

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

NGUYỄN TRỌNG ĐẠI

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN -
QUA THỰC TIỄN HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành: Lý luận và Lịch sử Nhà nước và Pháp luật

Mã số: 8380101.01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2018

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

Người hướng dẫn khoa học: GS.TSKH ĐÀO TRÍ ÚC

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 2018

Có thể tìm hiểu luận văn tại

Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội

Trung tâm tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang

Trang phụ bìa

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các chữ viết tắt

Danh mục các bảng

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRONG ĐIỀU KIỆN XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA	9
1.1. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ, ĐẶC ĐIỂM CỦA CẤP XÃ TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC.....	9
1.1.1. Khái niệm về cấp xã.....	9
1.1.2. Vai trò, vị trí của cấp xã.....	10
1.1.3. Đặc điểm cấp xã.....	11
1.2. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ, ĐẶC ĐIỂM CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	11
1.2.1. Khái niệm cán bộ, công chức cấp xã	11
1.2.2. Vai trò, vị trí của CBCC cấp xã	15
1.2.3. Đặc điểm của CBCC cấp xã.....	17
1.3. NỘI DUNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	19
1.3.1. Xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã.....	19
1.3.2. Xây dựng khung về số lượng CBCC cấp xã.....	19
1.3.3. Xây dựng tiêu chuẩn chất lượng CBCC cấp xã	20
1.3.4. Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá CBCC cấp xã.....	21
1.3.5. Xây dựng quy hoạch CBCC cấp xã	23
1.3.6. Đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã.....	24
1.3.7. Thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã.....	25
1.4. NHỮNG YÊU CẦU CỦA NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở VIỆT NAM ĐỐI VỚI VIỆC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	26
1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở VIỆT NAM.....	28
1.5.1. Yếu tố chính trị.....	28
1.5.2. Yếu tố pháp luật	30
1.5.3. Yếu tố kinh tế	32

1.5.4. Yếu tố xã hội	33
Tiêu kết chương 1	34
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH.....	35
2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH.....	35
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên	35
2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội.....	36
2.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH.....	40
2.2.1. Về số lượng	40
2.2.2. Về cơ cấu.....	41
2.2.3. Về trình độ đào tạo	42
2.2.4. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống	43
2.2.5. Về ý thức pháp luật, tôn trọng người dân, đảm bảo quyền con người.....	43
2.3. TÌNH HÌNH XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CBCC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH HIỆN NAY	44
2.3.1. Công tác xây dựng khung số lượng và bố trí CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình	44
2.3.2. Công tác xây dựng tiêu chuẩn, chức danh đối với CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay.....	47
2.3.3. Về công tác tuyển chọn CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay.....	49
2.3.4. Công tác đánh giá CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay.....	51
2.3.5. Công tác quy hoạch CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay	54
2.3.6. Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay	56
2.3.7. Thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay.....	57
2.4. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH HIỆN NAY	59
2.4.1. Những thành tựu và nguyên nhân của thành tựu đã đạt được của công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã.....	59
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay.....	61
Tiêu kết chương 2.....	69

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐỂ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN Ở VIỆT NAM	70
3.1. NHỮNG ĐỊNH HƯỚNG CHUNG	70
3.1.1. Những yêu cầu về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã	70
3.1.2. Những quan điểm chung về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã.....	72
3.2. NHỮNG GIẢI PHÁP, ĐỀ XUẤT CHUNG	76
3.2.1. Giải pháp đổi mới tư duy, nhận thức về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền.....	76
3.2.2. Giải pháp về bố trí, sử dụng CBCC cấp xã hiện nay.....	77
3.2.3. Giải pháp về chuẩn hóa tiêu chuẩn, chức danh CBCC cấp xã hiện nay.....	79
3.2.4. Giải pháp về công tác quy hoạch CBCC cấp xã hiện nay	81
3.2.5. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã hiện nay	83
3.2.6. Giải pháp về thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã hiện nay ..	85
3.3. NHỮNG GIẢI PHÁP, ĐỀ XUẤT CỤ THỂ ĐỐI VỚI HUYỆN TUYẾN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH.....	87
3.3.1. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng và chú trọng tự học, tự rèn luyện nâng cao trình độ của CBCC cấp xã	87
3.3.2. Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, kiểm tra, giám sát CBCC cấp xã.....	88
3.3.3. Bảo đảm về chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã	92
3.3.4. Đổi mới cơ chế đánh giá, sàng lọc, loại bỏ CBCC yếu kém về chuyên môn, năng lực công tác	93
Tiểu kết chương 3.....	95
KẾT LUẬN	96
TÀI LIỆU THAM KHẢO	98
PHỤ LỤC	105

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nhà nước pháp quyền là một học thuyết về tổ chức và thực hiện quyền lực nhà nước có nguồn gốc từ thời cổ đại, có thể được áp dụng ở các nước dựa trên những nét đặc trưng về văn hóa, chính trị, tư tưởng - pháp lý, truyền thống dân tộc. Xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân là vấn đề có tính quy luật và là yêu cầu khách quan, cấp bách trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, Đảng và Nhà nước ta đang triển khai thực hiện chủ trương này.

Để xây dựng và vận hành hiệu quả nhà nước pháp quyền, cần phải có một đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền, mà trước hết là đội ngũ CBCC cấp xã, lực lượng gần gũi Nhân dân nhất và là đội ngũ CBCC trực tiếp, thường xuyên làm việc với người dân.

Bộ Chính trị các khóa VIII, IX, X, XI đã ban hành nhiều nghị quyết, quyết định, quy định về công tác cán bộ, tiếp tục xác định công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Hội nghị Trung ương 3, khóa VIII của Đảng ta khẳng định: “Cán bộ là nhân tố trực tiếp quyết định đến sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng”.

Đại hội XII khẳng định: tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa... chú trọng công tác xây dựng đội ngũ CBCC... tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tổ chức thực hiện chủ trương trên và thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Cấp xã là gần gũi nhân dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi việc đều xong xuôi”.

Những năm qua, công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đã được các cấp ủy đảng, chính quyền từ Trung ương đến cơ sở quan tâm, chú trọng và đạt được những kết quả quan trọng; đã từng bước xây dựng được một đội ngũ CBCC cấp xã trong sạch, vững mạnh, từng bước có tính chuyên nghiệp; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, các chế độ chính sách được quan tâm, số lượng, trình độ của đội ngũ CBCC cấp xã ngày càng tăng... Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực, công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và tại huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém cần tập trung giải quyết, nhất là việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã chưa đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền, đó là việc xây dựng đội ngũ cán bộ chưa thực sự xuất phát từ khoa học tổ chức, chưa thực sự

tuân thủ theo quy định của pháp luật và quy trình, quy định của các tổ chức: Công tác đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ còn chủ quan, chưa hợp lý, còn nặng về cơ cấu, dẫn đến đội ngũ cán bộ hổng hụt, chấp vá; chế độ chính sách đối với cán bộ còn nhiều bất cập, chưa thoả đáng; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn với yêu cầu, chất lượng đào tạo và hiệu quả đào tạo còn thấp. Công tác quy hoạch cán bộ còn lúng túng, bị động. Trình độ chuyên môn của một số CBCC đã đạt tiêu chuẩn theo ngạch, bậc nhưng năng lực thực tế lại chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công việc, kiến thức về pháp luật, ý thức pháp luật còn nhiều hạn chế, quyền của người dân thường xuyên bị xâm phạm, chưa có các giải pháp buộc CBCC cấp xã luôn phải tôn trọng dân, ...

Chính điều này dẫn tới một bộ phận không nhỏ CBCC ở cơ sở phai nhạt lý tưởng, suy thoái về đạo đức, lối sống, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, xa dân... làm giảm sút lòng tin của quần chúng nhân dân với Đảng, Nhà nước; bộ máy của hệ thống chính trị nói chung công kênh, hoạt động chưa hiệu lực, hiệu quả, chưa đáp ứng yêu cầu của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Huyện Tuyên Hóa là đơn vị hành chính thuộc tỉnh Quảng Bình. Trải qua nhiều biến cố thăng trầm của lịch sử, chịu nhiều ảnh hưởng của chiến tranh, của thiên tai, qua nhiều lần chia tách, sáp nhập, huyện Tuyên Hóa vẫn không ngừng phát triển. Trong những năm qua, đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình đã từng bước được xây dựng, số lượng và chất lượng ngày càng đảm bảo tốt hơn, góp phần tạo nên chuyển biến trên tất cả các mặt đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục, an ninh quốc phòng trên địa bàn huyện. Tuy nhiên, so với yêu cầu nhiệm vụ mới của đất nước, của địa phương, nhất là trước yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, thì đội ngũ CBCC cấp xã huyện Tuyên Hóa vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế về trình độ chuyên môn, năng lực hoạt động, thiếu kinh nghiệm trong việc xử lý, giải quyết các tình huống trong công việc, ..., sự hiểu biết về quyền con người và đảm bảo quyền con người, sự hiểu biết về pháp luật, ý thức pháp luật của CBCC cấp xã vẫn còn nhiều yếu kém. Bên cạnh đó công tác tổng kết, đánh giá một cách có hệ thống và thường xuyên đội ngũ CBCC (đặc biệt là cấp xã) ở huyện Tuyên Hóa chậm được tiến hành. Nhìn chung, chưa có các giải pháp đồng bộ phù hợp với đặc thù địa phương nhằm xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Tuyên Hóa đáp ứng yêu cầu Nhà nước pháp quyền.

Để triển khai một cách đồng bộ các khâu của việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng, cần phải đánh giá đúng thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã và xác định được nhu cầu bố trí, sử dụng, tuyển dụng, các định hướng đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, ... CBCC, nhất là vấn đề đảm bảo quyền con người, ý thức tôn trọng người dân của đội ngũ

CBCC,... Từ đó đề xuất những quan điểm, những giải pháp cho công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu Nhà nước pháp quyền. Do vậy, về lý luận và thực tiễn đòi hỏi phải được nghiên cứu một cách có hệ thống, nhằm đưa ra những quan điểm và giải pháp hữu hiệu, phù hợp với tình hình thực tiễn của cả nước nói chung và của huyện Tuyên Hóa nói riêng để việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH, xây dựng nông thôn mới, hội nhập quốc tế và xây dựng Nhà nước pháp quyền.

Xuất phát từ lý do trên, tác giả chọn đề tài **“Xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu của nhà nước pháp quyền - qua thực tiễn huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình”** làm đề tài luận văn Thạc sỹ Luật với mong muốn đóng góp một phần công sức nhỏ bé trong việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và của huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng, góp phần trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp và tiếp tục đổi mới, sắp xếp bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

CBCC cấp xã gần đây đã được quan tâm, chú trọng, chất lượng CBCC cấp xã không còn là một vấn đề mới, nhưng luôn là đề tài có tính thời sự và cũng không kém phần phức tạp. Vấn đề này đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý, hoạch định chính sách và hoạt động thực tiễn tập trung đi sâu nghiên cứu, tìm tòi, khảo sát. Đến nay, đã có nhiều công trình được công bố dưới những góc độ, mức độ, hình thức thể hiện khác nhau đã được đăng tải trên một số sách, báo, tạp chí ở Trung ương và địa phương, tiêu biểu là các công trình sau đây:

- Sách chuyên khảo, tham khảo, đề tài nghiên cứu khoa học:

PGS. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm, *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.*

TS. Nguyễn Văn Sáu và GS. Hồ Văn Thông, *Thực hiện quy chế dân chủ và xây dựng chính quyền cấp xã ở nước ta hiện nay.*

TS. Nguyễn Minh Sản, *Pháp luật về CBCC chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay - những vấn đề lý luận và thực tiễn.*

PGS.TS. Bùi Đức Kháng, *Đổi mới phương thức và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ - công chức nhà nước đáp ứng yêu cầu hội nhập.*

- Luận văn, luận án:

Nguyễn Thị Hậu, *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức chính quyền cấp xã ở tỉnh Phú Thọ hiện nay.*

Nguyễn Thị Thanh, *Hoàn thiện pháp luật về CBCC cấp xã ở nước ta hiện nay.*

Nguyễn Thanh Tuyền, *Chất lượng đội ngũ CBCC chính quyền cấp xã trên địa bàn tỉnh Điện Biên hiện nay.*

Châu Trung Nam, *Xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở tỉnh Cà Mau hiện nay*.
Nguyễn Thị Phương Thảo, *Chất lượng CBCC cấp xã của tỉnh Tuyên Quang*.
Nguyễn Thị Thanh Tăng, *Xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã huyện Yên Mỹ, tỉnh Hưng Yên*

"*Chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã ở các huyện miền núi tỉnh Nghệ An*" của Lô Thanh Nhất.

- "*Xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước hiện nay*" của Phạm Nam Anh.

- Bài đăng tạp chí:

Lê Minh Thông, "Quan điểm và giải pháp đổi mới tổ chức và hoạt động của chính quyền xã ở nước ta hiện nay".

Thái Vĩnh Thắng, "Đổi mới tổ chức và hoạt động của chính quyền cấp xã, phường".

TS. Nguyễn Minh Phương, "Xây dựng đội ngũ CBCC cơ sở đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới".

Nguyễn Hữu Đức, "Từ đặc điểm, tính chất đội ngũ CBCC cơ sở để xây dựng chế độ, chính sách phù hợp".

Nguyễn Hữu Lộc, "Tăng cường cán bộ cơ sở".

Hữu Phan, "Xây dựng tiêu chuẩn cụ thể đối với các chức danh CBCC cấp xã".

PGS.TS. Đỗ Ngọc Ninh, Đinh Ngọc Giang, "Đồng chí Nguyễn Văn Linh với công tác xây dựng Đảng và công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới".

Nguyễn Ngọc Khanh, Nguyễn Văn Thắng, "Công tác lãnh đạo, quản lý ở cơ sở xã, phường, thị trấn hiện nay".

Hồ Đức Việt, "Đổi mới công tác tổ chức, cán bộ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước".

Qua các công trình nghiên cứu nêu trên cho thấy, các tác giả đều đã phân tích một cách hệ thống, hoàn chỉnh, hiệu quả và tương đối toàn diện về vấn đề xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung dưới góc độ lý luận cũng như sự vận dụng lý luận đó vào việc xây dựng và nâng cao chất lượng CBCC cấp xã tại một số địa phương cụ thể; đó đều là những công trình, sản phẩm trí tuệ có giá trị, ý nghĩa lớn cả về mặt lý luận và thực tiễn, là cơ sở để kế thừa cho việc nghiên cứu tiếp theo.

Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới của sự nghiệp xây dựng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa thì vấn đề xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã vẫn còn là vấn đề mang tính thời sự cấp thiết, cần được tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện. Cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu có hệ thống về vấn đề xây dựng CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu của Nhà nước pháp quyền, nhất là tại một địa phương

cụ thể như huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình. Vì vậy, việc chọn nghiên cứu đề tài này mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần xây dựng, vận hành hiệu quả Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở trong cả nước nói chung và tại huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng trong thời gian gần đây.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn

3.1. Mục đích

Góp phần làm rõ cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu Nhà nước pháp quyền, trên cơ sở đánh giá thực trạng về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình. Xác định quan điểm, giải pháp xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu Nhà nước pháp quyền nói chung và các giải pháp riêng cho huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ

Để thực hiện được mục đích nêu trên, luận văn có những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

Một là, nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã theo yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN ở Việt Nam.

Hai là, phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay, từ đó chỉ ra những kết quả, hạn chế và phân tích những nguyên nhân của kết quả và hạn chế đó.

Ba là, xác định quan điểm và giải pháp xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu Nhà nước pháp quyền trong cả nước và giải pháp của huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận văn

Đối tượng nghiên cứu: Những vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay.

Phạm vi nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2014-2017, đề xuất quan điểm, giải pháp xây dựng đội ngũ cấp xã CBCC nói chung và ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng đến năm 2025.

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

5.1. Cơ sở lý luận

Luận văn được thực hiện dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ; quan điểm, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ CBCC nhà nước trong sạch, vững mạnh theo yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, chủ nghĩa duy vật lịch sử và sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: phương pháp điều tra xã hội học, thống kê, so sánh, phân tích, tổng hợp, diễn dịch và phương pháp thực chứng để phân tích làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu. Kế thừa có chọn lọc kết quả các công trình nghiên cứu của các tác giả khác có liên quan đến vấn đề đang nghiên cứu như: Luận án, luận văn, đề tài nghiên cứu, bài viết đăng trên các tạp chí, báo...

6. Đóng góp về lý luận và thực tiễn của đề tài nghiên cứu

Luận văn là công trình nghiên cứu đầu tiên có hệ thống và tương đối toàn diện về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu Nhà nước pháp quyền - qua thực tiễn ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay nên có những đóng góp khoa học như sau:

Về lý luận: Luận văn góp phần làm rõ một số vấn đề về cơ sở lý luận và thực tiễn, đề xuất một số quan điểm, giải pháp có giá trị thực tiễn nhằm mục đích xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình đảm bảo chất lượng, số lượng và cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền pháp quyền.

Về thực tiễn: Luận văn phân tích, đánh giá khá toàn diện về thực trạng xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình, đề trên cơ sở đó phát hiện những điểm chưa hợp lý và đề xuất những quan điểm, giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và ở huyện Tuyên Hóa theo yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong giai đoạn hiện nay nên sẽ cung cấp thêm luận cứ khoa học và thực tiễn cho các nhà hoạch định chính sách nói chung và của huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng về chiến lược xây dựng và phát triển đội ngũ CBCC cấp xã từ nay đến năm 2025 để tạo nguồn lực xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng của Đảng và Nhà nước.

Luận văn có thể làm tư liệu tham khảo trong việc nghiên cứu, giảng dạy; làm tài liệu tham khảo cho các cấp uỷ đảng, chính quyền, nhất là đối với huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình trong việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã; làm tài liệu tham khảo cho các bài viết và các đề tài nghiên cứu khác có liên quan.

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 TRONG ĐIỀU KIỆN XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA

1.1. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ, ĐẶC ĐIỂM CỦA CẤP XÃ TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC

1.1.1. Khái niệm về cấp xã

Cấp xã (cấp cơ sở) là cấp trực tiếp tổ chức thực hiện mọi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong thực tế. Vì thế, cấp xã là cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng và kiểm nghiệm tính đúng đắn của chủ trương, đường lối, của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước trong cuộc sống. Cấp xã là nơi nắm bắt và trực tiếp giải quyết các yêu cầu, nguyện vọng của nhân dân.

1.1.2. Vai trò, vị trí của cấp xã

Cấp xã có vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng, chi phối mạnh mẽ đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của các cộng đồng dân cư và toàn thể người dân trong xã, phường, thị trấn; là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là mắt xích quan trọng trong cơ chế thực hiện quyền lực nhân dân. Mọi chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước đều phải thực hiện ở cấp xã.

1.1.3. Đặc điểm cấp xã

Cấp xã là cầu nối giữa các cộng đồng dân cư và Nhà nước. Cấp xã là cấp cơ sở tiếp xúc trực tiếp với nhân dân. Cấp thấp nhất trong bốn cấp hành chính nhà nước, là cấp cuối cùng, trực tiếp triển khai, thực hiện các chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và là nơi trực tiếp tổng hợp các yêu cầu, đòi hỏi về chính sách nhưng không trực tiếp ban hành chính sách.

Cấp xã vừa là cấp hành chính được tổ chức, thực hiện theo Hiến pháp, pháp luật nhưng vừa là nơi có nhiều hoạt động thực hiện theo cơ chế tự quản, làng xã.

1.2. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ, ĐẶC ĐIỂM CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.2.1. Khái niệm cán bộ, công chức cấp xã

CBCC cấp xã là công dân Việt Nam, được bầu cử hoặc tuyển dụng để giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong tổ chức Đảng, HĐND, UBND, các tổ chức chính trị - xã hội hoặc giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Hiện nay, theo Luật CBCC năm 2008 và theo quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ “*Về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã*”, thì CBCC cấp xã gồm:

- Cán bộ cấp xã có các chức vụ sau đây:
 - + Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy;
 - + Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND;
 - + Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND;
 - + Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
 - + 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 có các chức danh sau đây:
 - + 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.

1.2.2. Vai trò, vị trí của CBCC cấp xã

Vị trí, vai trò của CBCC cấp xã là cầu nối giữa Đảng, Chính phủ và quần chúng nhân dân. CBCC cấp xã là lực lượng “*nòng cốt*” trong quản lý và tổ chức công việc ở cấp xã. CBCC cấp xã là những người gần dân nhất, có vai trò 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, bảo đảm trật tự xã hội, ngăn chặn các hành vi vi phạm pháp luật.

1.2.3. Đặc điểm của CBCC cấp xã

Một là: CBCC cấp xã có tính chuyên môn thấp, kiêm nhiệm.

Hai là: CBCC cấp xã là những người gần dân, sát dân, là những người trực tiếp đưa đường lối, chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước vào cuộc sống, làm cho người dân hiểu và thực hiện tốt.

Ba là: Một số lượng không nhỏ CBCC cấp xã là người ở ngay chính địa phương.

Bốn là: CBCC cấp xã có tính ổn định thấp.

Năm là, Cán bộ xã được hình thành từ nhiều nguồn.

Sáu là, Trình độ chuyên môn của cán bộ xã không đồng đều.

Bảy là, CBCC cấp xã đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và là lực lượng chiếm số lượng hết sức đông đảo trong tổng số biên chế hiện nay.

1.3. NỘI DUNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU XÂY DỰNG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

1.3.1. Xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã

Thứ nhất, xác định mục tiêu chung

Thứ hai, xác định mục tiêu cụ thể

Thứ ba, xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã phải đảm bảo mục tiêu đổi mới, sắp xếp bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

1.3.2. Xây dựng khung về số lượng CBCC cấp xã

Hiện nay, cán bộ, công chức cấp xã được bố trí số lượng theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

1.3.3. Xây dựng tiêu chuẩn chất lượng CBCC cấp xã

Để xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền cần xây dựng tiêu chuẩn chất lượng đảm bảo các tiêu chuẩn theo đúng quy định của pháp luật nhà nước, đồng thời phải bổ sung các tiêu chuẩn về sự hiểu biết pháp luật, ý thức thực hiện pháp luật, sự tôn trọng quyền của người dân, ý thức thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ CBCC cấp xã.

1.3.4. Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá CBCC cấp xã

Muốn đánh giá, lựa chọn, bố trí xây dựng đội ngũ cán bộ một cách đúng đắn phù hợp với thực trạng năng lực, sở trường của đội ngũ CBCC cấp xã cần chú ý xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá CBCC chủ yếu sau đây:

Một là, phải nắm vững và dựa vào tiêu chuẩn CBCC được quy định trong Luật, Nghị định, Thông tư do Trung ương quy định và những hướng dẫn cụ thể của địa phương.

Hai là, phải lấy hiệu quả công tác và sự đóng góp thực tế làm thước đo phẩm chất và năng lực.

Ba là, phải đặt CBCC trong môi trường và điều kiện cụ thể để xem xét toàn diện cả quá trình phát triển của CBCC.

Bốn là, đánh giá CBCC phải đảm bảo dân chủ, khách quan, trung thực.

Năm là, đánh giá cán bộ công chức phải chú ý thực hiện kênh đánh giá từ sự hài lòng của người dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã.

1.3.5. Xây dựng quy hoạch CBCC cấp xã

Quy hoạch CBCC là quá trình tổng thể thực hiện các chủ trương, biện pháp tạo nguồn CBCC, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý trên cơ sở dự báo nhu cầu CBCC nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị trong một thời gian. Là

cơ sở để thực hiện một số khâu khác trong công tác cán bộ như xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp...; đồng thời, là phương hướng, mục tiêu phấn đấu rèn luyện của từng CBCC nằm trong quy hoạch và những CBCC khác phấn đấu để đưa vào quy hoạch CBCC.

1.3.6. Đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền, phải đặc biệt chú ý giáo dục pháp luật cho đội ngũ CBCC và xây dựng ý thức tôn trọng quyền của người dân, quyền con người.

1.3.7. Thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã

Chế độ, chính sách đối với CBCC nói chung, đối với CBCC cấp xã nói riêng bao gồm chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, về sử dụng và quản lý, về đảm bảo các lợi ích vật chất và tinh thần.

1.4. NHỮNG YÊU CẦU CỦA NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở VIỆT NAM ĐỐI VỚI VIỆC XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

Xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân phải đạt được những mục tiêu yêu cầu cơ bản, trong đó có các mục tiêu, yêu cầu liên quan đến việc cần phải xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã, đó là:

- Xây dựng một nhà nước có đội ngũ CBCC trong sạch, toàn tâm, toàn ý phục vụ nhân dân, có trách nhiệm với nhân dân, đồng thời có bản lĩnh chính trị, năng lực quản lý, loại trừ được bệnh quan liêu, tham nhũng, đặc quyền, đặc lợi, vi phạm quyền làm chủ của nhân dân... trong bộ máy nhà nước.

- Xây dựng một đội ngũ CBCC cấp xã bảo đảm tôn trọng pháp luật và thực hiện pháp luật; tôn trọng và bảo vệ quyền con người, quyền làm chủ của nhân dân; bảo đảm sự công bằng, minh bạch, công khai trong việc thực hiện công vụ và công lý.

1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN XÃ HỘI CHỦ NGHĨA Ở VIỆT NAM

1.5.1. Yếu tố chính trị

1.5.2. Yếu tố pháp luật

1.5.3. Yếu tố kinh tế

1.5.4. Yếu tố xã hội

Tiểu kết chương 1

CBCC nói chung, CBCC cấp xã nói riêng có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong bộ máy nhà nước, là người đưa các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống. Vì vậy, trong những năm qua Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách để làm tốt công tác cán bộ nhằm tạo nguồn nhân lực quan trọng để xây dựng và phát triển đất nước.

Xây dựng đội ngũ CBCC có vai trò quan trọng trước yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập quốc tế, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân; Xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã trong giai đoạn hiện nay cần phải đảm bảo có đội ngũ CBCC cấp xã cân đối, hợp lý, đảm bảo về cơ cấu, số lượng và chất lượng để đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Đội ngũ CBCC cấp xã có đặc điểm riêng và chịu tác động của các yếu tố chính trị, pháp lý, kinh tế và xã hội. Vì vậy, muốn xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền đòi hỏi phải đảm bảo đủ các điều kiện về chính trị, pháp lý, kinh tế và xã hội, nhất là phải có sự đổi mới mạnh mẽ cả tư duy và hành động của hệ thống chính trị trong việc trang bị kiến thức về pháp luật và giáo dục ý thức pháp luật, sự tôn trọng dân, bảo đảm quyền con người của người dân cho đội ngũ CBCC.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ CỦA HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

2.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH

2.2.1. Về số lượng

Huyện Tuyên Hóa có 20 đơn vị hành chính xã trực thuộc. Đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình là 408 người (Cán bộ 202, công chức 206).

2.2.2. Về cơ cấu

+ Cơ cấu giới tính

+ Cơ cấu độ tuổi

2.2.3. Về trình độ đào tạo

Số lượng CBCC có trình độ đại học chiếm tỷ lệ chưa cao, chỉ mới 61,27%, trong đó chỉ có 73 CBCC được đào tạo chính quy, chiếm tỷ lệ 17,89%; số lượng CBCC có trình độ trung cấp chuyên môn còn chiếm tỷ lệ lớn, 31,86%; vẫn còn một số CBCC chưa qua đào tạo chuyên môn. Trình độ tin học, ngoại ngữ trong CBCC chưa đạt yêu cầu, hơn một nửa số CBCC chưa được đào tạo,

bồi dưỡng chương trình tin học cơ bản. Số lượng CBCC được đào tạo về chuyên môn luật còn hạn chế, số CBCC được đào tạo đại học luật chiếm 23,04%, trung cấp luật chiếm 1.72%.

2.2.4. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Một số CBCC phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí chiến đấu, vi phạm nguyên tắc Đảng, tự phê bình và phê bình còn yếu; quan liêu, lãng phí, tiêu cực, những nhiễu còn xảy ra ở một số nơi nhưng chậm phát hiện, ngăn chặn, việc xử lý chưa nghiêm.

2.2.5. Về ý thức pháp luật, tôn trọng người dân, đảm bảo quyền con người

Đội ngũ CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về pháp luật, nhất là pháp luật về các lĩnh vực công tác của mỗi CBCC.

Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều nơi, nhiều vụ việc cho thấy: người dân vẫn chưa được đảm bảo về quyền con người, quyền công dân, nhiều chính sách vẫn chưa được minh bạch, cơ chế giải trình vẫn còn bất cập, lúng túng; cơ hội và khả năng kiểm tra, giám sát của người dân đối với hoạt động của CBCC cấp xã còn nhiều hạn chế, hiệu quả thấp; ý thức pháp luật, năng lực áp dụng pháp luật của một bộ phận không nhỏ đội ngũ CBCC cấp xã còn bị hạn chế, yếu kém và có lúc, có nơi việc áp dụng pháp luật còn tùy tiện.

2.3. TÌNH HÌNH XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CBCC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYÊN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH HIỆN NAY

2.3.1. Công tác xây dựng khung số lượng và bố trí CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình

Cán bộ chuyên trách cấp xã hiện có 202 người. Việc bố trí số lượng CBCC ở các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay đã bám sát theo quy định của Pháp luật Nhà nước. Tuy nhiên quy mô dân số, điều kiện về kinh tế - xã hội của mỗi xã, thị trấn có sự khác nhau, chính vì vậy việc bố trí số lượng CBCC cấp xã có sự bất hợp lý.

2.3.2. Công tác xây dựng tiêu chuẩn, chức danh đối với CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ vẫn còn nặng về các yếu tố chung chung như độ tuổi, trình độ đào tạo. Tiêu chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn còn thấp thấp so với yêu cầu xây dựng đội ngũ CBCC xã chuyên nghiệp, chưa thực sự chú ý các yếu tố năng lực hoàn thành nhiệm vụ, ý thức pháp luật trong thực hiện nhiệm vụ và đảm bảo sự hài lòng của người dân đối với mỗi CBCC.

2.3.3. Về công tác tuyển chọn CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Một là, công tác bầu cử cán bộ chuyên trách ở cấp xã được sự chỉ đạo chặt chẽ của tỉnh, huyện, của các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ.

Hai là, việc tuyển dụng công chức chuyên môn cấp xã đã căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được UBND tỉnh giao và theo quy định về Quy chế tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh.

Việc tuyển dụng công chức xã, hoàn toàn do huyện tổ chức, lựa chọn và bố trí về xã, cấp xã chưa có quyền lựa chọn, tuyển chọn công chức về làm việc. Mặt khác việc tuyển chọn công chức cấp xã vẫn còn phụ thuộc nhiều vào các văn bản, quy định của tỉnh và huyện, còn luật cán bộ, công chức và Nghị định về CBCC vẫn chưa thực sự được áp dụng đầy đủ.

2.3.4. Công tác đánh giá CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Kết quả khảo sát về sự hài lòng của người dân vẫn chưa phản ánh một cách toàn diện, chính xác về sự hài lòng của người dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa nhưng có thể thấy một phần nào đó về sự thể hiện của người dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã; đặt ra vấn đề cho các cấp lãnh đạo, quản lý cần có sự đổi mới trong đánh giá, lựa chọn kênh đánh giá và nhất là quan tâm nội dung đánh giá về sự hài lòng của người dân, chú ý đảm bảo cơ chế nhân dân tham gia đánh giá CBCC nhằm có sự đánh giá toàn diện, chính xác về việc thực hiện nhiệm vụ của CBCC cấp xã.

2.3.5. Công tác quy hoạch CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Thực hiện các quy trình quy hoạch, tạo nguồn cán bộ theo phương châm “động” và “mở”; đảm bảo tính khách quan, dân chủ, công khai trong công tác quy hoạch cán bộ.

2.3.6. Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nói chung và công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa ngang tầm nhiệm vụ, chủ yếu vẫn đang chạy theo số lượng, phần lớn CBCC xã tham gia học tập chỉ để có bằng cấp theo quy định chưa thực sự chú ý đến việc trang bị kiến thức để thực hiện nhiệm vụ; chưa thật sự chú trọng đến việc trang bị kiến thức pháp luật và giáo dục ý thức pháp luật của CBCC cấp xã trong áp dụng pháp luật, tôn trọng quyền con người, quyền người dân.

2.3.7. Thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Các chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBCC cấp xã ngày càng được hoàn thiện; huyện Tuyên Hóa đã vận dụng triển khai, cụ thể hóa thành các văn bản hướng dẫn của của huyện để thực hiện.

2.4. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN TUYẾN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH HIỆN NAY

2.4.1. Những thành tựu và nguyên nhân của thành tựu đã đạt được của công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã

2.4.1.1. Những thành tựu đã đạt được của công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Một là, đa số CBCC cấp xã có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, trung thành với lý tưởng, kiên định với mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, có lối sống giản dị, trong sáng, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở.

Hai là, các cấp ủy, tổ chức đảng từ huyện đến cơ sở đã nhận thức sâu sắc, đúng đắn về xây dựng tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ đối với CBCC cấp xã cũng như vị trí, yêu cầu của công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Ba là, huyện đã thực hiện tốt công tác tuyển dụng CBCC cấp xã trên cơ sở các văn bản quy định tiêu chuẩn cụ thể và số lượng giao chỉ tiêu biên chế đối với CBCC cấp xã cho huyện. Đội ngũ CBCC cấp xã của huyện tăng dần về số lượng và từng bước nâng cao về chất lượng.

Bốn là, công tác đánh giá CBCC cấp xã trên địa bàn huyện được quan tâm, chỉ đạo thực hiện.

2.4.1.2. Nguyên nhân của những thành tựu đã đạt được của công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

a. Nguyên nhân khách quan

Các văn bản của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước, tạo cơ sở chính trị, pháp lý cho hoạt động xây dựng đội ngũ CBCC nói chung, CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng.

Hai là, có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên trực tiếp của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ tỉnh và các ngành có liên quan cũng như của Huyện ủy, UBND huyện và sự sâu sát của các đảng ủy, UBND cấp xã trên địa bàn huyện.

b. Nguyên nhân chủ quan

Một là, các cấp ủy đảng, chính quyền từ huyện đến xã đã nỗ lực xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện cơ bản đảm bảo đúng hướng.

Hai là, Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy và đảng ủy cấp xã đã thể hiện rõ sự năng động, sáng tạo, quyết tâm cao.

Ba là, các cấp ủy đảng, chính quyền từ huyện đến xã đã nhận thức đúng hơn, đầy đủ hơn về vị trí, vai trò của cấp xã; vị trí, vai trò của CBCC cấp xã.

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

2.4.2.1. Những hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

Một là, hạn chế trong công tác xây dựng số lượng CBCC cấp xã:

Hai là, hạn chế trong công tác xây dựng tiêu chuẩn, chức danh đối với CBCC cấp xã:

Ba là, hạn chế trong công tác tuyển chọn CBCC cấp xã:

Bốn là, hạn chế trong công tác đánh giá CBCC cấp xã:

Năm là, hạn chế trong công tác quy hoạch CBCC cấp xã:

Sáu là, hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã:

Bảy là, hạn chế trong thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã:

2.4.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình hiện nay

a. Nguyên nhân khách quan:

Một là, do huyện còn có nhiều khó khăn, điểm xuất phát về kinh tế - xã hội lại thấp.

Hai là, Sự tấn của các thế lực thù địch, nhất là trên lĩnh vực tư tưởng chính trị đã làm một bộ phận CBCC thoái hóa, biến chất, sống quan liêu, hách dịch, cửa quyền, xa rời thực tế, làm giảm sức mạnh hệ thống chính trị cơ sở.

Ba là, Đa số CBCC cấp xã xuất phát từ người dân trên địa bàn, có mối quan hệ dòng tộc, gần gũi, ảnh hưởng lớn tập quán làng xã Việt Nam, ý thức pháp luật còn có những hạn chế.

b. Nguyên nhân chủ quan

Một là, một số nơi nhận thức chưa đúng vị trí, vai trò của cơ sở, coi cơ sở là ít quan trọng.

Hai là, việc tổ chức triển khai xây dựng, hoàn thiện thể chế, tạo khuôn khổ pháp lý cho việc xây dựng và quản lý CBCC cấp xã còn chậm.

Ba là, sự lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát của Huyện ủy, các phòng, ban chuyên môn của huyện đối với cấp xã có lúc chưa thường xuyên.

Bốn là, nguyên nhân do lịch sử để lại. Đội ngũ CBCC cấp xã được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, đa số trưởng thành ở cơ sở.

Năm là, việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền chưa được cấp ủy, chính quyền các địa phương thực sự quan tâm; chưa đổi mới về tư duy, cách làm, chưa có quyết tâm cao trong triển khai thực hiện.

Tiểu kết chương 2

Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình.

Trong những năm qua, công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình đã có những chuyển biến tích cực, góp phần quan trọng trong việc bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Thực tế cho thấy bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Tuyên Hóa trong thời gian quan vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Năng lực, trình độ, ý thức, thái độ phục vụ nhân dân, ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức pháp luật, năng lực áp dụng, thực thi pháp luật cũng như sự tôn trọng người dân của một bộ phận CBCC vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Nguyên nhân chính của những hạn chế, bất cập là do công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã chưa xuất phát từ khoa học tổ chức, xây dựng số lượng CBCC cấp xã chưa đúng vị trí việc làm, chưa đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng của người dân; chất lượng CBCC trên thực tế chưa thật sự đảm bảo, chưa làm tốt công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, quản lý, đánh giá CBCC, nhất là việc đổi mới tư duy, phương thức lãnh đạo của cấp ủy các cấp trong việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã và xây dựng ý thức pháp luật, tôn trọng, bảo đảm quyền con người, quyền công dân cho CBCC cấp xã. Từ thực trạng đó, cần phải đưa ra những giải pháp toàn diện và đồng bộ để bảo đảm xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và của huyện Tuyên Hóa nói riêng, cả về mặt lý luận và thực tiễn đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của công cuộc đổi mới đất nước, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP ĐỂ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN Ở VIỆT NAM

3.1. NHỮNG ĐỊNH HƯỚNG CHUNG

3.1.1. Những yêu cầu về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã

Một là, có năng lực chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc mà mình đảm nhiệm.

Hai là, tận tâm, mẫn cán với công việc, thể hiện trách nhiệm và đạo đức công vụ trong khi thực hiện công việc được giao. Có tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp.

Ba là, thực hiện đúng các quy định của pháp luật với ý thức tự giác và kỷ luật nghiêm minh, không làm điều gì trái với lương tâm và trách nhiệm công vụ.

Bốn là, kính trọng, lễ phép với nhân dân; tôn trọng quyền con người, quyền công dân; gần dân, lắng nghe ý kiến nguyện vọng của dân và khiêm tốn học hỏi nhân dân.

Năm là, gương mẫu trong việc chấp hành đường lối chính sách, pháp luật; tự giác rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống, phong cách làm việc.

3.1.2. Những quan điểm chung về xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã

Một là, đảm bảo đúng quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ trong xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã hiện nay

Hai là, đảm bảo phù hợp và đáp ứng đúng yêu cầu thực tiễn đặt ra trong xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã hiện nay

Ba là, xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã, phải đảm bảo khắc phục được những bất cập, hạn chế của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay

3.2. NHỮNG GIẢI PHÁP, ĐỀ XUẤT CHUNG

3.2.1. Giải pháp đổi mới tư duy, nhận thức về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền

Thứ nhất, để xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói riêng đáp ứng được các yêu cầu nhà nước pháp quyền cần phải đổi mới tư duy, nhận thức của cấp ủy các cấp về xây dựng đội ngũ cán bộ trong tình hình hiện nay.

Thứ hai, Chính quyền các cấp cần có sự đổi mới nhận thức trong tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng về công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã, nhất là việc cụ thể hóa các chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng thành các văn bản pháp luật phải đảm bảo quyền dân chủ, tôn trọng pháp luật, tiến tới xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hoàn toàn bằng pháp luật.

Thứ ba, Cần có sự sàng lọc, đào tạo, bồi dưỡng, nhất là việc tuyên truyền, giáo dục để đội ngũ CBCC cấp xã hiện nay thay đổi tư duy, phong cách làm việc, thái độ phục vụ nhân dân, ý thức pháp luật, tư duy pháp lý trong thực hiện nhiệm vụ công vụ của mỗi CBCC.

3.2.2. Giải pháp về bố trí, sử dụng CBCC cấp xã hiện nay

Đối với cấp có thẩm quyền ban hành chính sách, quy định khung về số lượng CBCC cấp xã cần có quy định sát với thực tiễn và có tính linh hoạt, tạo sự chủ động của mỗi địa phương.

Việc lựa chọn, bố trí đội ngũ CBCC cấp xã phải đúng tiêu chuẩn, phù hợp sở trường, đúng lúc, đúng người, đúng việc và phải đảm bảo các yêu cầu sau:

Một là, phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ và tiêu chuẩn của từng chức danh CBCC mà bố trí.

Hai là, lựa chọn, bố trí phải đảm bảo tính kế thừa, ổn định và phát triển của đội ngũ CBCC ở từng cơ sở.

Ba là, quan tâm việc bố trí, sử dụng CBCC nữ.

Bốn là, Thường xuyên theo dõi, kiểm tra, hướng dẫn.

3.2.3. Giải pháp về chuẩn hóa tiêu chuẩn, chức danh CBCC cấp xã hiện nay

- *Tiêu chuẩn về độ tuổi bổ nhiệm lần đầu và tuyển dụng:* Thực hiện triệt để phương châm “trẻ hóa đội ngũ” và cần có sự phân biệt giữa cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã.

- *Tiêu chuẩn về trình độ văn hóa:* Đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện phải tốt nghiệp trung học phổ thông.

- *Tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:* Đối với 07 chức danh công chức cấp xã phải đảm bảo tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp trở lên, ưu tiên những người tốt nghiệp đại học, đại học chính quy đúng chuyên ngành đào tạo. Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: Yêu cầu về trình độ trung cấp chuyên môn phải phù hợp với tình hình, đặc điểm địa lý, dân cư, kinh tế - xã hội của địa phương.

- *Tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị.*

- *Tiêu chuẩn về kiến thức bổ trợ.*

- *Tiêu chuẩn về sự tôn trọng dân, ý thức tôn trọng pháp luật trong thực hiện nhiệm vụ của CBCC cấp xã, thể hiện ở kết quả đánh giá của các cơ quan thẩm quyền và sự hài lòng của người dân.*

3.2.4. Giải pháp về công tác quy hoạch CBCC cấp xã hiện nay

Một là, làm tốt việc tạo nguồn cán bộ để đưa vào quy hoạch.

Hai là, đổi mới quy trình và phương pháp làm quy hoạch. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển CBCC theo quy hoạch.

Ba là, thực hiện đúng phương châm "động" và "mở" trong quy hoạch.

Bốn là, chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch CBCC phụ thuộc vào việc thực hiện một cách đồng bộ các khâu của công tác cán bộ.

Năm là, khuyến khích và bảo đảm cạnh tranh công bằng trong công tác bổ nhiệm công chức được quy hoạch.

3.2.5. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã hiện nay

Một là, phải có chủ trương đúng đắn và mạnh mẽ, quyết liệt trong việc lựa chọn cán bộ đưa đi đào tạo. Phải đánh giá đúng thực trạng của đội ngũ CBCC và năng lực của từng CBCC để cử CBCC đi đào tạo phù hợp nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đúng vị trí việc làm.

Hai là, đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình đào tạo, chú trọng công tác giáo dục pháp luật, ý thức pháp luật cho CBCC cấp xã, biết tôn trọng người dân.

Ba là, phải coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã qua thực tiễn.

Bốn là, Thực hiện phương thức đào tạo tại địa phương cho đội ngũ CBCC ở cấp xã bằng nhiều hình thức.

3.2.6. Giải pháp về thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã hiện nay

Một là, giải quyết cơ bản về vấn đề lương cho CBCC.

Hai là, chăm lo cử CBCC đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ được nâng cao kiến thức, năng lực, trình độ, phục vụ tốt các yêu cầu của người dân.

Ba là, Trên cơ sở năng lực CBCC và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, cần bố trí, sử dụng, đề bạt CBCC phù hợp, tạo điều kiện cho CBCC phấn đấu, cống hiến.

Bốn là, thực hiện chính sách khuyến khích, thu hút cán bộ về công tác, phục vụ ở cơ sở.

3.3. NHỮNG GIẢI PHÁP, ĐỀ XUẤT CỤ THỂ ĐỐI VỚI HUYỆN TUYỂN HÓA, TỈNH QUẢNG BÌNH

3.3.1. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng và chú trọng tự học, tự rèn luyện nâng cao trình độ của CBCC cấp xã

- Đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch chức danh công chức.
- Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm.
- Cải tiến nội dung, chương trình cần đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã theo hướng chú trọng đào tạo kiến thức pháp luật, năng lực áp dụng pháp luật vào lĩnh vực công tác của đội ngũ CBCC.
- Tạo điều kiện để CBCC phát huy ý thức tự giác trong đào tạo theo nhu cầu của cá nhân để hoàn thiện kiến thức, năng lực công tác
- Mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tại huyện.

3.3.2. Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, kiểm tra, giám sát CBCC cấp xã

- *Giải pháp về về tuyển dụng*
- + Cần phải thực hiện minh bạch, công khai.
- + Hạn chế những trường hợp chuyển từ cán bộ chuyên trách qua làm công chức cấp xã, trừ những người có trình độ chuyên môn tốt, có hiểu biết về pháp luật trên lĩnh vực chuẩn bị đảm nhiệm.
- *Giải pháp về bố trí, sử dụng:*
- + Bố trí, sử dụng vào những vị trí phù hợp với chuyên môn, phù hợp năng lực, sở trường.
- + Bố trí CBCC phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, tiêu chuẩn từng chức danh.
- *Giải pháp về kiểm tra, giám sát CBCC*
- + Cùng với công tác bố trí, sử dụng cần phải tiến hành tốt công tác kiểm tra, giám sát đối với CBCC cấp xã.
- + Cần xây dựng bảng điện tử lấy ý kiến của nhân dân. Nếu chưa xây dựng được bảng điện tử thì để người dân góp ý bằng giấy bỏ vào thùng đặt ở trụ sở xã.

3.3.3. Bảo đảm về chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã

Tiến hành thực hiện đúng, kịp thời những văn bản của cấp trên về chế độ,

chính sách đối với đội ngũ CBCC cấp xã. Có chính sách hỗ trợ cho các đối tượng CBCC đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn để phục vụ đúng vị trí đang công tác.

Tăng cường cơ sở vật chất nhằm phục vụ tốt cho hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở. Bên cạnh đó cần đào tạo về tin học cho CBCC sử dụng thành thạo tin học văn phòng, các phần mềm quản lý cơ sở...

3.3.4. Đổi mới cơ chế đánh giá, sàng lọc, loại bỏ CBCC yếu kém về chuyên môn, năng lực công tác

Trên cơ sở các quy định chung về đánh giá CBCC hiện nay, huyện cần tiếp tục xây dựng bộ tiêu chí cụ thể, mang tính định lượng, trong đó lấy tiêu chí hoàn thành khối lượng, tiến độ và hiệu quả công việc, kết quả thực hiện nhiệm vụ của CBCC làm thước đo đánh giá.

Mở rộng phạm vi, đối tượng đánh giá CBCC như lấy ý kiến của tập thể, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội... ý kiến đánh giá của nhân dân địa phương, ý kiến hài lòng của người dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của người dân một cách rộng rãi.

Xây dựng bổ sung quy định về kiểm tra, sát hạch công chức để đánh giá lại thực trạng am hiểu về pháp luật, chính sách của ngành, lĩnh vực và kiến thức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ của CBCC. Phải đặc biệt chú trọng kênh đánh giá từ người dân, từ sự hài lòng của người dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã.

Tiểu kết chương 3

Xuất phát từ thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và tình hình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình, trên cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và những yêu cầu của nhà nước pháp quyền trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, tác giả đã đề xuất định hướng chung, các giải pháp chung để xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã và đề xuất các giải pháp cụ thể đối với việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền.

Các giải pháp trên đây được đề xuất dựa trên kết quả nghiên cứu thực trạng sinh động về đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Tuyên Hóa trong thời gian qua. Các giải pháp này có mối quan hệ biện chứng lẫn nhau, việc thực hiện tốt giải pháp này sẽ tạo tiền đề để thực hiện tốt giải pháp kia và ngược lại. Thực hiện tốt và đồng bộ nhóm các giải pháp trên, cấp ủy, chính quyền các cấp sẽ xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đảm về số lượng, chất lượng ngày càng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng sẽ được nâng lên; bộ máy chính quyền tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng sự hài lòng của người dân.

KẾT LUẬN

Đội ngũ 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. Họ vừa là người xây dựng kế hoạch để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của địa phương, đồng thời lại vừa là người tổ chức, quản lý quá trình thực hiện và gương mẫu thực hiện những mục tiêu đó. Vì vậy, 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 đội ngũ CBCC cấp xã. Việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã vững vàng về chính trị, văn hóa, có đạo đức lối sống trong sạch, có trí tuệ, kiến thức, trình độ năng lực, ý thức pháp luật, sự tôn trọng dân trong thực thi chức năng, nhiệm vụ theo đúng pháp luật, bảo vệ lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức và phục vụ nhân dân... là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ngày càng phát triển.

Trên cơ sở hệ thống hoá lý luận về CBCC cấp xã, tác giả đã phân tích đánh giá thực trạng công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tuyên Hóa. Bên cạnh những thành tựu vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập trong tất cả các khâu của công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã như: Công tác bố trí, sử dụng CBCC, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch CBCC cấp xã và việc thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã, do vậy, chưa thực sự tạo ra được đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng được yêu cầu nhà nước pháp quyền; luận văn cũng làm rõ nguyên nhân hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình.

Để đảm bảo xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã nói chung và ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng đáp ứng yêu cầu nhà nước pháp quyền, phải quán triệt các quan điểm: Xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã, có đủ năng lực, trình độ, có ý thức pháp luật, tôn trọng pháp luật, tôn trọng quyền làm chủ của người dân, quyền con người và phải đảm bảo phù hợp và đáp ứng đúng yêu cầu thực tiễn đặt ra và phải đảm bảo khắc phục được những bất cập, hạn chế của đội ngũ CBCC hiện nay. Đồng thời, phải thực hiện đồng bộ các giải pháp: đổi mới tư duy, bố trí, sử dụng, quy hoạch, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã trong cả nước nói chung và ở huyện Tuyên Hóa, tỉnh Quảng Bình nói riêng.