

# Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trong giai đoạn hiện nay

■ **VÕ CÔNG KHÔI (\*)**

**C**án bộ, công chức xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cán bộ, công chức cấp xã) là những người ngoài việc trực tiếp tổ chức thực hiện mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước còn phải trực tiếp giải quyết hàng ngày, hàng giờ những vấn đề dân quyền, dân sinh, dân trí. Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã vững mạnh là yêu cầu cơ bản và cấp bách nhằm bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, tạo ra động lực mới phát huy nội lực từ cơ sở, đáp ứng đòi hỏi nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, góp phần hoàn thiện nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

### 1. Quan điểm, đường lối của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong giai đoạn cách mạng hiện nay:

Từ khi Đảng Cộng sản Việt Nam ra đời cho đến nay, công tác cán bộ, nhất là đối với cán bộ cấp xã luôn là mối quan tâm và ngày càng được chú ý. Những năm gần đây, Đảng ta đã ban hành nhiều Nghị quyết về cán bộ, công chức cấp xã nhằm củng cố, phát triển và nâng cao chất lượng của đội ngũ này.

Hội nghị Trung ương 5 khoá IX đã đề ra chủ trương kiện toàn, đổi mới đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Nghị quyết nhấn mạnh: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng, không ức hiếp dân; trẻ hoá đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với

cán bộ cơ sở"(1); đồng thời, Nghị quyết còn nêu quan điểm cụ thể đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã:

*Một là*, phân biệt 2 loại cán bộ cấp xã: cán bộ chuyên trách (là những cán bộ phải dành phần lớn thời gian lao động làm việc công để thực hiện chức trách được giao, bao gồm: những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ gồm cán bộ chủ chốt của cấp uỷ đảng, Hội đồng nhân dân (HĐND), Uỷ ban nhân dân (UBND), những người đứng đầu Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội và cán bộ chuyên môn được UBND tuyển chọn, giao giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ gồm: Trưởng công an xã, Chỉ huy trưởng quân sự, Văn phòng - thống kê, Địa chính - xây dựng, Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch, Văn hoá - xã hội) và cán bộ không chuyên trách.

*Hai là*, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng trẻ hoá và từng bước chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Phấn đấu đến hết năm 2005 có khoảng 70-80% cán bộ chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử được đào tạo, bồi dưỡng đạt tiêu chuẩn quy định; khoảng 80% công chức chuyên môn có trình độ trung cấp trở lên đối với đồng bằng, sơ cấp đối với miền núi.

Đây là những định hướng quan trọng đối với việc xây dựng tiêu chuẩn cụ thể các chức danh cán bộ, công chức cấp xã, công tác tuyển dụng và tạo nguồn, cơ chế quản lý và sử dụng, công tác đào tạo và bồi dưỡng, chế độ đãi ngộ...

Thế chế hoá chủ trương đó, thời gian qua, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức cấp xã. Pháp lệnh cán bộ, công chức (sửa đổi) đã bổ

(\*) Phân viện Đà Nẵng - HVCTQG Hồ Chí Minh

sung cán bộ, công chức cấp xã vào phạm vi điều chỉnh của Pháp lệnh; Nghị định số 114/2003/NĐ-CP (10/10/2003 của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 121/2003/NĐ-CP (21/10/2003) của Chính phủ về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn; Thông tư liên tịch số 34/TTLT-BNV-BTC-BLĐTB&XH (14/5/2004) hướng dẫn thực hiện Nghị định số 121/2003/NĐ-CP... là cơ sở pháp lý cho việc xây dựng và hoàn thiện đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay.

## **2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở nước ta hiện nay:**

Được giáo dục và rèn luyện trong các giai đoạn cách mạng, đại bộ phận cán bộ, công chức cấp xã vẫn giữ vững bản lĩnh chính trị, kiên định mục tiêu CNXH, vẫn giữ được đạo đức, phẩm chất cách mạng, lối sống lành mạnh, giản dị, gần bó với nhân dân. Trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã không những tích cực học tập nhằm khắc phục sự hổng hụt về trình độ và năng lực, mà còn vượt lên những cám dỗ, tác động tiêu cực của môi trường xã hội. Trình độ học vấn, lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và quản lý hành chính nhà nước đã được nâng lên một bước; tác phong điều hành công việc đã năng động, chủ động và sáng tạo hơn; tính chủ quan, tùy tiện, thụ động, ỷ lại trong giải quyết công việc từng bước được khắc phục. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã có những chuyển biến kịp thời và bước đầu đáp ứng được những yêu cầu của quá trình đổi mới, đóng vai trò tích cực trong công cuộc cải cách hành chính ở địa phương và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở.

Bên cạnh những chuyển biến tích cực nói trên, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cũng đã bộc lộ một số hạn chế và yếu kém. Trình độ mọi mặt của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tuy được nâng lên nhưng vẫn còn thấp. Trình độ học vấn thấp đã ảnh hưởng đến khả năng tiếp thu chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước để triển khai thực hiện trong thực tế, tuyên truyền, vận động, tổ chức nhân dân thực hiện. Trình độ lý luận chính trị hạn

chế ảnh hưởng đến việc vận dụng chủ trương, đường lối của Đảng vào thực tế địa phương, xác định trách nhiệm trong giải quyết công việc được giao, dễ sa ngã trước những cám dỗ vật chất trong cơ chế thị trường. Trình độ quản lý nhà nước kém ảnh hưởng đến khả năng chấp hành và điều hành các công việc ở địa phương, không có khả năng xử lý các tình huống phức tạp xảy ra trên địa bàn, không thể chỉ đạo các bộ phận thực thi công việc một cách sâu sát, triệt để. Không có trình độ chuyên môn, làm theo kinh nghiệm thì sự tùy tiện trong công việc là điều không tránh khỏi.

Bên cạnh đó, một số cán bộ, công chức cấp xã sa sút về ý chí chiến đấu, về ý thức tự phê bình và phê bình, ý thức tổ chức kỷ luật; một số cán bộ, công chức còn lợi dụng chức quyền và những khe hở trong cơ chế, chính sách để làm giàu bất chính, tham nhũng, tiêu xài lãng phí của công. Tư tưởng bè phái, cục bộ, mất dân chủ; thái độ công thần, quan liêu, cửa quyền, gia trưởng, độc đoán, cơ hội... vẫn tồn tại trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở nhiều địa phương. Những hiện tượng này đã và đang ảnh hưởng trực tiếp đến việc quản lý và điều hành ở cơ sở, làm giảm sút lòng tin của nhân dân vào Đảng, chính quyền.

Có nhiều nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém nêu trên. Lâu nay, chúng ta thường quan niệm cấp xã là hình ảnh thu nhỏ của cấp huyện và cấp tỉnh, là cấp thấp nhất trực thuộc cấp huyện và cấp tỉnh, mà không thấy được vị trí, vai trò đặc thù của nó. Do đó, chúng ta chưa thật sự quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có tính kế thừa liên tục, cũng như chưa quan tâm đến việc tạo nguồn và thu hút cán bộ, công chức công tác ở cơ sở. Mấy năm gần đây, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã đã được chú trọng hơn, song vẫn còn nhiều bất cập, nhất là về nội dung chương trình. Công tác quản lý cán bộ, công chức cấp xã còn nhiều thiếu sót, vừa chồng chéo vừa phân tán, thiếu tập trung thống nhất, chưa có quy định cụ thể trách nhiệm cho từng cấp chăm lo quản lý mọi mặt đối với đội ngũ này.

## **3. Một số giải pháp kiến nghị:**

**Thứ nhất**, xây dựng tiêu chuẩn cụ thể đối với các chức danh cán bộ, công chức cấp xã làm cơ sở, căn cứ để tuyển dụng, đánh giá đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

- Về độ tuổi: phải đảm bảo chủ trương trẻ hoá đội ngũ, hạn chế và tiến tới không tuyển dụng vào đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã những người đã nghỉ mất sức lao động hoặc nghỉ hưu; đảm bảo điều kiện thăng tiến của cán bộ, công chức cấp xã và thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, cần phân biệt cán bộ chuyên trách với công chức cấp xã. Với cán bộ chuyên trách giữ các chức vụ Bí thư, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, tuổi đời bổ nhiệm có thể cao hơn; còn các chức danh khác, tuổi đời bổ nhiệm lần đầu không quá 40; Bí thư Đoàn thanh niên không quá 30. Với công chức cấp xã, tuổi đời tuyển dụng không quá 30.

- Về trình độ học vấn: đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở đồng bằng phải tốt nghiệp trung học phổ thông; ở miền núi, cán bộ chuyên trách đảm nhiệm các chức vụ Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Chủ tịch Hội phụ nữ, Chủ tịch Hội nông dân, Chủ tịch Hội cựu chiến binh, Bí thư Đoàn thanh niên và công chức cấp xã không nhất thiết phải tốt nghiệp trung học phổ thông.

- Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đối với 7 chức danh công chức cấp xã phải đảm bảo qua đào tạo trung cấp trở lên ở khu vực đồng bằng và có trình độ tương đương sơ cấp trở lên ở khu vực miền núi. Chuyên môn nghiệp vụ phải phù hợp với chức danh, nhiệm vụ được giao. Riêng đối với các chức danh Trưởng công an, Chỉ huy trưởng quân sự nếu không có trình độ chuyên môn chuyên ngành thì phải có trình độ chuyên môn phù hợp với ngành và phải qua khoá bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành.

Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã, yêu cầu về trình độ trung cấp chuyên môn phù hợp với tình hình, đặc điểm kinh tế - xã hội của địa phương; riêng đối với các xã miền núi thì yêu cầu về chuyên môn có thể thấp hơn.

- Về trình độ lý luận chính trị: cán bộ chuyên trách cấp xã và trưởng công an, chỉ huy trưởng quân sự phải có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Công chức cấp xã, tối thiểu,

phải được đào tạo sơ cấp lý luận chính trị.

**Thứ hai**, đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã. Trên cơ sở hệ thống tiêu chuẩn đã ban hành, tiến hành rà soát, thống kê đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp. Những cán bộ, công chức cấp xã còn trong độ tuổi nhưng chưa đạt tiêu chuẩn thì cần có kế hoạch đào tạo bằng nhiều hình thức khác nhau. Số cán bộ, công chức được cử đi đào tạo về học vấn phải ở độ tuổi dưới 35, về chuyên môn không quá 40, về lý luận chính trị không quá 45. Đối với cán bộ, công chức trẻ cần đưa đi đào tạo tập trung; với công chức chuyên môn đã có trình độ nhất định cần có kế hoạch đưa đi bồi dưỡng ngắn hạn nhằm nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ; với những người quá tuổi chưa đạt tiêu chuẩn nhưng có quá trình công tác, kinh nghiệm và vẫn đảm đương được công việc thì nên đưa đi bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cơ bản và từng mặt về kỹ năng thực hành công việc.

Kiên toàn hệ thống các cơ sở đào tạo và đổi mới nội dung, chương trình, phương thức và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo của tỉnh, thành phố cần xây dựng nội dung, chương trình đào tạo cơ bản, thiết thực và phù hợp với đặc điểm cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn. Thống nhất chương trình đào tạo, bồi dưỡng cả lý luận chính trị và quản lý nhà nước; không nên để cán bộ, công chức cấp xã phải đi học nhiều lần. Phải xuất phát từ nhu cầu, đòi hỏi của công tác điều hành, quản lý cơ sở để xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, đổi mới phương pháp, gắn lý thuyết với thực hành, quan điểm lý luận với hoạt động thực tiễn thông qua các chính sách và việc xử lý các tình huống cụ thể, trang bị kiến thức và kỹ năng làm việc; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học trong giải quyết các nội dung học tập. Hàng năm, tổ chức bồi dưỡng, cập nhật về thông tin chính trị, pháp luật và nghiệp vụ quản lý hành chính nhà nước cho cán bộ chủ chốt cấp xã.

**Thứ ba**, tăng cường điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt và chuyên gia cho những cơ sở đang có khó khăn, thiếu hụt cán bộ, nhất là vùng sâu, vùng xa nhằm tạo ra sự

đồng đều, cân đối về chất lượng của đội ngũ. Việc điều động cán bộ phải tuân theo quy hoạch, kế hoạch đã được các cấp uỷ đảng xây dựng ổn định từ trước; tránh tình trạng gây xáo trộn bộ máy quá lớn, làm ảnh hưởng đến hoạt động của bộ máy, nhưng không vì thế mà thiếu kiên quyết.

Ngoài ra, cần nghiên cứu chế độ tập sự đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp. Cần quy định mỗi sinh viên sau khi tốt nghiệp, phải có ít nhất 2 năm trực tiếp làm việc tại cơ sở, sau đó mới chính thức phân công, bố trí công tác; hạn chế việc tập sự ở các cơ quan trung ương, ở các thành phố, tỉnh lỵ. Việc điều động cán bộ, công chức đang trong thời gian tập sự về cơ sở công tác sẽ khiến cho họ có điều kiện bổ sung kiến thức thực tế, thể nghiệm được kiến thức, năng lực của mình, tích lũy thêm kinh nghiệm; đồng thời, góp phần tăng cường chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, góp phần điều tiết chất lượng cán bộ, công chức giữa các cấp.

**Thứ tư**, đổi mới chính sách tuyển dụng nhằm khuyến khích, thu hút mạnh mẽ đội ngũ trí thức mới ra trường, xuất thân từ nông thôn trở về địa phương công tác. Chú trọng tạo nguồn cán bộ tại chỗ, mở rộng phạm vi, đào tạo nguồn, nên tìm hiểu và lựa chọn số học sinh đang học năm cuối THPT, những con em gia đình có công với cách mạng, con em vùng sâu, vùng xa, con em người dân tộc. Mở rộng, củng cố các trường phổ thông dân tộc nội trú, các trường chính trị tỉnh và các trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện để tạo nguồn cung cấp cán bộ, công chức tại chỗ. Trên thực tế, chính đội ngũ này là trụ cột lâu dài và căn bản của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở nông thôn và miền núi.

Mặt khác, trên cơ sở rà soát chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và chức năng, nhiệm vụ của bộ máy, đẩy mạnh công tác tinh giản biên chế, giải quyết cho nghỉ chế độ đối với những người không đảm bảo tiêu chuẩn nhưng tuổi đời cao, không thể đưa đi đào tạo và những người không đủ năng lực, không có khả năng phát triển.

**Thứ năm**, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã theo hướng áp dụng những quy định của Bộ luật Lao

động, Pháp lệnh Cán bộ, công chức và Điều lệ bảo hiểm xã hội về tiền lương, chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội đối với cán bộ, công chức và người lao động nói chung; chú trọng sự cân đối, hài hoà giữa thang, bảng lương của cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã các mức phụ cấp đối với cán bộ không chuyên trách ở cấp xã; cân nhắc mức độ hợp lý trong tương quan với cán bộ, công chức nhà nước các cấp, các ngành, cũng như không tạo sự cách biệt quá lớn so với thu nhập và mức sống chung của người lao động ở cơ sở. Thực hiện hợp đồng với mức thù lao thoả đáng, nhưng không đưa vào chế độ định biên đối với cán bộ không chuyên trách cấp xã.

Bên cạnh đó, cần hoàn thiện và mở rộng hệ thống chính sách khuyến khích, đãi ngộ. Cần có chính sách thu hút nhân tài về công tác tại cơ sở, thu hút nhân lực đến làm việc ở vùng khó khăn, chính sách đối với cán bộ làm công tác đoàn thể, chẳng hạn: tuyển dụng chính thức vào biên chế, hỗ trợ đào tạo, rút ngắn thời gian xét nâng bậc lương, giảm thời gian tập sự, mở rộng các hành chính phụ cấp trách nhiệm và các phụ cấp ưu đãi khác...

**Thứ sáu**, hoạt động của cán bộ, công chức cấp xã rất phong phú, đa dạng và chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn của các ban, ngành, các cấp khác nhau. Do đó, cần thống nhất đầu mối quản lý với quy định trách nhiệm rõ ràng, cũng như thống nhất đầu mối nghiên cứu và ban hành các chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức cấp xã. Bộ Nội vụ quy định chế độ chính sách chung và hướng dẫn thực hiện đối với cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã; phân cấp cho UBND cấp tỉnh quy định chính sách đối với cán bộ không chuyên trách, cán bộ ở thôn và tổ dân phố.

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là chỗ dựa vững chắc của Đảng và Nhà nước ta trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN và đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã vững mạnh là yêu cầu cấp bách và lâu dài. Công tác này đang đứng trước những khó khăn, thách thức to lớn đòi hỏi sự nỗ lực của các ngành, các cấp, các địa phương và bản thân đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. ■