

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

TRẦN THỊ KIM DUNG

CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH BẮC GIANG
TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Chuyên ngành : Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật

Mã số : 60 38 01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2011

Công trình được hoàn thành
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Bùi Xuân Đức

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 2011.

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang
<i>Trang phụ bìa</i>	
<i>Lời cam đoan</i>	
<i>Mục lục</i>	
<i>Danh mục các từ viết tắt</i>	
<i>Danh mục các bảng</i>	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH BẮC GIANG	8
1.1. Một số vấn đề về chính quyền cấp xã và cán bộ, công chức cấp xã	8
1.1.1. Chính quyền cấp xã trong hệ thống chính quyền địa phương	8
1.1.2. Đặc điểm của chính quyền cấp xã	9
1.1.3. Vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã	10
1.1.4. Cán bộ, công chức cấp xã- đội ngũ chủ chốt thực hiện nhiệm vụ của chính quyền cấp xã	12
1.2. Khái niệm cán bộ, công chức; cán bộ, công chức cấp xã và hệ thống chức danh cán bộ, công chức cấp xã theo quy định của pháp luật hiện hành	14
1.2.1. Khái niệm cán bộ, công chức và cán bộ, công chức cấp xã	14
1.2.2. Hệ thống chức danh cán bộ, công chức cấp xã	16
1.3. Đặc điểm cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	17
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	21
Chương 2: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH BẮC GIANG	29
2.1. Hệ thống, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang hiện nay	29
2.1.1. Số lượng chức danh cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	29
2.1.2. Cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	31
2.1.3. Chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	35
2.1.4. Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	48
2.1.5. Chế độ làm việc, kỷ luật của cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	65
2.1.6. Chế độ chính sách bảo đảm lợi ích vật chất đối với cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	69
2.2. Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay	71

2.2.1. Những ưu điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	71
2.2.2. Những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	75
2.2.3. Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	79
Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG, KIẾN TOÀN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH BẮC GIANG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY	83
3.1. Yêu cầu phải nâng cao chất lượng, kiến toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay	83
3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng, kiến toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	86
3.2.1. Nhận thức đúng đắn về vai trò của chính quyền cơ sở nói chung và vai trò của cán bộ, công chức cấp xã nói riêng	86
3.2.2. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (đặc biệt là cán bộ chủ chốt) ở cấp xã đủ số lượng, bảo đảm chất lượng đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới	87
3.1.3. Quan tâm đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã	89
3.2.4. Có cơ chế sử dụng hợp lý đối với cán bộ, công chức đảm bảo chuyên môn hóa chức năng, nhiệm vụ tạo tính chuyên nghiệp trong hoạt động quản lý nhà nước ở cơ sở	89
3.1.5. Tạo nguồn cán bộ, công chức cấp xã	90
3.3. Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và kiến toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang	91
3.3.1. Tăng số lượng cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu công việc	91
3.3.2. Có chế độ lương, phụ cấp và các chính sách ưu tiên, ưu đãi đối với cán bộ, công chức cấp xã đặc biệt là đối với lãnh đạo chủ chốt và các đơn vị vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn	92
3.3.3. Quy định rõ về việc bầu và bầu lại đối với cán bộ, đặc biệt là các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở đảm bảo cho việc yên tâm công tác và cống hiến	94
3.3.4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn (trên cơ sở tiêu chuẩn chung của nhà nước) các chức danh cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với thực tiễn và nhu cầu của tỉnh	96
3.3.5. Thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức về làm việc tại cấp xã	100
3.3.6. Có chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên và người trẻ tuổi về làm việc ở cấp xã, đồng thời hỗ trợ đối với các cán bộ, công chức chưa đạt chuẩn; mạnh dạn giải quyết chế độ đối với cán bộ, công chức cấp xã có năng lực, trình độ, sức khỏe không đảm bảo thực hiện nhiệm vụ của địa phương	101
3.3.7. Xây dựng chiến lược, quy hoạch cán bộ cấp xã đảm bảo khoa học, hợp lý, phù hợp với thực tiễn của tỉnh	103

3.3.8.	Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức cấp xã	106
	KẾT LUẬN	111
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	114

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết, lý do chọn đề tài

Chính quyền cấp cơ sở (hay còn gọi là chính quyền cấp xã) có một vị trí rất quan trọng, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, đảm bảo cho các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước được triển khai thực hiện trong cuộc sống.

Đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) cơ sở (hay còn gọi CBCC cấp xã) có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, trong hoạt động thi hành công vụ. Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cấp xã nói riêng và hệ thống chính trị nói chung, xét đến cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ CBCC cơ sở. Trong nhiều văn kiện của Đảng đều khẳng định vai trò của cán bộ nói chung và cán bộ cấp cơ sở nói riêng đối với sự nghiệp cách mạng.

CBCC cấp xã là những người gần dân nhất, sát dân nhất. Chủ trương, chính sách, pháp luật dù có đúng đắn đến mấy nhưng sẽ khó có được hiệu lực, hiệu quả cao nếu như không được triển khai thực hiện bởi một đội ngũ CBCC cấp xã có năng lực pháp luật tốt. Chính vì đội ngũ CBCC cấp xã có vai trò quan trọng như vậy nên việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã vững vàng về chính trị, có đạo đức trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và trình độ năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao luôn là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta. Đây cũng là một trong những nội dung rất quan trọng của công tác cán bộ. Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX đã nhấn mạnh vai trò quan trọng của hệ thống chính trị và đội ngũ CBCC cấp xã đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa phát triển đất nước. Đầu tư xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có phẩm chất, đạo đức và năng lực ngang tầm sự nghiệp đổi mới mang ý nghĩa như sự đầu tư cho hạ tầng cơ sở trong công tác cán bộ. Do vậy, nâng cao năng lực cho CBCC cấp xã là một yêu cầu bức thiết nhằm góp phần xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã trong sạch, vững mạnh, đủ khả năng thực thi chức năng, nhiệm vụ theo đúng pháp luật, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức, để thực hiện trong trách là "công bộc" của nhân dân.

Bắc Giang là một tỉnh miền núi, mới được tái lập từ ngày 01/01/1997, mặc dù tình hình chính trị-an ninh, trật tự, xã hội tương đối ổn định, kinh tế tăng trưởng với tốc độ cao, song nhìn chung nền kinh tế của tỉnh chủ yếu vẫn là nông nghiệp, nguồn thu ngân sách hạn hẹp, GDP bình quân đầu người thấp hơn nhiều so với bình quân chung của cả nước. Nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ CBCC nói chung, đặc biệt đối với CBCC cấp xã nói riêng, bởi lẽ đây là đội ngũ CBCC của hệ thống chính trị ở cơ sở trực tiếp lãnh đạo, tổ chức thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước trên địa bàn địa phương. Tuy nhiên, một thực tế khách quan đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh hiện nay chất lượng còn thấp (đặc biệt đối với các vùng núi, vùng cao) không tương xứng với vai trò, vị trí của họ cũng như chức trách của các chức danh do nhà nước quy định. Điều này đã gây ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở nói riêng và của Đảng và nhà nước nói chung; tình trạng bất ổn cục bộ ở một số địa phương, làm suy giảm niềm tin của người dân đối với Đảng và Nhà nước.

Để có một đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh có chất lượng, đảm bảo "vừa hồng, vừa chuyên" hết lòng phụng sự nhân dân, giữ gìn đoàn kết ở cơ sở, tăng uy tín của Đảng và nhà nước với nhân dân đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân đã đặt ra nhiều vấn đề lí luận, pháp lí cần phải giải đáp thấu đáo, có căn cứ khoa học và thực tiễn. Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài: "*Cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay*" là yêu cầu tất yếu khách quan, cấp thiết cả về lí luận và thực tiễn.

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn

2.1. Mục đích của luận văn

Luận văn hướng tới làm sáng tỏ cơ sở lí luận và thực trạng của đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh Bắc Giang để đưa ra các quan điểm, phương hướng và giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Nhiệm vụ của luận văn

Để thực hiện được mục đích trên đây, luận văn có nhiệm vụ làm rõ những vấn đề lí luận về khái niệm, đặc điểm, vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã, của đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và của CBCC cấp xã tỉnh Bắc Giang nói riêng. Trên cơ sở

phân tích thực trạng về hệ thống, cơ cấu, chất lượng của CBCC cấp xã của tỉnh, tiến hành đánh giá chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân, những yếu tố ảnh hưởng đến đội ngũ CBCC cấp xã và rút ra kết luận về thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh. Từ đó hình thành các quan điểm, kiến nghị phương hướng và giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước phù hợp với điều kiện phát triển của tỉnh Bắc Giang.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận văn

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu đội ngũ CBCC cấp xã bao gồm các chức danh thuộc cán bộ cấp xã và công chức cấp xã; làm rõ hệ thống các chức danh, chức trách, trình độ năng lực, khả năng công tác trên cơ sở đó đề xuất những giải pháp để hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu hệ thống cơ cấu, chất lượng, chức trách chế độ làm việc, chế độ chính sách đối với CBCC cấp xã của tỉnh Bắc Giang.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của luận văn

4.1. Cơ sở lý luận

Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam về "*Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn*". Luận văn có kế thừa và phát triển những giải pháp về nâng cao chất lượng đối với cán bộ chủ chốt và công chức ở cơ sở của các công trình khoa học có liên quan.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn được nghiên cứu bằng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử cùng các phương pháp cụ thể khác như: hệ thống, phân tích, tổng hợp, so sánh pháp luật, dự báo để chọn lọc tri thức khoa học cũng như kinh nghiệm thực tiễn trong và ngoài nước về kiện toàn đội ngũ CBCC cấp xã.

5. Những đóng góp mới của luận văn

- Làm rõ khái niệm, đặc điểm, vị trí, vai trò của CBCC cấp xã, hệ thống chức danh, chức trách, cơ cấu, trình độ năng lực của đội ngũ CBCC cấp xã;

- Đánh giá thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh Bắc với những kết quả bước đầu về nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu nhằm kiện toàn đội ngũ CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay, góp phần vào công cuộc cải cách hành chính của tỉnh.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Kết quả nghiên cứu của luận văn bổ sung những vấn đề lý luận góp phần làm sáng tỏ những quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về "*Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn*".

Luận văn là tài liệu để tỉnh Bắc Giang tham khảo và căn cứ vào tình hình thực tế áp dụng trong hoạch định chính sách về đổi mới công tác cán bộ cơ sở. Đồng thời có thể sử dụng luận văn là tài liệu trong nghiên cứu, giảng dạy các môn pháp luật, hành chính cũng như các khóa bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại Trường Chính trị tỉnh.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang.

Chương 2: Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang.

Chương 3: Phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH BẮC GIANG

1.1. Một số vấn đề về chính quyền cấp xã và cán bộ, công chức cấp xã

1.1.1. Chính quyền cấp xã trong hệ thống chính quyền địa phương

Hầu hết các quốc gia đều chia chính quyền địa phương theo 3 cấp. Ở Việt Nam, theo Hiến pháp 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001), Luật tổ chức HĐND và UBND thì chính quyền địa phương cũng được chia thành 3 cấp: Chính quyền cấp tỉnh; chính quyền cấp huyện; chính quyền cấp xã.

Như vậy, chính quyền cơ sở (hay còn gọi là chính quyền cấp xã) được hiểu là một bộ máy quản lý nhà nước, cấp chính quyền địa phương thấp nhất trong hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước ở cấp cơ sở, nhưng gần gũi hơn với tính chất tự quản.

1.1.2. Đặc điểm của chính quyền cấp xã

Chính quyền cấp xã là cấp chính quyền thấp nhất trong hệ thống chính quyền ở nước ta. Đây là chính quyền gần dân nhất, có tính tự quản, có tính độc lập cao. Yếu tố quản lý của chính quyền cấp xã rất đặc biệt, "nó bị chi phối mạnh mẽ bởi các mối quan hệ cộng đồng gần bó chẳng chịt, những thói quen, lệ làng... hay nói cách khác bên cạnh việc bị chi phối bởi các thiết chế chính thức còn bị chi phối bởi các thiết chế phi chính thức trong đó có cả những quy định và thiết chế do chính những thành viên trong cộng đồng lập ra vô cùng phong phú, đa dạng".

1.1.3. Vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã

Chính quyền cấp xã là cấp thấp nhất của hệ thống các cơ quan nhà nước, là cầu nối trực tiếp giữa Nhà nước, các tổ chức và cá nhân trên địa bàn, là cơ quan nhà nước sâu sát và nắm chắc tình hình dân cư nhất, là nơi thể hiện và phản ánh tâm tư, nguyện vọng, lợi ích của nhân dân địa phương. Chính quyền cấp xã đảm nhiệm vai trò là đối tượng thu thập và phản ánh trung thực tâm tư, nguyện vọng đó để giúp Đảng, Nhà nước có hướng đề ra các chủ trương, biện pháp tổ chức, quản lý phù hợp với thực tế đời sống nói chung và các đặc điểm đời sống của nhân dân vùng miền khác nhau nói riêng.

Chính quyền cấp xã là biểu hiện rõ nhất, tập trung nhất tính ưu việt của chế độ. Hồ Chí Minh khẳng định: "Cấp xã là cấp gần dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được thì mọi việc đều xong xuôi".

Mọi hoạt động quản lý nhà nước của chính quyền cấp xã sẽ tác động trực tiếp đến đời sống xã hội và công dân trên địa bàn lãnh thổ. Do đó, về nguyên tắc, đòi hỏi phải xây dựng một chính quyền cấp xã giỏi về chuyên môn và thành thạo các hoạt động quản lý nhà nước trên địa bàn lãnh thổ.

1.1.4. Cán bộ, công chức cấp xã - đội ngũ chủ chốt thực hiện nhiệm vụ của chính quyền cấp xã

Đội ngũ CBCC cấp xã có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cấp xã, trong hoạt động thi hành nhiệm vụ, công vụ.

Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cấp xã nói riêng và hệ thống chính trị nói chung, xét đến cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ CBCC cấp xã. Vì lẽ đó mà họ được xem là nhân tố chủ yếu, hàng đầu và "động" nhất của bộ máy chính quyền cấp xã, là người tổ chức và điều hành hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã.

CBCC cấp xã có vai trò là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với quần chúng nhân dân đồng thời trực tiếp bảo đảm kỷ cương phép nước tại cơ sở, bảo vệ các quyền tự do dân chủ, quyền con người, quyền và lợi ích hợp pháp của công dân. Do đó, Đảng ta xác định đầu tư xây dựng đội ngũ CBCC cơ sở có phẩm chất, đạo đức và năng lực ngang tầm sự nghiệp đổi mới mang ý nghĩa như sự đầu tư cho hạ tầng cơ sở trong công tác cán bộ.

1.2. Khái niệm cán bộ, công chức; cán bộ, công chức cấp xã và hệ thống chức danh cán bộ, công chức cấp xã theo quy định của pháp luật hiện hành

1.2.1. Khái niệm cán bộ, công chức và cán bộ, công chức cấp xã

Theo quy định của pháp luật hiện hành, CBCC là những đối tượng được quy định tại Điều 4 Luật cán bộ, công chức.

Ngoài CBCC ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện còn một bộ phận là CBCC cấp xã. Có nhiều quan niệm về CBCC cấp xã, tuy nhiên khái quát lại có hai quan điểm nổi bật:

- Theo nghĩa rộng, CBCC cấp xã bao gồm các đối tượng: Cán bộ cấp xã; công chức cấp xã; những người hoạt động không chuyên trách.

- Theo nghĩa hẹp, đó là thuật ngữ để chỉ những người làm việc cho các cơ quan quản lý nhà nước ở cấp xã bao gồm cán bộ cấp xã và công chức cấp xã.

1.2.2. Hệ thống chức danh cán bộ, công chức cấp xã

Theo quy định tại Điều 4 Luật cán bộ, công chức (2008), Điều 3 Nghị định 92/2009/NĐ-CP thì CBCC cấp xã bao gồm các chức danh:

- + Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy;
- + Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND;
- + Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân;
- + Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc;

- + Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh;
- + Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam;
- + Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội nông dân Việt Nam);
- + Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

Công chức cấp xã gồm:

- + Trưởng Công an;
- + Chỉ huy trưởng Quân sự;
- + Văn phòng - thống kê;
- + Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã);
- + Tài chính - kế toán;
- + Tư pháp - hộ tịch;
- + Văn hóa - xã hội.

Trong nội dung luận văn này, tác giả tiếp cận theo nghĩa hẹp của khái niệm CBCC cấp xã.

1.3. Đặc điểm cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Luận văn tập trung vào những đặc điểm chính của đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh như: Số lượng, dân tộc, giới tính, độ tuổi, nguồn hình thành, trình độ của CBCC cấp xã để từ đó có phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến việc hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã như:

- Cơ chế hình thành đội ngũ CBCC;
- Văn hóa địa phương;
- Chính sách đào tạo, bồi dưỡng;
- Quan điểm, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đối với CBCC cấp xã;
- Yếu tố nhận thức của CBCC cấp xã.

Việc nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến đội ngũ CBCC cấp xã để thấy được tác động tích cực cũng như những mặt hạn chế để phát huy và có cơ chế sử dụng hợp lý các yếu tố trong quá trình xây dựng, hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh đáp ứng với yêu cầu tình hình mới.

Tóm lại, trong chương 1, luận văn đã phân tích một cách toàn diện và có hệ thống về cơ sở nhận thức đối với chính quyền cấp xã và đội ngũ CBCC cấp xã để từ đó khẳng định việc xây dựng và hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới ở tỉnh Bắc Giang hiện nay hoàn toàn có cơ sở lý luận khoa học và là yêu cầu khách quan và tất yếu.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH BẮC GIANG

2.1. Hệ thống, cơ cấu cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang hiện nay

2.1.1. Số lượng chức danh cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Trung bình mỗi xã, phường, thị trấn có từ 21 đến 25 cán bộ, công chức. Trong đó mỗi xã, phường, thị trấn có từ 11 đến 13 cán bộ, từ 10 đến 13 công chức. Vì vậy, số lượng CBCC cấp xã rất đông, tính đến năm 31/12/2010 toàn tỉnh có 4490 CBCC cấp xã (trong đó 2030 công chức và 2460 cán bộ). Bên cạnh đó, còn có những người hoạt động không chuyên trách số lượng tương đối lớn, trung bình mỗi xã, phường, thị trấn có từ 19 đến 22 người, hiện toàn tỉnh có 3609 người hoạt động không chuyên trách.

Tuy số lượng CBCC cấp xã đông, nhưng so với khối lượng công việc thì vẫn còn tình trạng một chức danh phải kiêm nhiệm nhiều công việc, khối lượng công việc tương đối lớn, tính chuyên môn hóa không cao đã ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc.

2.1.2. Cơ cấu CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang.

Luận văn đề cập đến các yếu tố: độ tuổi, dân tộc, giới tính. Nhìn chung đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh còn có sự chênh lệch lớn về cơ cấu giới tính chưa hợp lý về kết hợp giữa các độ tuổi, đặc biệt đối với cán bộ chủ chốt ở cấp xã.

2.1.2. Chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Hiện tại, việc quy định chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã tại Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16 tháng 01 năm 2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ. Các quy định chức trách, nhiệm vụ đối với CBCC cấp xã tương đối cụ thể. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay, ở các địa phương một số vị trí thiếu CBCC trầm trọng đang gây tình trạng tồn đọng công việc, giải quyết công việc thiếu chuyên nghiệp như vị trí văn phòng Đảng ủy. Ở một số xã sắp xếp, bố trí kiêm nhiệm thiếu hợp lý: như bố trí công chức Tư pháp- Hộ tịch kiêm Phó trưởng công an xã. Nếu ghép hai chức danh có tính chất công việc cùng đòi hỏi phải đảm nhiệm nhiệm vụ thường xuyên sẽ không bảo đảm hiệu quả hoạt động của cả hai lĩnh vực quản lý nhà nước, hơn nữa dẫn đến tình trạng lãng phí cán bộ, trong khi ở các vị trí cần thiết thì thiếu hụt.

2.1.3. Chất lượng cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Luận văn nghiên cứu chất lượng CBCC cấp xã một cách toàn diện tổng hợp từ nhiều khía cạnh: trình độ, năng lực làm việc, phẩm chất đạo đức, sức khỏe đảm bảo thực thi công vụ và học tập nâng cao trình độ.

** Về trình độ*

Nhìn chung chất lượng CBCC cấp xã của tỉnh hiện nay đã không ngừng được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa. Trình độ của đội ngũ công chức đã cao hơn rất nhiều so với những năm trước đây. Đối chiếu đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh với tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (chủ yếu với tiêu chuẩn trình độ) được ban hành kèm theo Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV thì phần lớn đội ngũ CBCC cấp xã đạt chuẩn. Tuy nhiên, tiêu chuẩn quy định đối với CBCC cấp xã như vậy so với điều kiện thực tế của xã hội còn quá thấp, chưa đáp ứng tốt được yêu cầu của tình hình mới. Do đó, vấn đề nâng cao trình độ đối với đội ngũ CBCC cấp xã là cấp bách trong giai đoạn hiện nay.

** Về năng lực làm việc, hiệu quả thực thi công vụ:*

Nhìn chung, đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh hầu hết đều có uy tín và được nhân dân tin tưởng, ủng hộ. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số nơi năng lực, uy tín, kỹ năng điều hành của CBCC cấp xã còn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc, còn có tình trạng ban hành các quyết định hành chính thiếu tính khả thi, gây ảnh hưởng đến niềm tin của dân chúng.

** Về phẩm chất đạo đức*

Nhìn chung, đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh đều có phẩm chất đạo đức tốt, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt và tinh thần trách nhiệm trong công việc. Tuy nhiên vẫn còn biểu hiện phiến hà, sách nhiễu, tham ô, lãng phí, thiếu trách nhiệm, cố ý làm trái quy định của pháp luật, hành chính hóa, sử dụng bằng giả để đủ điều kiện được bổ nhiệm... đã gây ra sự bất bình và thiếu tôn trọng từ phía người dân đối với chính quyền địa phương.

2.1.4. Chế độ làm việc, kỷ luật của cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ về cơ bản đã khắc phục những hạn chế trước đây, am hiểu hơn về chức năng, nhiệm vụ; phong cách, lề lối làm việc có tiến bộ hơn, khắc phục một bước tình trạng quan liêu, xa dân, mất dân chủ trong tổ chức hoạt động, duy trì hoạt động bài bản, khoa học hơn; làm việc theo quy chế, có chương trình, kế hoạch; phân công nhiệm vụ rõ ràng hơn, gắn trách nhiệm với từng chức danh với việc phụ trách lĩnh vực được giao.

Tuy nhiên, qua thực tế khảo sát, phong cách làm việc của phần lớn đội ngũ cán bộ cấp xã còn nhiều hạn chế, thiếu khoa học; chủ yếu là giải quyết sự vụ, làm việc không theo chương trình, kế hoạch; một số cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn chưa gương mẫu về đạo đức lối sống, lề lối làm việc tùy tiện, còn bị động trông chờ, một số cán bộ bị đánh giá từ trung bình và yếu trong nhiều mặt như: ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết nội bộ, năng lực lãnh đạo chỉ đạo tổ chức thực hiện công việc, thực hiện kỹ năng chủ tọa kỳ họp, hội nghị...

Đội ngũ công chức cấp xã của tỉnh đã từng bước được củng cố, chuẩn hóa nên hầu hết họ phát huy tốt khả năng chuyên môn, có phương pháp làm việc khoa học, có kỹ năng giải quyết tình huống phát sinh và tham mưu cho lãnh đạo ngày càng chất lượng. Tuy nhiên vẫn còn một số công chức lúng túng, làm việc chưa có phương pháp, kỹ năng hành chính do đó kết quả đạt được chưa tốt.

2.1.5. Chế độ chính sách bảo đảm lợi ích vật chất đối với cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Nhìn chung, việc chuyển từ chế độ sinh hoạt phí theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP sang chế độ tiền lương theo Nghị định 121/2004/NĐ-CP, Nghị định 92/2009/NĐ-CP làm cho đội ngũ CBCC cấp xã phần khởi, yên tâm công

tác và thể hiện ý thức trách nhiệm hơn trong thực hiện các nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, ở cấp xã đang nổi lên một số bất cập về chế độ chính sách:

- Một số quy định của Nghị định 92/2009/NĐ-CP có sự phân biệt không cần thiết giữa cán bộ cấp xã và công chức cấp xã như việc xếp lương, phụ cấp;
- Mức phụ cấp lãnh đạo của cán bộ quy định còn quá thấp, đặc biệt là mức phụ cấp đối với trường các đoàn thể;
- Quy định của Luật Bảo hiểm xã hội về thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội của CBCC cấp xã đủ điều kiện để nghỉ hưu, là chưa thật phù hợp với CBCC cấp xã, nhất là đối với những vùng khó khăn.
- Việc quy định một số chức danh có tuổi tham gia lần đầu quá cao (55 - 65 tuổi) không phù hợp với Bộ luật Lao động. Quy định độ tuổi khi tuyển dụng lần đầu đối với công chức cấp xã không quá 35 tuổi là quá cao và không phù hợp với Luật Cán bộ, công chức...

Tóm lại, luận văn đã tập trung phân tích thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh Bắc Giang theo từng nội dung: Số lượng chức danh, cơ cấu, thẩm quyền chức năng, chất lượng, chế độ làm việc, kỷ luật của đội ngũ CBCC cấp xã và chế độ chính sách bảo đảm lợi ích vật chất đối với CBCC cấp xã.

2.2. Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay

Luận văn đã tập trung đánh giá thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã dưới góc độ phát hiện những ưu điểm và những hạn chế để có giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện đội ngũ đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nhiệm vụ trong tình hình mới.

2.2.1. Những ưu điểm của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

- Độ tuổi của CCCX tương đối trẻ, giảm số lượng công chức tuổi cao, không có trình độ chuyên môn;
- Trình độ của đội ngũ CBCC cấp xã đã được nâng lên một bước;
- Chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã được nâng lên, tiến tới chuẩn hóa;
- Đội ngũ CBCC cấp xã đã nâng cao hơn tinh thần trách nhiệm trong giải quyết công việc; giữ gìn phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; đoàn kết, thống nhất và có bước cải thiện uy tín đối với nhân dân.

- Tình hình tư tưởng của đội ngũ CBCC cấp xã ổn định, có bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức tổ chức kỷ luật tương đối tốt; gương mẫu chấp hành chỉ thị, nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội bộ đoàn kết. Sự suy thoái về phẩm chất đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ từng bước được đẩy lùi.

2.2.2. Những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

** Về số lượng cán bộ, công chức:*

Với số lượng CBCC cấp xã như hiện nay để đảm nhiệm nhiệm vụ (đặc biệt khi thẩm quyền cấp xã được tăng) còn nhiều bất cập. Tình trạng CBCC làm không hết việc, chất lượng không cao, lúng túng do thiếu kiến thức chuyên môn ở lĩnh vực kiêm nhiệm, công việc giải quyết thiếu tính khoa học và hiệu quả đang phổ biến, đặc biệt ở một số vị trí như: Tư pháp- Hộ tịch, Tài chính- Thống kê, Văn hóa - Xã hội, Văn phòng Đảng ủy.

** Về cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc:*

- Đội ngũ CBCC cấp xã chưa đảm bảo theo yêu cầu, tỷ lệ tuổi trẻ thấp.
- CBCC cấp xã là nữ chiếm tỷ lệ quá thấp, chưa đảm bảo bình đẳng về giới, đồng thời lãng phí trí tuệ của phụ nữ trong việc tham gia quản lý nhà nước, xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở;
- Tỷ lệ CBCC cấp xã là người dân tộc thiểu số hiện nay rất thấp.

** Về chất lượng CBCC cấp xã:*

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC cấp xã tuy đã được nâng lên, nhưng một số cán bộ vẫn chưa đáp ứng so với yêu cầu;
- Trình độ của CBCC cấp xã còn mang tính hình thức, đa phần CBCC cấp xã sau khi được bầu cử, tuyển dụng mới đi học chuyên môn lấy bằng để "trả nợ" cho đạt chuẩn.
- CBCC cấp xã cơ bản thiếu kiến thức tin học, gây ảnh hưởng lớn đến hoạt động lãnh đạo, quản lý trong thời đại bùng nổ thông tin như hiện nay.
- Đội ngũ CBCC cấp xã còn rất thiếu và yếu kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý.
- Một bộ phận cán bộ chủ chốt ở cơ sở năng lực lãnh đạo, điều hành còn hạn chế; thiếu kinh nghiệm thực tiễn, thụ động trong công việc; kỹ năng xử lý tình huống, giải quyết các vụ việc chưa khoa học, hợp lý.

** Về đạo đức CBCC:*

- Tinh thần, thái độ phục vụ của CBCC cấp xã còn có biểu hiện sách nhiễu, hành chính hóa, gây phiền hà cho người dân, một số nơi vẫn nặng cơ chế "xin- cho", thiếu tôn trọng nhân dân;

- Một số CBCC cấp xã có ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao, chưa chấp hành nghiêm túc quy định của pháp luật, nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, nhiều nơi dân đến liên hệ làm việc phải chờ CBCC, gây mất thời gian, công chức, ảnh hưởng nề nếp thực thi công vụ;

- Một số CBCC cấp xã có biểu hiện chây lười, né tránh, đùn đẩy công việc, gây ảnh hưởng tới tiến độ và chất lượng công việc;

- Hiện tượng tham ô, lãng phí và tiêu cực khác còn xảy ra;

- Còn có biểu hiện mất đoàn kết nội bộ ở một số địa phương;

- Tinh thần học tập, nâng cao kiến thức quản lý nhà nước của một số CBCC còn chưa cao, thiếu tự giác; việc nắm bắt chính sách, pháp luật, xử lý công việc hành chính chưa đúng dẫn đến sai phạm, thiếu trách nhiệm trong thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao, buông lỏng quản lý đối với công chức làm công tác địa chính, tài chính dẫn đến tình trạng bức xúc, khiếu kiện trong nhân dân.

** Về chức trách, nhiệm vụ được giao:*

- Một số CBCC phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ, lĩnh vực, do đó chưa chuyên sâu kiến thức chuyên môn, chưa tập trung vào nhiệm vụ chính được giao;

- Một số cán bộ chuyên trách được bầu vào các chức vụ lãnh đạo quản lý còn non yếu về chuyên môn và thiếu kinh nghiệm;

- Việc phân công nhiệm vụ đối với công chức chưa đúng với trình độ chuyên môn, nên không phát huy được khả năng, sở trường.

2.2.3. Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Những hạn chế nêu trên là rất cơ bản và cấp bách đối với đội ngũ CBCC cấp xã hiện nay. Xét trên nhiều phương diện, những hạn chế này do các nguyên nhân khách quan và chủ quan sau:

Thứ nhất, do đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh được hình thành chủ yếu từ nguồn tại chỗ, chủ yếu là những người lớn tuổi, không được đào tạo bài bản, do đó trình độ còn nhiều hạn chế.

Thứ hai, do chất lượng bầu cử đại biểu HĐND cấp xã chưa cao, trong khi hầu hết cán bộ cấp xã là người địa phương được hình thành bằng con đường bầu cử.

Thứ ba, do một số quy định bất hợp lý của các quy định pháp luật hiện hành về số lượng CBCC cấp xã, thời gian giữ chức vụ, việc bầu lại các chức danh cán bộ chủ chốt, về tiền lương, các khoản phụ cấp...

Thứ tư, do cơ chế tuyển dụng cán bộ chuyên trách cấp xã trước đó để lại.

Thứ năm, công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCC cấp xã, nhất là đối với cán bộ chủ chốt, chưa thật sát với yêu cầu thực tiễn. Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng còn có mặt hạn chế; nội dung nặng về lý thuyết, lý luận, ít thực tiễn, hiện tượng chạy theo bằng cấp để đạt chuẩn.

Thứ sáu, chưa có chính sách thu hút người có trình độ (đặc biệt đối với sinh viên mới ra trường) về làm việc ở cấp xã; còn có thái độ phân biệt, đối xử với người địa phương khác khi tuyển dụng, xét tuyển. Điều kiện cơ sở làm việc của cấp xã hiện nay còn thiếu thốn, chưa đủ thu hút đối với sinh viên có trình độ đại học, sau đại học.

Thứ bảy, quy định tiêu chuẩn đối với CBCC cấp xã so với điều kiện hiện nay quá thấp, không đáp ứng được yêu cầu công việc.

Thứ tám, phần lớn đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh được trưởng thành từ cơ chế quản lý quan liêu, bao cấp cộng với những khó khăn trong đời sống kinh tế đã hình thành thói quen trông chờ vào cấp trên, ỷ lại, thụ động, bảo thủ, trì trệ là nguyên nhân ảnh hưởng đến sự tự rèn luyện, học tập nâng cao trình độ và trong giải quyết công việc hàng ngày.

Thứ chín, công tác quy hoạch cán bộ ở cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu; việc gắn quy hoạch cán bộ với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ còn hạn chế;

Luận văn làm rõ những nguyên nhân khách quan và chủ quan trực tiếp hoặc gián tiếp ảnh hưởng đến đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh. Đứng trước những đòi hỏi của sự phát triển đất nước trong thời kỳ mới cũng như những yêu cầu xây dựng và hoàn thiện bộ máy nhà nước thì yêu cầu bức thiết đặt ra là phải nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cấp, các ngành, trong đó đặc biệt quan tâm đối với chính quyền cấp xã mà đội ngũ CBCC cấp xã là nòng cốt.

Chương 3

PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP NHẪM NẪNG CAO CHẤT LƯỢNG, KIỆN TOÀN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở TỈNH BẮC GIANG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

3.1. Yêu cầu phải nâng cao chất lượng, hoàn thiện đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang trong giai đoạn hiện nay

Như đã phân tích ở trên cho thấy vấn đề nâng cao chất lượng, hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã trong giai đoạn hiện nay trên phạm vi cả nước nói chung và địa bàn tỉnh Bắc Giang nói riêng là một tất yếu khách quan, xuất phát từ các yêu cầu sau đây:

- Xu thế toàn cầu hóa và công cuộc công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước đòi hỏi nhà nước phải có sự cải cách tổ chức và hoạt động cho phù hợp với thời đại, theo đó đòi hỏi đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh cũng phải có sự thay đổi nâng cao tính chuyên nghiệp cho phù hợp.

- Xuất phát từ yêu cầu cải cách hành chính ở nước ta về "đổi mới nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức" mà trong đó phải xây dựng cho được đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại.

- Xuất phát từ nội dung hoạt động của chính quyền trong điều kiện nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, từ đòi hỏi của công cuộc cải cách hành chính quốc gia và thực trạng về năng lực của đội ngũ công chức cần thiết phải xây dựng một đội ngũ công chức hành chính nhà nước mang tính chuyên nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập và xu thế hóa toàn cầu tại Việt Nam.

- Xuất phát từ yêu cầu nâng cao phẩm chất đạo đức; khắc phục tình trạng thoái hóa, biến chất của đội ngũ CBCC cấp xã, xây dựng chính quyền cơ sở vững mạnh, có uy tín, hiệu lực hiệu quả trong quản lý.

Tình hình trên đã đặt ra yêu cầu cấp bách phải xây dựng và hoàn thiện đội ngũ CBCC nói chung và đặc biệt là CBCC cấp xã nói riêng, đảm bảo có được đội ngũ CBCC có phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực công tác đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới.

3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

3.2.1. Nhận thức đúng đắn về vai trò của chính quyền cơ sở nói chung và vai trò của cán bộ, công chức cấp xã nói riêng

Như trên đã phân tích, chính quyền cấp xã có vị trí đặc biệt quan trọng trong trong hệ thống chính trị nói chung và bộ máy nhà nước nói riêng. Cần nhìn nhận chính quyền cấp xã với vai trò một đơn vị hành chính gần dân, với các nhiệm vụ được phân công theo bề rộng, phức tạp nhất. Do đó cần quan tâm và mạnh dạn trong việc tăng thẩm quyền cho chính quyền cấp xã, phân cấp hợp lý để đảm bảo giải quyết công việc hiệu quả từ cơ sở.

Bên cạnh đó, đội ngũ CBCC cấp xã cũng có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, trong hoạt động thi hành nhiệm vụ, công vụ, cũng cần được nhìn nhận đúng đắn để có những đầu tư hiệu quả.

3.2.2. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (đặc biệt là cán bộ chủ chốt) ở cấp xã đủ số lượng, bảo đảm chất lượng đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới

Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác trong tình hình mới, phải có hướng xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã công tâm, thạo việc, tận tụy với nhân dân; trẻ hóa, chuẩn hóa, có phẩm chất đạo đức; có đủ năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, bảo đảm đủ về số lượng và tiêu chuẩn theo từng chức danh. Do vậy, cần xây dựng tiêu chuẩn cho từng chức danh CBCC cấp xã, làm cơ sở cho việc đánh giá, quy hoạch, tuyển chọn, bố trí, sắp xếp CBCC hợp lý, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác.

3.1.3. Quan tâm đội ngũ CBCC cấp xã

Cần xác định đội ngũ CBCC cấp xã là một bộ phận của CBCC nhà nước, không phân biệt đối xử với công chức cấp huyện, cấp tỉnh hay trung ương. Cần tạo cơ chế đảm bảo luân chuyển đội ngũ CBCC cấp xã thông suốt trong hệ thống các cơ quan nhà nước ở các cấp khi họ đáp ứng đủ điều kiện của vị trí công tác. Không ngừng đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản, cần thiết, đặc biệt là kỹ năng lãnh đạo, quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin để tiến kịp sự phát triển của thời đại.

3.2.4. Có cơ chế sử dụng hợp lý đối với cán bộ, công chức đảm bảo chuyên môn hóa chức năng, nhiệm vụ tạo tính chuyên nghiệp trong hoạt động quản lý nhà nước ở cơ sở.

3.3. Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Giang

Vấn đề hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã là vấn đề lớn, tuy nhiên tác giả trên cơ sở thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã chỉ đi sâu vào một số giải pháp có tính cơ bản, trọng yếu để kiện toàn đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh trong thời gian tới.

3.3.1. Tăng số lượng cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu công việc

Với số lượng CBCC cấp xã như hiện nay, tình trạng còn kiêm nhiệm là phổ biến. Thực tế đã chứng minh chất lượng của việc kiêm nhiệm các chức danh hiệu quả chưa cao. Trong khi chúng ta đang thực hiện phương châm xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đảm bảo chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn, có khả năng lãnh đạo, quản lý. Do đó, một mặt thực hiện việc giảm biên chế một cách cương quyết và mạnh mẽ hơn đối với các cơ quan chính quyền trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện và các cấp tương đương, tăng cường biên chế và tổ chức CBCC cho cấp xã. Số CBCC bị giảm của các cơ quan này sẽ được điều chuyển cho các cơ quan cấp xã đảm bảo không tăng thêm số lượng CBCC trong hệ thống.

Một số chức danh cần tăng cường về số lượng như: Địa chính - xây dựng, Văn hóa - xã hội, Tư pháp - hộ tịch, Tài chính - kế toán (có từ 2 công chức trở lên) đảm bảo giải quyết công việc đúng tiến độ, có chất lượng; Bộ trí chức danh cán bộ chuyên trách Văn phòng Đảng ủy, Phó chỉ huy quân sự và Phó trưởng công an cấp xã; cán bộ bán chuyên trách phụ trách công tác dân vận cấp xã đảm bảo gắn trách nhiệm, quyền hạn của cán bộ với nhiệm vụ được giao, đồng thời tránh tồn đọng, các cán bộ chuyên trách phải thực hiện công việc mang tính sự vụ, ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, quản lý.

3.3.2. Có chế độ lương, phụ cấp và các chính sách ưu tiên, ưu đãi đối với cán bộ, công chức cấp xã đặc biệt là đối với lãnh đạo chủ chốt và các đơn vị vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn

Để làm tốt công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh có chất lượng, đảm bảo cho họ yên tâm công tác cần xây dựng chế độ chính sách hợp lý, xin đơn cử một số biện pháp:

- Không xếp lương phân biệt cán bộ với công chức khi họ có cùng trình độ;
- Quy định phụ cấp theo loại xã đối với cả cán bộ và công chức cấp xã;
- Tăng mức phụ cấp lãnh đạo cho trưởng các đoàn thể xứng đáng với trách nhiệm công việc;
- Tăng mức phụ cấp và công tác phí đối với CBCC cấp xã làm việc tại các xã vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn;
- Quy định phụ cấp trách nhiệm cho công chức cấp xã;
- Quy định thâm niên công tác cho cán bộ cấp xã đảm bảo cho họ yên tâm công tác;
- Bãi bỏ quy định làm việc ngày thứ bảy của bộ phận "một cửa";
- Có chính sách thu hút, động viên CBCC cấp xã học tập nâng cao trình độ;
- Thực hiện chế độ bảo lưu lương, phụ cấp chức vụ đối với các CBCC cấp huyện, cấp tỉnh được điều động, luân chuyển và vận dụng các mức hỗ trợ thu hút đối với CBCC luân chuyển xuống cấp xã, nhất là về những vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn.

3.3.3. Quy định rõ về việc bầu và bầu lại đối với cán bộ, đặc biệt là các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở đảm bảo cho việc yên tâm công tác và công hiến

Để có những đại biểu xứng đáng đại diện cho ý chí nguyện vọng của nhân dân, cần tập trung vào các nội dung sau:

- Nâng cao chất lượng nguồn cán bộ và hiệp thương vào danh sách bầu đại biểu HĐND cấp xã;
- Làm tốt công tác bầu cử từ khâu hiệp thương, tiếp xúc cử tri... cho đến khâu bỏ phiếu cuối cùng;
- Tăng cường vai trò của tổ chức đảng trong việc chỉ đạo lựa chọn những người ưu tú nhất để nắm giữ vị trí chủ chốt của chính quyền (Chủ tịch UBND, Phó chủ tịch UBND, Chủ tịch HĐND, Phó chủ tịch HĐND);
- Trong tuyển chọn đề cao nguyên tắc cạnh tranh công khai, thí điểm áp dụng hình thức thi tuyển các chức danh cán bộ chủ chốt (như ngành giáo dục đang triển khai).

- Hoàn thiện cơ chế lựa chọn, giới thiệu người ứng cử để đảm bảo vừa đúng cơ cấu, vừa có thể chọn được những người có đầy đủ phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực và khả năng thực hiện nhiệm vụ.

3.3.4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn các chức danh cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã phù hợp với thực tiễn và nhu cầu của tỉnh.

Xác định tiêu chuẩn cán bộ là khâu đầu tiên của quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ, có ý nghĩa rất quan trọng bởi vì tiêu chuẩn cán bộ là cơ sở để đánh giá, tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ một cách đúng đắn và chính xác. Trên cơ sở chủ trương của Đảng và quy định của pháp luật hiện hành đồng thời xuất phát từ yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương cũng như thực trạng CBCC cấp xã của tỉnh, tác giả đề xuất các tiêu chuẩn đối với CBCC cấp xã theo hướng nâng cao tiêu chuẩn đặc biệt về trình độ và phẩm chất chính trị đối với cán bộ chủ chốt.

3.3.4. Thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức về làm việc tại cấp xã

Thực hiện chính sách luân chuyển cán bộ, công chức về làm việc tại cấp xã có thời hạn là rất cần thiết, vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài, đảm bảo trật tự kỷ cương quản lý nhà nước được giữ vững, phá vỡ nếp quản lý cũ mang nặng yếu tố tình cảm, nể nang, ngại va chạm mất lòng hàng xóm, láng giềng, họ hàng.

Tuy nhiên, việc luân chuyển CBCC cần phải có quy định chặt chẽ đảm bảo đúng mục đích như:

- CBCC được luân chuyển về công tác tại cấp xã, đặc biệt là các xã miền núi cần phải có phẩm chất đạo đức tốt, có uy tín, có trình độ, năng lực công tác tốt; đối với công chức phải luân chuyển người có trình độ, kỹ năng chuyên môn tốt đảm bảo việc hướng dẫn, giải thích những vướng mắc nghiệp vụ cho cấp xã.

- Việc luân chuyển phải xác định thời hạn, minh bạch;

- Quy định rõ ràng những ưu tiên, quyền lợi vật chất và tinh thần đối với CBCC được luân chuyển;

- Tránh khuynh hướng: luân chuyển người không làm được việc, người không có uy tín, người bị kỷ luật hoặc luân chuyển để "nhường chỗ" cho người khác.

3.3.5. Có chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên và người trẻ tuổi về làm việc ở cấp xã, đồng thời hỗ trợ đối với các cán bộ, công chức chưa đạt chuẩn; mạnh dạn giải quyết chế độ đối với cán bộ, công chức cấp xã có năng lực, trình độ, sức khỏe không đảm bảo thực hiện nhiệm vụ của địa phương

Để thu hút được lực lượng này cần có chính sách thích hợp, tạo điều kiện thuận lợi, hấp dẫn đơn cử các phương án như sau:

- Có chính sách thu hút sinh viên mới tốt nghiệp đặc biệt là người có trình độ đại học trở lên như: chính sách thu hút một lần, tạo điều kiện về chỗ ở...

- Có chính sách hỗ trợ, giải quyết đối với các chức danh công chức cấp xã chưa đạt chuẩn.

3.3.6. Xây dựng chiến lược, quy hoạch cán bộ cấp xã đảm bảo khoa học, hợp lý, phù hợp với thực tiễn của tỉnh

3.3.7. Đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức cấp xã

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã cần chú ý đổi mới mạnh mẽ nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBCC cấp xã theo chức danh. Trong đó cần chú ý bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, cập nhật những chủ trương, chính sách mới và kinh nghiệm thực tế trong việc giải quyết những tình huống cụ thể thường xảy ra ở cơ sở là yếu tố quyết định. Để công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã có hiệu quả, cần làm tốt các nội dung sau:

- Việc đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã phải theo quy hoạch, kế hoạch gắn với việc sử dụng;

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với yêu cầu từng công việc, vị trí công tác của cấp xã;

- Tiến hành đào tạo nguồn cho các chức danh cán bộ chủ chốt như: Bí thư, Chủ tịch UBND... nhằm chuyên nghiệp hóa đội ngũ, đồng thời hạn chế tính khép kín nguồn cán bộ cấp xã.

- Đổi mới giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng;

- Nâng cao chất lượng của giảng viên, nhất là giảng viên kiêm chức của tỉnh hiện nay còn thiếu kinh nghiệm, yếu phương pháp giảng dạy.

- Có cơ chế đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng thường xuyên đối với cán bộ, công chức cấp xã đảm bảo đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ hội nhập.

Tóm lại, để đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước và thực hiện thắng lợi mục tiêu Nghị quyết Đảng bộ tỉnh đề ra, việc hoàn thiện đội ngũ CBCC cấp xã trước hết phải được dựa trên cơ sở lý luận khoa học và tổng kết thực tiễn; đồng thời cần quán triệt 5 phương hướng và thực hiện đồng bộ 8 giải pháp cơ bản nêu trên.

KẾT LUẬN

Cấp xã là một cấp trong hệ thống chính quyền các cấp ở nước ta; bộ phận cấu thành quan trọng của hệ thống chính trị ở cơ sở. Năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã tác động trực tiếp đến việc phát huy quyền làm chủ của nhân dân, góp phần bảo đảm cho sự ổn định và phát triển của đất nước. Chính quyền cấp xã không thể đảm nhận được vai trò, nếu thiếu nhân tố có ý nghĩa quyết định đó là đội ngũ CBCC cấp xã.

Nhận thức được vai trò quan trọng của đội ngũ CBCC cấp xã, Hội nghị Trung ương 5 (khóa IX) đã họp và ra Nghị quyết về "Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn". Nghị quyết xác định xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã là một trong ba vấn đề cơ bản, bức xúc nhằm đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở.

Quá trình đổi mới đất nước theo hướng xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân đã và đang đặt ra những yêu cầu, đòi hỏi phải đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động, năng lực và hiệu quả của bộ máy nhà nước từ Trung ương đến cấp cơ sở. Một trong những vấn đề cốt lõi được đặt lên hàng đầu là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh, có đủ phẩm chất và năng lực công tác để họ thực sự trở thành "công bộc" của dân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự phát triển đất nước.

Để xây dựng hệ thống chính trị cấp cơ sở vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, cần xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có chất lượng tốt, năng động, sáng tạo, có phẩm chất đạo đức, năng lực, phương pháp, phong cách công tác tốt. Tuy nhiên, thực tế cho thấy đội ngũ CBCC cấp xã còn nhiều bất cập, trình độ, năng lực chưa tương xứng với vị trí vai trò và nhiệm vụ được giao trong giai đoạn hiện nay. Điều này đã được chứng minh qua thực trạng đội ngũ

CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang như đã phân tích ở trên. Những hạn chế về trình độ, năng lực công tác, đạo đức, lối sống, ý thức kỷ luật... của đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh đã đặt ra yêu cầu bức thiết phải sớm có cơ chế giải quyết đồng bộ và toàn diện nhằm kiện toàn đội ngũ này để đảm bảo trọng trách của chính quyền địa phương.

Bắc Giang là một tỉnh miền núi, xuất phát điểm về kinh tế thấp, GDP bình quân đầu người thấp hơn mức bình quân của cả nước, thu ngân sách mới đáp ứng được 1/4 chi; cơ sở vật chất, hạ tầng kinh tế - xã hội còn thấp kém, là tỉnh thuần nông, dân số đông, số hộ nghèo và cận nghèo lớn; đời sống cán bộ, công chức và nhân dân còn nhiều khó khăn; trụ sở, điều kiện, trang thiết bị phục vụ làm việc còn thiếu thốn, lạc hậu; chất lượng cán bộ, nhất là cơ sở chưa đáp ứng được yêu cầu. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bắc Giang lần thứ XVII đã đề ra mục tiêu: "Đưa Bắc Giang vượt qua tình trạng chậm phát triển trước năm 2015 và trở thành tỉnh trung bình khá trong khu vực các tỉnh miền núi phía Bắc về chỉ tiêu thu nhập bình quân đầu người và chỉ tiêu tốc độ tăng trưởng kinh tế. Phát triển toàn diện các lĩnh vực kinh tế, giáo dục, y tế, văn hóa, xã hội; bảo vệ môi trường; bảo đảm an sinh xã hội và cải thiện đời sống nhân dân. Phát huy dân chủ, tăng cường kỷ cương pháp luật; nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở, bảo đảm quốc phòng, an ninh, giữ vững ổn định xã hội".

Để hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ nặng nề đó, đòi hỏi phải xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ nói chung, đặc biệt là đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng đảm bảo tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị; đạo đức cách mạng; kiến thức, năng lực, trình độ và sức khỏe; đủ số lượng; đồng bộ về cơ cấu; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ.

Để xây dựng, kiện toàn được đội ngũ CBCC cấp xã tỉnh Bắc Giang đáp ứng yêu cầu nêu trên, luận văn trên cơ sở phân tích thực trạng, chỉ rõ bất cập, hạn chế của đội ngũ CBCC cấp xã ở tỉnh Bắc Giang và đề xuất những giải pháp cơ bản. Tuy nhiên, do trình độ còn hạn chế, luận văn chắc chắn không tránh khỏi thiếu sót, hạn chế cần được chỉnh lý. Tác giả rất mong nhận được sự bình luận, đóng góp ý kiến của các nhà khoa học để luận văn hoàn chỉnh hơn và có tính khả thi áp dụng vào điều kiện của tỉnh Bắc Giang.