

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP XÃ Ở TỈNH BÌNH DƯƠNG

NGUYỄN THANH CƯ (*)

Tóm tắt: *Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có vai trò rất quan trọng, quyết định đến việc tổ chức triển khai thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, bảo đảm sự phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Bài viết nêu lên thực trạng và đưa ra một số giải pháp góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã của tỉnh Bình Dương trong thời gian tới.*

Từ khóa: *Cán bộ chủ chốt cấp xã; công tác xây dựng; tỉnh Bình Dương.*

Abstract: *The team of key commune-level officials plays a very important role in determining the successful implementation of political tasks, ensuring socio-economic development in the localities, and proposing a number of solutions to contribute to building up a team of key commune-level officials in Binh Duong Province in the upcoming time.*

Keywords: *Key officials at commune level; building; Binh Duong Province.*

Ngày nhận bài: 15/02/2024

Ngày biên tập: 25/4/2024

Ngày duyệt đăng: 24/5/2024

1. Thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương

Ngày 01/01/1997, tỉnh Bình Dương được thành lập theo Chỉ thị số 03 của Bộ Chính trị khóa VIII và Nghị quyết Kỳ họp thứ 10, Quốc hội khóa IX về việc chia tách tỉnh Sông Bé thành tỉnh Bình Dương và tỉnh Bình Phước. Triển khai thực hiện các văn bản này, tỉnh Bình Dương đã rà soát, đánh giá tình hình thực trạng trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã nói riêng trên địa bàn để có hướng bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng...

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 3 (khóa VIII) ngày 18/6/1997 của Ban Chấp hành Trung ương về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Tỉnh ủy Bình Dương đã ban hành Nghị quyết số 42-NQ/TU ngày 10/10/1997 về công tác cán bộ đến năm 2005 và những năm tiếp theo nhằm định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh trong thời gian đầu tái lập tỉnh; chỉ đạo tập thể cấp ủy, lãnh đạo chính quyền các xã, phường, thị trấn định kỳ hàng năm hoặc khi cần thiết phải rà soát đội ngũ cán bộ về

chất lượng, số lượng, cơ cấu, độ tuổi,... Thực hiện đánh giá các tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ, công chức (gồm các đồng chí là công chức, người đứng đầu, cấp phó của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể nhân dân, và những người hoạt động không chuyên trách) theo các nội dung cơ bản về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; về năng lực thực tiễn; uy tín; sức khỏe; chiều hướng, triển vọng phát triển, khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bố trí vào chức vụ cao hơn.

Bên cạnh đó, để tạo nguồn cán bộ chiến lược lâu dài cho tỉnh, Tỉnh ủy Bình Dương đã chỉ đạo, tổ chức các lớp tạo nguồn cho cán bộ ở cấp xã, đối tượng là những người đã tốt nghiệp trung học phổ thông, đang công tác ở xã... Sau khi tốt nghiệp sẽ được cấp bằng trung cấp chính trị, trung cấp hành chính và được trang bị kiến thức cơ bản về tin học, ngoại ngữ.

Thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TW ngày 18/3/2002 của Hội nghị lần thứ 5 (khóa IX) về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn, ngày 10/5/2002, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bình Dương đã ban hành Kế hoạch số 20-KH/TU và Chương trình hành động số 16-CTr/TU ngày 22/7/2002 để ra những nhiệm vụ chủ yếu về xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở. Tiếp

(*) **ThS; Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bình Dương**

đó, Tỉnh ủy Bình Dương ban hành Quyết định số 665-QĐ/TU ngày 20/10/2003 về quy định tạm thời tiêu chuẩn chức danh cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trong đó, các chức danh chủ chốt cấp xã phải đạt trình độ tốt nghiệp đại học chuyên ngành (một số trường hợp đặc biệt, khó khăn có thể xem xét giảm chuẩn), nhằm định hướng từng bước thực hiện chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Thực hiện các quy định của Trung ương và tiếp tục chuẩn hóa cán bộ cấp cơ sở, Ủy ban nhân dân tỉnh (UBND) Bình Dương đã ban hành Quyết định số 50/2007/QĐ-UBND, ngày 31/5/2007 về việc ban hành tiêu chuẩn chức danh cán bộ chuyên trách và công chức xã, phường, thị trấn, theo đó quy định tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với các chức danh chủ chốt cấp xã phải có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên và đã qua các lớp bồi dưỡng quản lý hành chính nhà nước, nghiệp vụ quản lý kinh tế...

Nhằm tạo nguồn cán bộ đủ điều kiện quy hoạch vào các chức danh chủ chốt cấp xã, UBND tỉnh Bình Dương ban hành Quyết định số 116/2007/QĐ-UBND ngày 07/11/2007 về việc ban hành quy định về chế độ tuyển dụng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn, yêu cầu từng chức danh cán bộ, công chức được tuyển dụng phải có các văn bằng, chứng chỉ phù hợp với yêu cầu của chức danh dự tuyển.

Trước yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ theo chức danh công việc năm 2011, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bình Dương đã chỉ đạo Ban Tổ chức Tỉnh ủy nghiên cứu, xây dựng Đề án tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn, với đối tượng tham gia là cán bộ, công chức và thí sinh tự do đã tốt nghiệp đại học trở lên; nội dung chương trình đào tạo kết hợp giữa lý thuyết cơ bản, kỹ năng điều hành quản lý và thực tập tại các cơ sở thực tiễn; đội ngũ giáo viên gồm giáo viên Trường Chính trị tỉnh, giáo viên các cơ sở đào tạo cán bộ ở Thành phố Hồ Chí Minh và một số cán bộ lãnh đạo, quản lý thực tiễn đang công tác tại các cơ quan, ban, ngành của tỉnh. Sau khi tốt nghiệp, các học viên được cấp bằng trung cấp lý luận chính trị, được

trang bị kiến thức cơ bản về ngoại ngữ và tin học đủ để đáp ứng yêu cầu cho sự phát triển công nghiệp của tỉnh.

Để từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ nguồn các chức danh chủ chốt cấp xã, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 16/2013/QĐ-UBND ngày 17/6/2013 về việc ban hành quy định về tiêu chuẩn chức danh công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Bình Dương, trong đó quy định tiêu chuẩn phù hợp với các chức danh công chức đối với từng loại hình xã, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của chức danh được đảm nhiệm.

Qua quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã thời gian qua, tỉnh Bình Dương đã đạt được một số kết quả sau:

Một là, Tỉnh ủy Bình Dương đã xác định rõ sự cần thiết của việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã và đã có những chủ trương, chính sách quyết liệt để lãnh đạo các cấp ủy trực thuộc quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã; thường xuyên đánh giá, kịp thời lãnh đạo, chỉ đạo việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị từng giai đoạn phát triển của tỉnh.

Hai là, chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã luôn được quan tâm rà soát, đánh giá định kỳ và khi có nhu cầu sử dụng; tiêu chuẩn, điều kiện của cán bộ chủ chốt cấp xã từng bước được chuẩn hóa và ngày càng nâng cao để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị theo từng giai đoạn của tỉnh.

Ba là, chủ động tạo được nguồn cán bộ đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của địa phương. Từ khi thành lập cho đến nay, tỉnh Bình Dương đã có 07 khóa tạo nguồn cán bộ chủ chốt cho cấp xã với tổng số 716 học viên. Có nhiều cán bộ đã được bố trí các chức vụ chủ chốt ở cấp xã hoặc công tác tại các phòng, ban cấp huyện và các sở, ban, ngành cấp tỉnh.

Bốn là, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã về vị trí, chức trách, nhiệm vụ và trách nhiệm của mình đối với công việc được giao; bên cạnh đó, cán bộ, công chức cấp xã được cập nhật kiến thức và phương pháp làm việc mới, rèn luyện kỹ năng, năng lực chuyên môn có thể vận dụng



Đồng chí Nguyễn Văn Lợi, Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Tỉnh ủy tỉnh Bình Dương tại Hội nghị trao quyết định cho cán bộ ngày 03/6/2022

kiến thức bồi dưỡng vào thực tiễn để nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở tỉnh Bình Dương thời gian qua vẫn còn một số hạn chế nhất định:

Thứ nhất, bộ phận trực tiếp tham mưu, triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã còn hạn chế về năng lực tổng kết thực tiễn, khả năng đánh giá, tìm ra nguyên nhân chính của những thuận lợi, khó khăn và dự báo tình hình trong thời gian tới... Do đó, các cấp ủy, lãnh đạo rất khó có thông tin đầy đủ và chính xác để lãnh đạo, chỉ đạo sát với tình hình thực tiễn, dẫn đến tình trạng không giải quyết được những hạn chế và tồn tại kéo dài.

Thứ hai, công tác tổ chức triển khai, quán triệt chủ trương, chính sách của tỉnh chưa tạo được sự thống nhất nhận thức và hành động đối với các cấp ủy trực thuộc và cho đội ngũ cán bộ tham gia tạo nguồn; có tình trạng sau khi đào tạo và bố trí về cấp xã, cấp ủy địa phương không tạo điều kiện cho cán bộ nguồn thực hiện nhiệm vụ đúng với chuyên môn và sở trường công tác, hoặc phân công làm nhiều việc nhưng không xem xét đưa vào quy hoạch, bổ nhiệm; mặt khác, đa số cán bộ nguồn còn trẻ, nhận thức chưa đầy đủ về chủ trương của tỉnh, tin rằng mình được tỉnh đào tạo đương nhiên sẽ được bố trí vào

chức danh cán bộ chủ chốt cấp xã, nên khi về công tác tại địa phương còn có tính ỷ lại, không phấn đấu hết mình vì nhiệm vụ chung...

Thứ ba, nội dung chương trình các lớp đào tạo cán bộ nguồn vẫn chủ yếu là lý thuyết, chưa chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cho học viên kỹ năng giải quyết vấn đề thực tiễn. Đây chính là nguyên nhân gây ra hạn chế đối với cán bộ nguồn trong giải quyết các tình huống thực tế khi tham gia công tác, từ đó dẫn đến tình trạng một số

cán bộ nguồn xin chuyển công tác khác hoặc xin nghỉ việc, còn lại những trường hợp có khả năng tiếp cận nhanh sẽ tiếp tục phát huy và có triển vọng phát triển. Do đó, số cán bộ nguồn được bố trí vào chức danh chủ chốt cấp xã chiếm tỷ lệ rất thấp.

Thứ tư, đội ngũ giáo viên tham gia đào tạo cho cán bộ nguồn còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, khả năng cập nhật các văn bản hiện hành, cũng như việc áp dụng các nội dung văn bản vào thực tế còn nhiều hạn chế. Trong khi đối tượng đào tạo cán bộ nguồn hầu hết là những cán bộ đang công tác tại các xã, phường, thị trấn. Vì vậy, đội ngũ cán bộ nguồn không tiếp thu được nhiều kiến thức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ năm, trước tình hình khối lượng công việc ngày càng tăng, trong khi số lượng biên chế ngày càng phải giảm theo quy định; thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã vừa thiếu vừa yếu, một số cán bộ có năng lực thì phải đảm trách thực hiện nhiều nhiệm vụ chuyên môn, khó sắp xếp thời gian để tham gia đầy đủ các lớp tạo nguồn.

2. Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở tỉnh Bình Dương trong thời gian tới

Một là, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tham mưu của các cấp ủy về công tác cán bộ. Rà soát, đánh giá đúng năng lực thực tế của cán bộ, công chức đang trực tiếp thực hiện nhiệm vụ tham mưu về công tác cán bộ

nói chung và công tác tạo nguồn cán bộ chủ chốt cấp xã nói riêng; tổ chức và cử cán bộ đi tham gia các khóa đào tạo, đào tạo lại về nghiệp vụ tổ chức cán bộ; kiên quyết thực hiện điều động, bố trí công tác khác đối với những trường hợp cán bộ không đủ năng lực, thay thế bằng những cán bộ đã được đào tạo kiến thức chuyên môn về tổ chức cán bộ, có năng lực thực tiễn và trung thực, tuyệt đối không để lọt những trường hợp lợi dụng công tác cán bộ để trục lợi, gây hậu quả không tốt.

Hai là, tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động của cấp ủy và chính quyền các cấp về công tác cán bộ. Việc cụ thể hóa các nghị quyết, quy định trong công tác cán bộ phải đảm bảo sự đoàn kết thống nhất, tạo động lực cho cán bộ rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành là các yếu tố quan trọng trong việc xây dựng và thực hiện chiến lược cán bộ nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã nói riêng. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải gắn với công tác sắp xếp, bố trí sử dụng, nâng cao hiệu quả hoạt động của từng cơ quan, đơn vị. Thường xuyên quan tâm kiện toàn nhân sự, củng cố tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị các cấp.

Ba là, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần được xây dựng hướng đến bổ sung kiến thức chuyên môn cần thiết cho từng vị trí việc làm. Bên cạnh đó, cần kết hợp việc đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức cơ bản về lý luận gắn với việc rèn luyện trong thực tiễn; giảm bớt thời gian học tập tại giảng đường, bổ sung vào chương trình đào tạo những nội dung “tập sự lãnh đạo” tại các xã, phường, thị trấn để tích lũy thêm kiến thức thực tế... thông qua đó đánh giá chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng làm cơ sở để bố trí cán bộ hợp lý, hiệu quả hơn.

Bốn là, tăng cường đội ngũ giảng viên thỉnh giảng đã kinh qua các chức danh cán bộ chủ chốt cấp xã, những người có nhiều năm công tác trong lĩnh vực chuyên môn liên quan đến chương trình đào tạo, bồi dưỡng và có khả năng sư phạm để tham gia giảng dạy giúp học viên tiếp cận được những chủ trương, chính sách, quy định mới, được chia sẻ các giải pháp giải quyết tình huống trong thực tế ở địa phương trên cơ sở áp dụng các quy định vào tình hình thực tiễn...

Năm là, thường xuyên kiểm tra, giám sát tình hình công tác cán bộ ở cơ sở để kịp thời phát hiện, xử lý những sai phạm; phát huy vai trò giám sát của các đoàn thể nhân dân và lắng nghe ý kiến của Nhân dân để phát hiện và kiểm tra, giám sát, đánh giá, sàng lọc, tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt hiệu quả cao. Kiên quyết xử lý những trường hợp bố trí, sử dụng cán bộ không phù hợp, trong thực hiện công tác cán bộ vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ; trường hợp cần thiết có thể xem xét thay thế người đứng đầu đối với những nơi có biểu hiện bè phái, cục bộ địa phương. Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ trẻ, có năng lực, có triển vọng phát triển đang công tác ở tỉnh, huyện về xã, phường, thị trấn để tạo nguồn cán bộ chiến lược cho cấp ủy các cấp trong thời gian từ 5 đến 10 năm tới và lâu dài hơn nữa; đồng thời tạo thêm nguồn cán bộ chủ chốt cấp xã, tăng yếu tố cạnh tranh trong lựa chọn người có tài năng, đảm bảo cho đội ngũ cán bộ được xây dựng, phát triển bền vững, chuyển tiếp liên tục, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn./.

Tài liệu tham khảo:

1. Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*

2. Chính phủ, *Nghị định số 33/2023/NĐ-CP về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, khu phố, ấp.*

3. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương, *Quyết định số 116/2007/QĐ-UBND ngày 07/11/2007 về việc “ban hành quy định về chế độ tuyển dụng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn”.*

4. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bình Dương (2015), *Báo cáo về việc bố trí, sử dụng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn.*

5. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Bình Dương (2023), *Thống kê tình hình cán bộ lớp đào tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn sau Đại hội cơ sở, nhiệm kỳ 2015-2020.*