

NÂNG CAO NĂNG LỰC THỰC THI CÔNG VỤ CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở QUẢNG TRỊ

Lê Thị Tường Anh
GV Khoa Nhà nước và Pháp luật

Trong thời gian qua việc thực hiện các Nghị quyết của Đảng, chính sách của Nhà nước về công tác cán bộ và chiến lược cán bộ, đặc biệt là từ khi có Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5, khóa IX, về “*Đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn*”, hệ thống chính trị cơ sở các địa phương trong tỉnh luôn được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm củng cố, xây dựng ngày càng hoàn thiện và hoạt động có hiệu quả. Hầu hết đội ngũ công chức cấp xã của tỉnh đã thể hiện được lập trường quan điểm chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước đã được nâng lên, tác phong điều hành công việc năng động, chủ động và sáng tạo hơn, tính chủ quan, tùy tiện, thụ động y lại trong giải quyết công việc

từng bước được khắc phục, năng lực thực thi công vụ ngày càng được nâng cao.

Hiện nay, tỉnh Quảng Trị có khoảng 1.343 công chức cấp xã, trong đó: tỷ lệ công chức là đảng viên chiếm tỷ lệ 67%; dân tộc Kinh chiếm 85%; các dân tộc khác chiếm 15%. Tỷ lệ công chức là nam giới chiếm 81%; nữ giới là công chức chiếm 19%. Đội ngũ công chức cấp xã tỉnh Quảng Trị hiện nay có trình độ học vấn từ trung học cơ sở trở lên. Số công chức có trình độ chuyên môn cao đẳng và đại học 461 người chiếm tỷ lệ là 35%; số có trình độ chuyên môn trung cấp 710 người chiếm tỷ lệ là 53%; số có trình độ chuyên môn sơ cấp 68 người chiếm tỷ lệ là 5% còn lại số chưa qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ là 104 người chiếm tỷ lệ là 7%. Có 32% người có trình độ sơ cấp quản lý nhà nước; 9% người có trình độ trung cấp; 2% người có trình độ đại học; 57% người chưa qua bất kỳ lớp học quản lý nhà nước nào.



NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Như vậy, bên cạnh những ưu điểm và kết quả đạt được nêu trên, hiện nay trong đội ngũ công chức cấp xã tỷ lệ được đào tạo về lý luận chính trị, quản lý nhà nước còn thấp so với yêu cầu, vẫn còn có những công chức cấp xã trình độ và năng lực chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ. Do trình độ nhận thức còn hạn chế nên năng lực tư duy lý luận còn yếu, vận dụng chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước còn cứng nhắc, máy móc, thiếu sáng tạo và linh hoạt nên hiệu quả công tác không cao. Phong cách, lề lối làm việc của đội ngũ công chức cấp xã chưa thực sự được đổi mới, trách nhiệm, tinh thần phục vụ nhân dân của một bộ phận công chức chưa cao. Cơ cấu đội ngũ công chức thiếu cân đối, tỷ lệ công chức là nữ, công chức người dân tộc thiểu số còn thấp, chất lượng công chức không đồng đều. Đội ngũ công chức cấp xã có sự chênh lệch lớn về chất lượng giữa các vùng. Vì vậy, để thực hiện cải cách hành chính có hiệu quả thì khâu then chốt vẫn là con người. Với sự hạn chế về trình độ, năng lực, kỹ năng tác nghiệp hành chính như trên, chắc chắn hiệu quả quản lý hành chính nhà nước không cao, khó có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ. Sự đổi mới từng ngày của đời sống cộng đồng cơ sở về các mặt đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã phải có tư duy mới, trình độ và kiến thức mới về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội để hoàn thành tốt nhiệm vụ, vừa đáp ứng được lòng mong đợi của người dân.

Những hạn chế của đội ngũ công chức cấp xã tỉnh Quảng Trị nêu ra ở trên có nguyên nhân chủ yếu:

Một là, một số cấp ủy Đảng, chính quyền cơ sở chưa coi trọng đúng mức công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã nên một số chỉ tiêu theo tiêu chuẩn quy định đạt thấp.

Hai là, mặc dù nền kinh tế của tỉnh trong những năm qua có bước phát triển khá nhưng Quảng Trị vẫn là một trong những tỉnh nghèo của cả nước, thực lực nền kinh tế của tỉnh cũng như của các địa phương trong tỉnh nói chung còn rất hạn chế. Do đó, nguồn lực để chủ động đầu tư cho việc xây dựng, củng cố hệ thống chính trị ở cơ sở còn nhiều bất cập; cơ sở vật chất, phương tiện làm việc chưa bảo đảm, chưa đáp ứng với tính chất công việc.

Ba là, do tác động của cơ chế thị trường, điều kiện, cơ hội làm việc khó khăn nên hầu hết số sinh viên sau khi tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học có tâm lý muốn thoát ly, không muốn về công tác ở cơ sở, về địa phương. Vì vậy, nguồn nhân lực có chất lượng ở cấp xã, nhất là vùng nông thôn ngày càng khó khăn, mâu thuẫn với yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao.

Bốn là, bản thân người công chức chưa thực sự tự giác tu dưỡng, rèn luyện và nỗ lực phấn đấu vươn lên về mọi mặt nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp trong cách mạng mới.

Để nâng cao năng lực thực thi công vụ cho đội ngũ công chức cấp xã Quảng Trị trong giai đoạn tới, cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, tăng cường công tác đào tạo nghiệp vụ thường xuyên. Năng lực thực thi



NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

công vụ của công chức được quyết định không chỉ phụ thuộc vào chuyên môn được đào tạo lần đầu, mà phụ thuộc quan trọng vào các kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên trong quá trình làm việc để nâng cao không ngừng khả năng giải quyết công việc trên cơ sở hiểu rõ các quy định của pháp luật, các quy trình thủ tục hành chính đồng thời vận dụng một cách hết sức linh hoạt để có thể giải quyết các vấn đề thực tế đa dạng phát sinh. Thực tế, công chức chỉ được đào tạo lần đầu và được tập huấn một khoá ngắn hạn về kiến thức hành chính cơ bản thì việc thực thi công vụ chỉ đạt được kết quả ở mức trung bình. Vì vậy, cần phải có kế hoạch mang tính chiến lược và được cụ thể hoá thành các quy định mang tính thể chế để tạo điều kiện và bắt buộc công chức phải được đào tạo một cách thường xuyên hàng năm theo những định hướng không chỉ phục vụ cho việc thực thi công vụ hiện tại mà còn có thể đảm bảo cho việc thực thi công vụ phải đảm nhiệm trong tương lai.

Thứ hai, động viên, khuyến khích đội ngũ công chức cấp xã tỉnh Quảng Trị tự đào tạo, bồi dưỡng năng lực và ứng xử. Việc nâng cao năng lực và kỹ năng ứng xử của công chức ngoài việc bồi dưỡng, đào tạo của cơ quan quản lý thì việc nâng cao nhận thức của công chức để khuyến khích công chức tự đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực là cực kỳ quan trọng, đây có thể được coi là giải pháp có thể phát huy hiệu quả trong việc nâng cao năng lực của công chức cũng như kỹ năng

ứng xử khi làm việc với người dân, góp phần nâng cao chất lượng thực thi công vụ.

Thứ ba, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức ở cơ sở, nên giảm nội dung lý luận, tăng cường các nội dung mang tính thực tiễn, cập nhật đầy đủ các chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến hoạt động ở cơ sở, chú ý tăng cường bồi dưỡng các kỹ năng hành chính cho từng loại công chức.

Thứ tư, chú trọng quy hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn công chức trẻ từ học sinh trung học cơ sở, trung học phổ thông, trường phổ thông dân tộc nội trú và thanh niên đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự, sinh viên đã tốt nghiệp các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, dạy nghề để đảm bảo chiến lược cán bộ lâu dài cho địa bàn miền núi.

Cơ sở là nơi cuộc sống có nhiều diễn biến phong phú và sinh động, đa dạng và phức tạp. Để thực hiện được nhiệm vụ và thực sự là cầu nối giữa nhân dân với Đảng, Nhà nước, để đưa các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đến với nhân dân, đội ngũ công chức cấp xã phải có năng lực, trình độ, phẩm chất, bản lĩnh và kinh nghiệm. Vì thế trong những năm tới, xây dựng chiến lược cán bộ cần phải nhận thức đúng vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã, có phương hướng và giải pháp đúng đắn nhằm phát triển đội ngũ công chức cấp xã một cách đồng bộ để nâng cao năng lực thực thi công vụ cho đội ngũ công chức cấp xã Quảng Trị, đáp ứng được những yêu cầu đặt ra trong quản lý kinh tế-xã hội trong giai đoạn của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay./.