

# Hiệu quả phát triển và những vấn đề đặt ra về nguồn nhân lực công vụ ở tỉnh Thừa Thiên - Huế

LA ĐÌNH MẢO

ThS, Giám đốc Sở Nội vụ, tỉnh Thừa Thiên - Huế

*Trong xã hội hiện đại, việc ứng dụng nhanh những thành tựu khoa học và công nghệ vào quá trình sản xuất đã làm cho năng suất lao động không ngừng tăng. Tuy nhiên, khoa học và công nghệ dù có sức mạnh đến đâu thì cũng không thể thay thế hoàn toàn được vai trò của con người. Nhận thức rõ vấn đề này, từ khi thành lập đến nay, tỉnh Thừa Thiên - Huế đã quan tâm đúng mức công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cho nền công vụ và coi đây là một nhân tố quyết định thúc đẩy sự nghiệp đổi mới, là động lực chủ yếu của sự phát triển mạnh và bền vững trên con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa.*

**K**hi nói đến nguồn nhân lực, trực tiếp ở đây, là nói đến nguồn nhân lực lãnh đạo và nguồn nhân lực làm chuyên môn. Do đó, kế hoạch đào tạo phải đáp ứng đầy đủ cả hai nguồn lực này; phải được xây dựng trên cơ sở vật chất, điều kiện kỹ thuật hiện có và khả năng sẽ có trong tương lai. Vì vậy, chủ trương của tỉnh là công tác đào tạo, bồi dưỡng phải góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực

của đội ngũ cán bộ, công chức; từng bước tiêu chuẩn hóa ngạch, bậc theo quy định của Nhà nước. Theo đó, liên tục trong nhiều năm, tỉnh làm tốt công tác quy hoạch dự nguồn, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị được 5.534 lượt người; quản lý nhà nước 3.287 lượt người; chuyên môn, nghiệp vụ 3.826 lượt người; tin học 2.555 lượt người; ngoại ngữ hơn 1.500 lượt người. Từ lực lượng này, hằng năm tỉnh tiếp tục chọn lọc cử đi đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ trong nước và

nước ngoài ở các lĩnh vực quản lý hành chính công, kinh tế và một số ngành còn thiếu lực lượng chuyên môn, chuyên trách.

Để cán bộ công chức của tỉnh bảo đảm có đủ các phẩm chất đạo đức, chính trị và chuyên môn, ngoài việc cử đi đào tạo tập trung, chính quy, tỉnh chỉ đạo các ngành chức năng cùng một lúc kết hợp nhiều loại hình đào tạo, tạo điều kiện thực hiện tốt việc chuẩn hóa chức danh cán bộ, công chức theo quy định. Cùng với việc làm trên,

để phù hợp với nhu cầu thực tế, tỉnh đầu tư mở một số lớp đặc biệt chất lượng cao. Số lớp này tuy không nhiều nhưng thực sự có tác dụng đem lại hiệu quả thiết thực. Người học được lựa chọn kỹ, học cơ bản, hệ thống; đào tạo có mục tiêu, địa chỉ rõ ràng. Công tác bồi dưỡng tập trung vào việc bổ trợ các kiến thức về ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên đề các chính sách của Đảng và Nhà nước. Cán bộ, công chức sau khi được đào tạo nhận thức chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. Nhờ đó, hàng trăm cán bộ, công chức được đề bạt, bổ nhiệm trong những năm gần đây, phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới.

Hiện nay, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh có 23.673 người. Trong đó có 2.152 người làm nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước chiếm 9,09%; 21.521 người ở các đơn vị sự nghiệp chiếm 90,9%. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Trên đại học 2,90%; đại học và cao đẳng 81,11%; trung cấp 13,41%; các hình thức khác còn lại 2,58%; quản lý nhà nước 16,72%; tin học 54,19% trong đó đại học, trên đại học 4,45%; ngoại ngữ 30,54%, trong đó đại học 4,15%.

Trong số cán bộ, công chức, viên chức thì đội ngũ cán bộ, công chức quản lý hành chính nhà nước có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đại học và

trên đại học 83,71%; cao đẳng, trung cấp 11,73%. Lý luận chính trị 28,10% trong đó Cử nhân chính trị và cao cấp 11,42%. Đã qua bồi dưỡng quản lý nhà nước 59,97%. Về tuổi đời dưới 30 tuổi 22,63%; Từ 30 tuổi đến 50 tuổi 69,77%.

Đội ngũ cán bộ, viên chức các đơn vị sự nghiệp có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đại học và trên đại học 42,28%; cao đẳng, trung cấp 48,56%. Lý luận chính trị 5,3% trong đó cử nhân và cao cấp chính trị 0,56%. Đã qua bồi dưỡng quản lý nhà nước 12,4%. Về tuổi đời dưới 30 tuổi 27,26%; từ 30 tuổi đến 50 tuổi 62,20%.

Qua những chỉ số trên có thể thấy, đội ngũ cán bộ công chức của tỉnh về quản lý hành chính nhà nước đại bộ phận đã được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Vấn đề đáng quan tâm của đội ngũ cán bộ này là sự thiếu hụt về lý luận chính trị và trình độ tin học, thiếu đồng bộ về một số ngành và lĩnh vực, nhất là về du lịch. Phần đông cán bộ trẻ có trình độ học vấn, năng động và mạnh dạn nhưng thiếu kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành, chưa được chuẩn bị chu đáo.

Kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn về kinh tế thị trường, về quản lý nhà nước, quản lý đô thị của một số đông cán bộ công chức, chậm được đào tạo mới, đào tạo lại. Đã có hiện tượng "chảy máu

chất xám" do một số cán bộ công chức sau khi được cho đi đào tạo sau đại học đã bỏ cơ quan nhà nước, để đi làm việc cho các đơn vị liên doanh, tổ chức nước ngoài, hoặc đến những đơn vị có chế độ ưu đãi và thu nhập cao.

Đội ngũ cán bộ, viên chức của một số ngành, chẳng hạn như giáo dục và đào tạo, y tế chất lượng không ngừng được nâng lên, nhưng vẫn còn hạn chế về trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước, do quá chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, xem nhẹ việc bồi dưỡng về lý luận chính trị.

Một số cán bộ, công chức về trình độ và năng lực quản lý điều hành chưa ngang tầm với nhiệm vụ, thiếu chủ động sáng tạo; việc vận dụng các chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước vào điều kiện cụ thể của từng địa phương chưa linh hoạt, nhiều nơi còn sao chép một cách máy móc. Không ít cán bộ, công chức chưa nắm vững chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao, không nắm vững các quy định của pháp luật, vì vậy quá trình chỉ đạo điều hành, giải quyết công việc còn mang tính chủ quan, tùy tiện dẫn đến vi phạm.

Năng lực thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn còn thấp, chưa có tính chuyên nghiệp, phần lớn thiếu khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc, thụ động trong thực thi công vụ; thiếu khả năng bao quát



tình hình, đồng thời chậm thích ứng với nhiệm vụ mới. Chưa có khả năng tư duy dự báo trong xây dựng chương trình kế hoạch, thiếu khả năng nghiên cứu, tổng hợp tình hình, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn; tinh thần hợp tác, phối hợp công việc còn nhiều hạn chế, nên hiệu quả công tác không cao.

Nguyên nhân của những vấn đề nêu trên là do công tác quản lý cán bộ, công chức ở cơ sở chưa tốt, chậm được đổi mới. Công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa được coi trọng đúng mức, chưa thực hiện một cách đồng bộ và khoa học. Do đó, không chủ động được nguồn lực cho việc bố trí thay thế, thiếu nguồn bổ sung, làm cho lực lượng cán bộ, công chức bị hẫng hụt.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của địa phương chưa đồng bộ giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu cân đối giữa việc trang bị trình độ lý luận chính trị với kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; một số lĩnh vực chưa sâu, còn nhiều lý thuyết, ít kiến thức thực tiễn. Đào tạo chưa gắn liền với quy hoạch. Đào tạo và sử dụng chưa phối hợp chặt chẽ. Đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức.

Để phát triển nguồn nhân lực công vụ đến năm 2015, tỉnh đã xác định và coi đây là

nhiệm vụ đột phá nên mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng chuẩn hóa có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ. Theo đó, hằng năm, ngoài việc tuyển chọn đào tạo cán bộ tại các trung tâm đào tạo có uy tín ở trong nước, tỉnh sẽ lựa chọn từ 25 - 30 cán bộ, công chức trong diện quy hoạch để đào tạo sau đại học ở nước ngoài theo các ngành mũi nhọn của tỉnh. Tỉnh cũng xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao, giỏi ở các ngành đang còn thiếu hụt để nhanh chóng có được một đội ngũ cán bộ công chức chất lượng cao.

Từ thực tế của tỉnh, nhận thức rõ tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện hội nhập cần quan tâm giải quyết hai nhóm vấn đề lớn về phát triển nguồn nhân lực công vụ đó là:

- Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ đây là một nội dung của cải cách hành chính, để thực hiện tốt nội dung này cần quán triệt các quan điểm sau đây:

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ gắn chặt với đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, hệ thống chính trị.

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ phải hướng tới việc đáp ứng yêu cầu cải cách kinh tế và hội nhập quốc tế.

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ theo hướng điều chỉnh chuyên biệt giữa cán bộ, công chức thực thi công vụ trong các cơ quan quản lý nhà nước với viên chức làm việc trong các tổ chức sự nghiệp công.

+ Cải cách, hoàn thiện chế độ công chức, công vụ nhằm bảo đảm ngày một tốt hơn đời sống cán bộ, công chức.

- Xác định tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức trong thời kỳ đổi mới đó là:

+ Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

+ Cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gán bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tin nhiệm.

+ Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quản điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, năng lực, sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Để đạt được các yêu cầu nêu trên, tỉnh tiếp tục thực hiện những giải pháp sau:

*Một là*, khảo sát lại và đánh giá một cách khách quan về cơ cấu nguồn nhân lực công vụ, làm rõ nguồn nhân lực thừa và nguồn nhân lực thiếu và dự báo nhu cầu một cách khoa học về nguồn nhân lực để tiến hành xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cho từng giai đoạn, phù hợp với điều kiện và đặc điểm của địa phương, đơn vị. Trên cơ sở đó, lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể cho từng loại cán bộ, công chức theo quy hoạch của từng thời gian cụ thể. Trong quá trình xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ, công chức phải vận dụng và thực hiện tốt quy chế về công tác cán bộ, nhất là quy chế về đánh giá, tuyển chọn, sử dụng, đề bạt; phát huy vai trò của tập thể với đề cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu và mở rộng dân chủ với nhân dân. Từ đó, tinh giản đội ngũ công chức, thay thế những người không đủ tư cách đạo đức, năng lực chuyên môn không đáp ứng được nhu cầu nhiệm vụ.

*Hai là*, nâng cao chất lượng và hiệu quả của đào tạo. Công tác đào tạo là khâu then chốt quyết định chất lượng nguồn nhân lực, nên phải đổi mới nội dung, chương trình theo hướng giảm nội dung lý luận chung chung, tăng

cường các nội dung mang tính thực tiễn, cập nhật đầy đủ các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến hoạt động ở cơ sở, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho từng loại cán bộ, công chức. Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng để phù hợp với điều kiện, đặc điểm. Đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, năng lực, tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức. Chú trọng việc đào tạo lại theo định kỳ với các hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với từng đối tượng chú ý tăng cường bồi dưỡng kiến thức về quản lý hành chính, pháp luật và các kỹ năng hoạt động, công tác ở cơ sở. Gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng cán bộ. Mạnh dạn sử dụng cán bộ trẻ, có triển vọng phát triển đã được đào tạo đạt chuẩn chức danh giữ các chức vụ phù hợp với chuyên môn đào tạo.

*Ba là*, để khắc phục tình trạng thiếu hụt, cần có chính sách để thu hút sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng về công tác nhằm trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức. Thông qua các hoạt động thực tiễn ở cơ sở để phát hiện nguồn nhân lực, lựa chọn số học sinh đã tốt nghiệp phổ thông loại giỏi đưa vào diện quy hoạch để cử tuyển đào tạo chuyên môn nghiệp vụ theo nhu cầu sử dụng của địa phương trong

từng giai đoạn. Sau khi đào tạo về số sinh viên này được bố trí và có chính sách tiền lương phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

*Bốn là*, đẩy mạnh việc thực hiện chính sách luân chuyển công chức cấp huyện, cấp tỉnh về đảm nhiệm các chức danh chủ chốt ở cơ sở theo chủ trương chung, để số công chức này vừa có điều kiện tiếp cận nắm bắt tình hình thực tiễn vừa để giúp những cơ sở còn thiếu cán bộ.

*Năm là*, hoàn thiện chính sách cải cách tài chính công, động viên, khen thưởng và tạo điều kiện để công chức có thu nhập minh bạch, tương ứng với trình độ, năng lực, giá trị sức lao động và hiệu quả công tác của công chức.

*Sáu là*, phân cấp quản lý nguồn nhân lực công vụ đi đôi với tăng cường năng lực cho chính quyền địa phương, đơn vị cơ sở; trao quyền nhiều hơn cho các cơ quan trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, công chức để đánh giá, phát triển nguồn nhân lực công vụ sát thực hơn.

*Bảy là*, đánh giá công chức dựa trên những tiêu chí khách quan, trung thực. Tuyển dụng, giao việc, bổ nhiệm công chức theo năng lực, sở trường, kiên quyết loại trừ tệ "chạy chức, chạy quyền" để hưởng lợi do xu nịnh, vì lợi ích cá nhân làm mất lòng tin của nhân dân, suy giảm nhiệt huyết cống hiến của công chức. □