt chậm, việc triển khai thực hiện trễ dẫn đến thời gian triển khai các lớp bồi dưỡng tập trung vào thời gian cuối năm, thời gian này ở cơ sở tập trung rất nhiều công việc nên ảnh hưởng không ít đến việc tham gia bồi dưỡng của cán bộ, công chức cấp xã.

*Ba là*, công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách chưa thực sự hiệu quả, một số cán bộ, công chức cấp xã tham gia bồi dưỡng vẫn còn nhận thức chưa đúng về mục đích tham gia bồi dưỡng, vẫn còn tình trạng quan niệm học để có đủ chứng chỉ bảo đảm tiêu chuẩn quy định mà chưa chú tâm, chủ động trong học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, bổ sung kiến thức

phục vụ cho nhiệm vụ chuyên môn. Các hình thức tuyên truyền còn thiếu sáng tạo, chưa tận dụng tối đa công nghệ thông tin để tiếp cận đông đảo đối tượng.

*Bốn là*, công tác kiểm tra, giám sát công tác bồi dưỡng ở địa phương còn có tình trạng chưa nghiêm túc, còn mang tính hình thức, nhất là khâu quản lý lớp bồi dưỡng. Về phía người học, tinh thần trách nhiệm, ý thức trách nhiệm của một số cán bộ, công chức cấp xã khi tham gia các khóa bồi dưỡng chưa cao, còn vắng học, bỏ tiết, đi trễ giờ làm ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng.

*Năm là*, công tác tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện bồi dưỡng có lúc, có nơi chưa bảo đảm tính toàn diện, thực chất và hiệu quả chưa cao. Việc đánh giá chất lượng khóa bồi dưỡng chủ yếu dừng lại ở việc lấy ý kiến khảo sát của người học sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng. Các báo cáo công tác bồi dưỡng của huyện Thạnh Trị chỉ đánh giá ở việc thống kê về số lượng học viên, số lớp đã mở, kinh phí,... nhưng chưa đánh giá sâu về hiệu quả sau bồi dưỡng, nên chưa thể đánh giá chính xác mức độ tiếp thu của công chức sau khóa học khiến việc đánh giá về hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức cũng như chất lượng công việc sau khi cán bộ, công chức được bồi dưỡng chưa đầy đủ.

Nguyên nhân của các hạn chế trên là (i) Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh ban hành thông qua nhiều cấp, dẫn đến trễ thời gian, làm ảnh hưởng tiến độ thực thi chính sách bồi dưỡng, ngoài ra điều kiện cơ sở vật chất, môi trường học tập cũng tác động rất lớn đến chất lượng khóa bồi dưỡng; sự chỉ đạo, điều hành, tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng của huyện đôi lúc còn chậm, chưa đồng bộ. Một số địa phương cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở chưa thấy hết vai trò, vị trí của cán bộ, công chức cấp xã nên chậm đổi mới đối với công tác cán bộ so với

yêu cầu đổi mới của đất nước; (ii) Một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng do chạy theo cơ chế thị trường, chỉ quan tâm đến lợi nhuận mà ít quan tâm đến chất lượng giảng dạy nên việc tổ chức lớp học chưa thật sự hoàn chỉnh, báo cáo viên còn báo cáo bài thiếu tâm huyết, chưa đổi mới về phương thức giảng dạy, giáo trình chậm đổi mới, cắt giảm bớt chương trình bồi dưỡng; (iii) Việc đánh giá thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã còn có những hạn chế nhất định, kết quả đánh giá không gắn liền với xác định những lỗ hổng kiến thức, những khiếm khuyết về kỹ năng của công chức cấp xã để xác định nhu cầu bồi dưỡng; (iv) Sau bồi dưỡng, cán bộ, công chức chưa được bố trí phù hợp với sở trường công tác hoặc chuyên ngành đã được học; công tác quy hoạch và sử dụng công chức chưa thật sự khoa học, chưa đúng người, đúng việc; (v) Với điều kiện của tỉnh còn gặp nhiều khó khăn, hàng năm ngân sách Trung ương phải hỗ trợ rất nhiều, nên kinh phí của tỉnh dành cho hoạt động bồi dưỡng vẫn chưa đáp ứng hết nhu cầu về bồi dưỡng dành cho cán bộ, công chức cấp xã; chế độ về tiền ăn, nghỉ, đi lại, mua tài liệu,... chưa được thỏa đáng hoặc chưa bảo đảm theo thực tế; (vii) Nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã về trách nhiệm của mình trong việc tự học tập, tự nâng cao trình độ; còn có tâm lý của công chức là đi học để có chứng chỉ, chứng nhận bảo đảm tiêu chuẩn mà chưa quan tâm đến chất lượng giảng dạy, kiến thức tiếp thu được từ các lớp bồi dưỡng.

### 3. Khuyến nghị chính sách

Để xây dựng đội ngũ có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, chuyên môn nghiệp vụ vững vàng và kỹ năng làm việc hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế và phục vụ người dân, hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện

Thanh Trì giai đoạn tiếp theo có thể thực hiện một số giải pháp sau:

*Một là*, chú trọng hơn nữa công tác xây dựng kế hoạch, khảo sát nhu cầu, đăng ký nhu cầu và triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì căn cứ nội dung Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XII nhiệm kỳ 2020 - 2025, văn bản của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh về công tác đào tạo, bồi dưỡng, hướng dẫn chính quyền cấp xã rà soát nhu cầu, tổng hợp xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hàng năm, kế hoạch giai đoạn theo quy định. Để xác định được nhu cầu bồi dưỡng cần kết hợp nhiều yếu tố, từ công việc của từng cán bộ, công chức được phân công nhiệm vụ, những yêu cầu về tiêu chuẩn ngạch, những kiến thức, kỹ năng gì mà cán bộ, công chức còn thiếu cần được bổ sung... kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân huyện tổng hợp, để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chung cho huyện, gửi Sở Nội vụ tổng hợp trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt kế hoạch theo quy định.

*Hai là*, tăng cường nhận thức của các cấp ủy đảng, Ủy ban nhân dân cấp huyện, cấp xã về vai trò, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng; tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến thực thi chính sách bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã. Thủ trưởng cơ quan, đơn vị phải nêu gương trong việc tham gia bồi dưỡng; đồng thời, cần có chế tài hợp lý để xử lý nghiêm những cá nhân không hoàn thành chương trình bồi dưỡng, hoặc không chấp hành quy chế bồi dưỡng. Bên cạnh giải pháp tuyên truyền, quán triệt nhận thức thì cần quan tâm hơn nữa đến chế độ đãi ngộ trong và sau khi bồi dưỡng để khuyến khích, tạo động lực cho công chức tích cực tham gia.

*Ba là*, cần quan tâm hơn nữa công tác phân công, phối hợp trong thực thi chính sách bồi

dưỡng giữa đơn vị chủ trì công tác bồi dưỡng với đơn vị phối hợp bồi dưỡng. Công tác phối hợp phải được thực hiện tốt trong tất cả các khâu của quy trình bồi dưỡng như: xác định nhu cầu bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tổ chức bồi dưỡng, đánh giá chất lượng bồi dưỡng,... Chú trọng đến các vấn đề cụ thể như: quan tâm hơn nữa việc nâng cao trình độ đội ngũ báo cáo viên; đẩy mạnh việc thực hiện tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng tích cực cho từng đối tượng học tập theo hướng đổi mới, tránh phương pháp “hàn lâm”; phân bổ thời gian mở các lớp bồi dưỡng thích hợp, tránh dồn nhiều vào thời điểm cuối năm,... Nếu công tác phối hợp tốt, chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã sẽ được nâng lên, bảo đảm cho công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ, công chức được hiệu quả, góp phần xây dựng chính quyền cấp cơ sở ngày càng vững mạnh.

*Bốn là*, thực hiện hiệu quả hơn công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, tổng kết công tác bồi dưỡng của các cơ quan có thẩm quyền. Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá giảng viên thường xuyên và phải mang tính toàn diện, trong đó cần tập trung vào cấp hàm, bậc học, đã được đào tạo chuyên môn giảng dạy, kỹ năng sư phạm, lập trường chính trị, tư tưởng, phẩm chất đạo đức, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao... Sử dụng đa dạng hình thức đánh giá như: tổ chức thảo giảng, dự giờ, lấy ý kiến phản hồi từ người học, kết quả nghiên cứu khoa học,... Đi đôi với việc kiểm tra, đánh giá giảng viên phải chú trọng gắn liền với công tác thi đua, khen thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm,...

Bên cạnh đó, cần đưa ra bộ tiêu chí đánh giá tất cả các hoạt động của cán bộ, công chức trong việc tham gia bồi dưỡng như: nhận thức, tư tưởng, phẩm chất; chấp hành nội quy, quy chế học tập; tinh thần, thái độ học tập, tính nêu gương, sự sáng tạo,... Ngoài ra, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng, làm cơ sở đánh giá chất lượng bồi dưỡng ❖

(1) Quốc hội (2008) *Luật Cán bộ, công chức*, ngày 13/11/2008.

(2) Trương Vương Khánh (2024), *Phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp xã tại Việt Nam hiện nay*, trong Tạp chí Chính trị và Phát triển, ngày 15/3/2024, tại: <https://chinhtrivaphattrien.vn/phat-huy-vai-tro-cua-doi-ngu-can-bo-lanh-dao-cap-xa-tai-viet-nam-hien-nay-a8629.html>, truy cập ngày 15/10/2024.

(3) Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII (1997), *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997*, Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh.

(4) Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030*.

(5) Lê Chi Mai (2001), *Những vấn đề cơ bản về chính sách và quy trình chính sách*, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, tr.112.