

NÂNG CAO NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BÌNH DƯƠNG

ThS. THÁI TRẦN QUỐC BẢO*

ThS. LƯƠNG QUANG HUY**

Tóm tắt: Trong bối cảnh đất nước ta đang nỗ lực đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng, với thời cơ và thách thức đan xen, việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã trở thành một nhiệm vụ cấp thiết và quan trọng. Đây là đội ngũ đóng vai trò then chốt trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ở cơ sở, đồng thời là lực lượng trực tiếp liên hệ và giải quyết các vấn đề của người dân. Với vị trí địa lý thuận lợi và tốc độ phát triển kinh tế nhanh chóng, bên cạnh cơ hội, tỉnh Bình Dương cũng đứng trước những yêu cầu và thách thức mới, trong đó có việc nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã.

Từ khóa: cán bộ cấp xã; năng lực lãnh đạo, quản lý; tỉnh Bình Dương

Ngày nhận: 15/6/2024

Ngày phản biện: 17/7/2024

Ngày duyệt đăng: 05/8/2024

Đặt vấn đề

Tỉnh Bình Dương hiện có 9 đơn vị hành chính cấp huyện, gồm 4 huyện và 5 thành phố; 91 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 39 xã, 47 phường và 5 thị trấn¹. Đội ngũ cán bộ cấp xã là đội ngũ cán bộ gần gũi và thân cận với nhân dân nhất, là cầu nối giữa Đảng với Nhân dân. Đội ngũ này có vị trí, vai trò quan trọng: vừa phổ biến, thực thi các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật

của Đảng, Nhà nước, của tỉnh Bình Dương và địa phương đến quần chúng nhân dân, vừa trực tiếp giải quyết hoặc phản ánh nguyện vọng của quần chúng nhân dân đến lãnh đạo địa phương, lãnh đạo tỉnh Bình Dương và các cấp có thẩm quyền; đồng thời quản lý, giải quyết mọi vấn đề liên quan đến các lĩnh vực tại địa phương. Trong quá trình thực thi nhiệm vụ, cán bộ cấp xã phải chịu sự giám sát trực tiếp, thường xuyên của nhân dân.

Nhìn chung, trong thời gian qua, tỉnh Bình Dương đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ cấp xã có phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn đáp ứng nhu cầu và định hướng phát triển của một tỉnh công nghiệp hiện đại.

* Trường Chính trị tỉnh Bình Dương.

** Học viện Chính trị khu vực II.



Đại biểu chụp ảnh lưu niệm tại Hội thảo khoa học “Một số vấn đề đặt ra trong công tác nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã tỉnh Bình Dương: Thực trạng và giải pháp”.

Song, trong bối cảnh chung của đất nước, tỉnh Bình Dương đang đứng trước những thách thức mới trong thực hiện mục tiêu phát triển vững mạnh, hiện đại, hội nhập sâu rộng với khu vực và quốc tế; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ..., cũng như việc thiết lập một hệ thống đào tạo đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp xã.

1. Thực trạng năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã ở tỉnh Bình Dương hiện nay

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ

Hiện nay, tỉnh Bình Dương có 766 cán bộ cấp xã có trình độ đại học (chiếm 81,57%), 126 cán bộ cấp xã có trình độ thạc sĩ (chiếm 13,41%). Tỉnh hiện có 647 cán bộ cấp xã đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị, 253 cán bộ cấp xã đạt trình độ cao cấp luận chính trị.

Điều đó cho thấy, đa số cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương có trình độ văn hóa, chuyên môn tương đối cao, được bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước, lý luận chính trị, rèn luyện và trưởng thành từ thực tiễn.

Tuy nhiên, việc thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao tinh thông chuyên môn, nghiệp vụ và một số lượng nhất định cán bộ có trình độ cao đẳng và trung cấp cho thấy sự chênh lệch trong hệ thống đào tạo và phát triển nghiệp vụ. Bên cạnh đó, tỷ lệ cán bộ cấp xã sử dụng thành thạo tin học, ngoại ngữ còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng của tỉnh. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về xây dựng và nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, nhằm trang bị cho đội ngũ cán bộ cấp xã những kỹ năng, kiến thức cần thiết để vượt qua thách thức trong quản lý hiện đại, từ đó hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu hội nhập và

hợp tác quốc tế. Chương trình số 19-CTr/TU, ngày 31/5/2021 của Tỉnh ủy Bình Dương về *phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng Bình Dương phát triển bền vững theo hướng đô thị thông minh, văn minh, hiện đại giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045* chỉ rõ: Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ, công chức, viên chức theo yêu cầu vị trí việc làm²; cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên đạt 90,06%³.

Về năng lực ra quyết định, tổ chức thực hiện quyết định của cán bộ lãnh đạo, quản lý

Theo kết quả điều tra của Đề tài khoa học cấp tỉnh năm 2024 “Giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương”, 97,5% cán bộ cấp xã cơ bản nhận thức được chủ trương, đường lối, chính sách của cấp ủy đảng và cấp trên, bước đầu triển khai hiệu quả trong thực tiễn địa phương. Đánh giá mức độ hiểu biết về chức năng, nhiệm vụ của bộ máy tổ chức, 52,8% cán bộ được đánh giá là hoàn toàn đạt yêu cầu; 52,4% cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân đánh giá năng lực ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định của cán bộ ở mức tốt và rất tốt; 65,2% cán bộ tự đánh giá năng lực tổng kết thực tiễn ở mức cơ bản; 71,2% cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân đánh giá năng lực tổng kết thực tiễn của cán bộ ở mức tốt và rất tốt, mức trung bình là 32,1%.

Về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết phục, kỹ năng xử lý tình huống chính trị - xã hội ở cơ sở

Về kỹ năng giao tiếp, theo kết quả điều tra, 72% cán bộ đánh giá kỹ năng giao tiếp của bản thân ở mức tốt và rất tốt; 79,8% cán bộ đánh giá kỹ năng lắng nghe của bản thân ở mức tốt và rất tốt; 71,8% cán bộ đánh giá kỹ năng nói của bản thân ở mức tốt và rất tốt; 35,3% cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân đánh giá kỹ năng giao tiếp của cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh ở mức tốt và rất tốt; 69,8% đánh giá ở mức cơ bản đạt được; 72,1% đánh giá kỹ năng lắng nghe ở mức tốt và rất tốt; kỹ năng nói ở mức tốt và rất tốt là 69,2%.

Bên cạnh kỹ năng giao tiếp, đa số cán bộ có kỹ năng thuyết trình, thuyết phục ở mức tốt và rất tốt. Theo kết quả điều tra, 72,2% cán bộ tự đánh giá kỹ năng thuyết trình, thuyết phục của bản thân ở mức tốt và rất tốt; 51,6 % cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân đánh giá kỹ năng thuyết trình, thuyết phục của đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh ở mức tốt và rất tốt; 52,8% đánh giá ở mức cơ bản đạt được.

Đối với kỹ năng xử lý tình huống chính trị - xã hội ở cơ sở, đa số cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh được đánh giá ở mức cơ bản đạt được, tốt và rất tốt. 73,4% cán bộ cấp xã được hỏi đánh giá kỹ năng xử lý tình huống chính trị - xã hội ở cơ sở của bản thân ở mức tốt và rất tốt. Số cán bộ tự đánh giá mức độ mình đạt được trong kỹ năng xử lý các tình huống chính trị - xã hội nảy sinh ở cơ sở mình phụ trách ở mức tốt và rất tốt như sau: tình huống nảy sinh các điểm nóng về an ninh, trật tự là 72,1%; tình huống nảy sinh các vấn đề về tôn giáo là 75,2%; những vấn đề nổi cộm, bức xúc tại địa phương là 76,1%; tình huống nảy sinh về an ninh chính trị là 75%. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã trên địa bàn

tính đánh giá mức độ bản thân đạt được những kỹ năng trong quy trình xử lý các tình huống chính trị - xã hội nảy sinh ở cơ sở mình phụ trách ở mức tốt và rất tốt như sau: Bước 1: Nắm bắt tình hình, phân tích nguyên nhân, mâu thuẫn, nhận dạng điểm nóng là 73,2%; Bước 2: Giải quyết mâu thuẫn, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực sang nơi khác là 75,7%; Bước 3: Khắc phục hậu quả sau khi điểm nóng được kiểm soát là 75%; Bước 4: Rút kinh nghiệm, dự báo tình hình, áp dụng biện pháp để điểm nóng không tái phát là 79,1%.

Về lập trường tư tưởng, phẩm chất đạo đức và phong cách lãnh đạo, quản lý

Kết quả khảo sát cho thấy, có sự nhất quán trong đội ngũ cán bộ cấp xã đối với việc tin tưởng vào chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, vào sự lãnh đạo của Đảng. Đa số cán bộ tham gia khảo sát tuyệt đối tin tưởng và trung thành với các nguyên tắc và nền tảng tư tưởng của Đảng. Điều này phản ánh nền tảng chính trị và sự đoàn kết vững mạnh trong đội ngũ cán bộ cấp xã của tỉnh Bình Dương hiện nay. 87,1% cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân đánh giá cán bộ cấp xã nhiệt tình và có trách nhiệm trong công việc; 75% đánh giá cán bộ cấp xã tôn trọng, gần gũi với nhân dân; 69,3% đánh giá cán bộ cấp xã tập trung giải quyết công việc nhanh chóng và kịp thời; 76,2% đánh giá cán bộ cấp xã có tinh thần tiên phong, gương mẫu, nói đi đôi với làm.

Có thể khẳng định, đội ngũ cán bộ cấp xã tại Bình Dương đã xây dựng được hình ảnh tích cực về tác phong và lề lối làm việc. Hầu hết các cán bộ đều có tinh thần trách nhiệm cao, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm và có khả năng hợp tác tốt với đồng chí, đồng

nghiệp. Những yếu tố này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả công việc, mà còn góp phần xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, cùng phát triển.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương vẫn còn một số hạn chế nhất định.

Thứ nhất, tỉnh Bình Dương hiện chưa có quy hoạch tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp xã theo hướng đào tạo gắn với sử dụng, dẫn đến tình trạng lãng phí thời gian, kinh phí, làm chậm quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới. Cơ cấu đào tạo, bồi dưỡng chưa cân đối, chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ cán bộ cấp xã. Việc nghiên cứu, luận giải một số vấn đề lý luận, công tác nghiên cứu, tổng kết thực tiễn chưa bảo đảm ngang tầm với đòi hỏi hiện nay. Số lượng cán bộ được đào tạo theo hình thức chính quy tập trung còn hạn chế, chủ yếu là vừa học, vừa làm, liên kết tại các địa phương.

Thứ ba, một số cán bộ chưa phát huy năng lực tương xứng với trình độ đào tạo; nhiều nơi bố trí, sắp xếp cán bộ chưa phù hợp với chuyên ngành đào tạo và vị trí việc làm; trình độ của đội ngũ cán bộ có sự chênh lệch giữa các địa phương khác nhau trong tỉnh; một số cán bộ vi phạm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước bị kỷ luật, thậm chí bị khởi tố.

Thứ tư, một bộ phận đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp xã trên địa bàn tỉnh chưa theo kịp tình hình phát triển mới; một số ít cán bộ

quản lý tư duy chậm đổi mới, trình độ, năng lực chưa bảo đảm đáp ứng yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, một số cán bộ còn thiếu rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống; có tư tưởng cục bộ, bè phái, gây mất đoàn kết nội bộ, gây khó khăn cho việc lãnh đạo và thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương.

Thứ năm, việc quán triệt, tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có nơi còn hình thức, chiếu lệ, chưa có nhiều cách làm sáng tạo, hiệu quả để có thể tác động sâu rộng trong xã hội.

Thứ sáu, việc xác định nội dung đột phá, mô hình trọng điểm, nội dung yếu kém cần giải quyết chưa được quan tâm đúng mức, dẫn đến kết quả chưa toàn diện. Việc rà soát, bổ sung tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ còn chậm. Hoạt động tổ chức sinh hoạt chuyên đề của một số chi bộ trong khu vực còn lúng túng, hiệu quả chưa cao.

Thứ bảy, việc kiểm tra, giám sát còn thiếu chủ động, chưa thường xuyên, nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu những giải pháp căn cơ để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm.

2. Một số giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương hiện nay

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng về tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp xã. Các cấp ủy đảng cần quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm túc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về công tác cán bộ. Đặc biệt, cần đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị,

tư tưởng, giúp đội ngũ cán bộ, đảng viên nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm trong việc lãnh đạo, quản lý và phục vụ nhân dân.

Hai là, xây dựng, hoàn thiện khung năng lực và tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý là một trong những nhiệm vụ quan trọng, bao gồm việc xác định định rõ các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và phong cách làm việc. Các tiêu chuẩn này cần được cụ thể hóa thành các tiêu chí đánh giá rõ ràng, dễ hiểu và có thể đo lường được. Đồng thời, cần thiết lập các quy trình, quy chế đánh giá cán bộ một cách khách quan, minh bạch và công bằng. Việc đánh giá cán bộ phải dựa trên kết quả hoàn thành nhiệm vụ, gắn với sản phẩm cụ thể và phản ánh đúng năng lực thực tế của cán bộ. Các cấp ủy đảng cần thường xuyên tổ chức đánh giá, nhận xét cán bộ, từ đó có căn cứ để bố trí, sử dụng cán bộ một cách hợp lý và hiệu quả.

Ba là, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện kỹ năng cho đội ngũ cán bộ cấp xã nhằm cải thiện năng lực lãnh đạo, quản lý. Theo đó, cần đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng gắn lý luận với thực tiễn, tăng cường thực hành, rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho cán bộ. Các chương trình đào tạo cần tập trung vào các kỹ năng cụ thể như: kỹ năng ra quyết định, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin trong quản lý. Đặc biệt, cần chú trọng công tác bồi dưỡng tại chỗ, khuyến khích cán bộ tự học, tự rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực quản lý. Các cấp ủy đảng cần tạo điều kiện

thuận lợi để cán bộ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời, có chính sách khen thưởng, động viên kịp thời đối với những cán bộ có thành tích xuất sắc trong học tập và công tác.

Bốn là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng nhằm bảo đảm sự nghiêm túc, kỷ cương trong công tác lãnh đạo, quản lý. Các cấp ủy đảng cần thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các vi phạm, sai phạm. Đồng thời, cần có các biện pháp phòng ngừa, ngăn chặn các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ. Công tác kiểm tra, giám sát cần được thực hiện một cách công khai, minh bạch, có sự tham gia của các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân. Việc phê bình, kỷ luật cán bộ phải được thực hiện nghiêm minh, công bằng, không để xảy ra tình trạng bao che, nể nang, làm giảm hiệu lực, hiệu quả của công tác kiểm tra, giám sát.

Năm là, xây dựng và thực hiện nghiêm túc các quy định, quy chế về kiểm soát quyền lực, bảo đảm sự công bằng, minh bạch trong công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ. Tăng cường sự giám sát của nhân dân, các tổ chức chính trị - xã hội đối với công tác cán bộ, khuyến khích sự tham gia phản biện xã hội để phát hiện kịp thời các sai phạm, tiêu cực. Đồng thời, cần có các biện pháp bảo vệ người tố cáo, đấu tranh chống tiêu cực, bảo đảm an toàn và quyền lợi cho những người dám lên tiếng phản ánh các hiện tượng tiêu cực trong công tác cán bộ.

Sáu là, tăng cường cải cách hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý. Đơn giản hóa các thủ tục hành chính, giảm bớt các quy trình rườm rà, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ thực hiện nhiệm vụ. Để nâng cao hiệu quả quản lý, giám sát, đồng thời tăng cường sự minh bạch, công khai trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị, cần xây dựng các hệ thống thông tin quản lý, cơ sở dữ liệu điện tử để hỗ trợ công tác quản lý, điều hành của cán bộ. Các hệ thống này cần được thiết kế theo hướng dễ sử dụng, thân thiện với người dùng, bảo đảm bảo mật thông tin và có khả năng kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan, đơn vị.

Bảy là, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã. Các tổ chức chính trị - xã hội cần tham gia tích cực vào công tác giám sát, phản biện xã hội, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh. Khuyến khích nhân dân tham gia vào quá trình giám sát, đánh giá cán bộ, phản ánh kịp thời các vấn đề, hiện tượng tiêu cực trong công tác cán bộ. ♦

1. Theo Nghị quyết số 1012/NQ-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về việc thành lập phường An Điền, phường An Tây thuộc thị xã Bến Cát và thành lập thành phố Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

2. Năm 2021, tỉnh thực hiện tinh giản 767 biên chế hành chính (tương ứng giảm 30,12% biên chế Hội đồng nhân dân tỉnh giao năm 2015), giảm 2.330 biên chế sự nghiệp (tương ứng giảm 8,54% biên chế Hội đồng nhân dân tỉnh giao năm 2015); giảm 374 biên chế các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội của tỉnh (tương ứng giảm 28,95%).

3. Năm 2015, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm 69,64%, trong đó có 5,16% có trình độ sau đại học; cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên đạt 57,16%.