

CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở ĐỊA PHƯƠNG HIỆN NAY

ĐẶNG THỊ MAI HƯƠNG*

Cán bộ, công chức là trụ cột của nền hành chính quốc gia, do đó, làm tốt công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức sẽ tạo được cho bộ máy nhà nước có nguồn nhân lực đủ đáp ứng yêu cầu quản lý và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Bài viết nghiên cứu thực trạng công tác quản lý cán bộ, công chức ở địa phương hiện nay và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý cán bộ, công chức ở địa phương thời gian tới.

Từ khóa: Quản lý cán bộ, công chức; nền hành chính, chính quyền địa phương; kinh tế - xã hội.

Cadres and civil servants are the backbone of the national administrative system. Therefore, effective management and utilization of these personnel will equip the state apparatus with a workforce capable of meeting the governance demands and driving the country's socio-economic development. This article examines the current state of local officials and civil servants' management and proposes several solutions to enhance the quality and effectiveness of their management in the future.

Keywords: Management of officials and civil servants; administrative system; local government; socio-economic development.

NGÀY NHẬN: 16/8/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 18/9/2024

NGÀY DUYỆT: 16/10/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.345.2024.977>

1. Đặt vấn đề

Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý cán bộ, công chức hiện nay đã được đổi mới, từ khâu bầu cử, bổ nhiệm, quản lý, sử dụng, chế độ, chính sách tiền lương và các chế độ khác đối với cán bộ, công chức. Tuy nhiên, ngoài những kết quả đã đạt được, trong công tác quản lý cán bộ, công chức vẫn còn nhiều hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện các nhiệm vụ được giao. Công tác cán bộ, công chức còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn

với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành và địa phương, còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm “động” và “mở”.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh không là người địa phương, trong đó có bí thư cấp ủy

* TS, Học viện Hành chính Quốc gia

các cấp còn bất cập, chưa đạt yêu cầu. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc.

Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành, các địa phương có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ, công chức toàn tâm, toàn ý với công việc.

Chính vì vậy, để công tác cán bộ thực sự là nhiệm vụ “then chốt” của vấn đề “then chốt” trong công tác xây dựng Đảng, có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ, cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, toàn diện công tác cán bộ nhằm bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, đáp ứng nhiệm vụ cả trước mắt và lâu dài.

2. Thực trạng công tác quản lý cán bộ, công chức ở địa phương hiện nay

Một là, về thể chế quản lý cán bộ, công chức: nhìn chung, các địa phương triển khai và tổ chức thực hiện nghiêm túc các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, trong đó tập trung tuyên truyền, quán triệt Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII; các chính sách, pháp luật của Nhà nước; tổ chức thực hiện chuyên đề học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; các chương trình hành động được ban hành nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương. Theo đó, kịp thời thể chế hóa các chủ trương, định hướng mới của Đảng, nhất là từng bước liên thông quy định về cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên; kế thừa, sửa đổi, bổ sung hoặc quy định chính sách mới về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố cho phù hợp với các luật, nghị quyết của Quốc hội, nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc

hội và các nghị định, nghị quyết của Chính phủ, quyết định của Thủ tướng Chính phủ. Khắc phục một số hạn chế, bất cập quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố theo đề xuất, kiến nghị của địa phương, cử tri và đại biểu Quốc hội trong quá trình triển khai thực hiện các nghị định hiện hành của Chính phủ về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

Hai là, về công tác tổ chức bộ máy và biên chế: các địa phương đã thực hiện theo đúng chủ trương, chỉ đạo của Chính phủ. Triển khai thực hiện Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022 - 2026 và Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị. Từ đó, công tác biên chế và tinh giản biên chế, các địa phương được triển khai thực hiện tương đối nghiêm túc theo phân cấp, phân quyền.

Ba là, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức: một số địa phương đã thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng công chức cũng như công tác quản lý cán bộ, công chức. Ngày 10/6/2023, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 33/2023/NĐ-CP quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố là cơ sở pháp lý cho các địa phương trong quản lý cán bộ, công chức cấp xã. Ngoài ra, các địa phương cũng đã quán triệt, triển khai thực hiện theo đúng các quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/11/2020 của Chính phủ và thẩm quyền phân cấp.

Tuy nhiên, trong thực tiễn công tác quản lý cán bộ, công chức thời gian qua vẫn còn có những hạn chế, như:

Thứ nhất, bộ máy hành chính của Nhà nước còn công kênh dẫn tới số lượng cán bộ, công chức quá đông. Cả nước hiện có 63 đơn vị hành chính cấp tỉnh; 705 đơn vị hành chính

cấp huyện và 10.599 đơn vị hành chính cấp xã; số đơn vị được sáp nhập không nhiều.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ, công chức dù được đào tạo, bồi dưỡng nhưng tính chuyên nghiệp chưa cao; ý thức trách nhiệm công vụ còn hạn chế; trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu chưa rõ ràng. Số cán bộ, công chức, viên chức dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung còn ít. Cơ chế phân cấp, phân quyền, ủy quyền chưa rõ ràng, do vậy, việc cá thể hóa trách nhiệm cá nhân của đội ngũ cán bộ, công chức còn bất cập.

Thứ ba, công tác giám sát, thanh tra, kiểm tra việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều bất cập. Chưa phát huy được vai trò giám sát, thanh tra, kiểm tra, phản biện xã hội của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, các cơ quan thông tin đại chúng trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức còn phân tán, thiếu tập trung, thiếu liên thông, không đồng bộ. Các chức danh cán bộ, công chức còn bị ràng buộc nhiều bởi bằng cấp, chứng chỉ, nặng về hình thức, thiếu thực chất, gây lãng phí tiền của và thời gian. Chưa có cơ chế, chính sách đột phá để trọng dụng cán bộ, công chức có tài năng. Chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ còn bình quân, cào bằng đã triệt tiêu động lực của những cán bộ, công chức tích cực, sáng tạo; chưa có cơ chế cạnh tranh trong tuyển dụng, đãi ngộ, đề bạt.

Thứ tư, số lượng cán bộ, công chức cấp xã được quy định theo loại đơn vị hành chính còn chưa phù hợp với đơn vị hành chính cấp xã sau sáp nhập có diện tích rộng, dân số đông và ở các đô thị có dân số cơ học tăng nhanh, dẫn đến khối lượng công việc nhiều, tạo áp lực lớn đối với đội ngũ cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

Thứ năm, tiền lương, phụ cấp và một số chế độ, chính sách khác đối với cán bộ, công chức cấp xã và quỹ phụ cấp đối với người hoạt động không chuyên trách cấp xã, ở thôn, tổ dân phố còn có một số hạn chế, bất cập.

Thứ sáu, nhiều nội dung quy định về cán bộ, công chức cấp xã được thực hiện tương tự như đối với công chức từ cấp huyện trở lên nhưng chưa được quy định liên thông hoặc áp dụng tương tự. Các quy định về cán bộ, công chức cấp xã được quy định ở nhiều văn bản, do nhiều cơ quan ban hành, một số nội dung chưa thống nhất, như: Nghị định số 34/2019/NĐ-CP và Thông tư số 13/2019/TT-BNV quy định tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn đối với công chức cấp xã là tốt nghiệp đại học trở lên. Trong khi đó, *Luật Hộ tịch* năm 2014 quy định tiêu chuẩn đối với công chức Tư pháp - Hộ tịch có trình độ từ trung cấp luật trở lên; Nghị định số 174/2016/NĐ-CP quy định tiêu chuẩn người đảm nhiệm Kế toán - Tài chính cấp xã có trình độ trung cấp chuyên nghiệp trở lên...

Các nghị định của Chính phủ hướng dẫn thực hiện *Luật Cán bộ, công chức* trong quá trình triển khai thực hiện đã phát sinh những vướng mắc, bất cập cần thiết phải sửa đổi, bổ sung hoặc quy định mới cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng quản lý cán bộ, công chức ở địa phương

Một là, tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo toàn diện, trực tiếp của Đảng, sự quản lý của chính quyền các cấp về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Đảng, Nhà nước tiếp tục chỉ đạo công tác sắp xếp lại bộ máy nhà nước tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Cần tổng kết, đánh giá thực tiễn về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; tiếp thu những bài học kinh nghiệm lịch sử, tư tưởng Hồ Chí Minh; những kinh nghiệm quốc tế về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức để hình thành những tiêu chuẩn cụ thể. Trên cơ sở đó thống nhất chương trình, nội dung; xác định tiêu chuẩn với từng loại cán bộ, công chức... Đồng thời, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở địa phương phải đi đôi với phân cấp, phân quyền và kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ quyền lực.

Hai là, phát huy vai trò của Nhân dân, các tổ chức chính trị - xã hội trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại địa phương. Để

hình thành đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị; có đạo đức công vụ, gần dân, không quan liêu; thành thạo chuyên môn, nghiệp vụ cần tăng cường kiểm tra, giám sát. Đồng thời, đẩy mạnh hoàn thiện cơ chế phân cấp, phân quyền, bảo đảm quản lý thống nhất, hiệu lực, hiệu quả hoạt động; phát huy tính chủ động sáng tạo, đề cao tinh thần trách nhiệm của từng cấp, từng ngành gắn với tăng cường kiểm soát quyền lực. Mở rộng dân chủ đi đôi với tăng cường kỷ luật, kỷ cương, tăng cường kiểm tra, giám sát quyền lực trong hoạt động của Nhà nước và của cán bộ, công chức.

Ba là, tiếp tục hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức tại địa phương trên cơ sở quan điểm sau:

(1) Thể chế hóa chủ trương của Đảng về xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân đến năm 2030, định hướng đến năm 2045; tiến tới xây dựng một nền công vụ thống nhất từ trung ương đến cơ sở.

(2) Bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp, từng bước liên thông, đồng bộ và thống nhất đội ngũ cán bộ, công chức trong toàn hệ thống chính trị theo hướng viện dẫn áp dụng như công chức hành chính đối với các nội dung mà cán bộ, công chức cấp xã đang được thực hiện tương tự; đẩy mạnh phân cấp cho chính quyền địa phương trong việc quyết định cụ thể số lượng, chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố trên cơ sở quy định của Chính phủ.

(3) Kế thừa các quy định đã được thực tiễn kiểm nghiệm đúng đắn; sửa đổi để khắc phục những vướng mắc, bất cập về số lượng, chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố mà thực tiễn thi hành cho thấy không còn phù hợp.

Bốn là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tại địa phương. Thực hiện lộ trình xây dựng chính quyền điện tử tại địa phương, trong đó chú trọng việc đầu tư hạ tầng, trang

thiết bị và đội ngũ nhân sự có trình độ công nghệ thông tin để bảo đảm thực hiện tốt lộ trình xây dựng chính quyền điện tử tại địa phương phù hợp với lộ trình xây dựng Chính phủ số trong cả nước.

Năm là, tiếp tục triển khai có hiệu quả chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực của địa phương. Ngoài ra, cần thực hiện nghiêm túc các văn bản của Chính phủ quy định về bảo vệ người có tài năng trong hoạt động công vụ để giữ chân người có tài, dám nghĩ, dám làm tại địa phương trong phát triển kinh tế - xã hội.

Sáu là, cần cụ thể hóa hiệu quả các chủ trương khuyến khích, bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm vì lợi ích chung tại địa phương để tạo động lực cho họ phát huy vai trò, năng lực và tự rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đây là yếu tố đóng vai trò quyết định trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở địa phương. Sự nỗ lực, cố gắng phấn đấu vươn lên của chính đội ngũ cán bộ, công chức sẽ quyết định chất lượng, hiệu quả công tác xây dựng quản lý đội ngũ cán bộ, công chức địa phương đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới ở Việt Nam hiện nay. □

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
2. Quốc hội (2008, 2019). *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019).
3. Văn phòng Trung ương Đảng (2018). *Văn kiện Hội nghị Trung ương lần thứ bảy (khóa XII)*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật.
4. *Đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan nhà nước, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số hiện nay*. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 29/8/2023.
5. *Tiêu chí đánh giá thể chế quản lý công chức, viên chức*. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 16/7/2024.