

GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG THỜI GIAN TỚI

Nguyễn Mạnh Quân¹

¹*Công an thành phố Hà Nội*

TÓM TẮT

Từ những thành tựu bước đầu cũng như những bài học kinh nghiệm quý báu trong việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại thực tế thành phố Hà Nội trong thời gian qua, Thành Ủy Hà Nội và Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội đang tiếp tục chỉ đạo các cấp, các ngành phối hợp thực hiện tốt chính sách đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn mới. Trong bài viết này, tác giả mong muốn đề cập đến thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã và các giải pháp thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của Thủ đô trong những năm tiếp theo góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cấp xã của Thủ đô. Đồng thời, tác giả cũng đánh giá một phần những mặt ưu điểm, hạn chế, chỉ ra nguyên nhân của hạn chế trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội. Nghiên cứu chỉ ra hạn chế, bất cập suy cho cùng bắt nguồn từ nhận thức, trách nhiệm, phẩm chất và năng lực của đội ngũ cán bộ công chức viên chức. Chính vì vậy nâng cao chất lượng phục vụ của cán bộ công chức, viên chức là một yêu cầu cấp bách đặt ra để phục vụ cho sự nghiệp xây dựng Thủ đô văn minh, hiện đại.

Từ khóa: Chất lượng phục vụ, chính sách đào tạo - bồi dưỡng cán bộ - công chức cấp xã, dự báo thực hiện chính sách.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong mọi thời kỳ lịch sử, mọi chế độ xã hội, con người luôn là nhân tố quan trọng hàng đầu. Trong bộ máy chính quyền, vấn đề cán bộ, công chức lại càng có vai trò quyết định quan trọng hàng đầu. Trong những năm qua, công tác cán bộ cấp xã tại thành phố Hà Nội đã được sự quan tâm của Thành Ủy và Ủy ban nhân dân Thành phố và cấp ủy, chính quyền cấp huyện và cấp xã. Do đó, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đã được nâng cao một bước. Tuy nhiên, đội ngũ công chức cấp xã của Thành phố còn bộc lộ những hạn chế, nhất là ở những xã miền núi của Hà Nội. Một số cán bộ yếu kém này đã làm giảm uy tín của cơ quan nhà nước với nhân dân, làm cho hiệu quả quản lý nhà nước ở cơ sở thấp; không thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao ở địa phương. Thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025, căn cứ vào thực tiễn của Thành phố Hà Nội, Thành ủy và Ủy ban nhân dân Thành phố đang triển khai thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Trong bài viết này tập trung vào

việc phân tích dự báo tình hình, để đề xuất một số giải pháp hoàn thiện thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn phát triển mới của Thủ đô.

2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CỦA THÀNH PHỐ GIAI ĐOẠN 2011 - 2015

Thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025, sau hơn 3 năm thực hiện, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của Thành phố đã đạt một số thành tựu như sau:

Về đào tạo, bồi dưỡng chức danh UBND đã có 1.432 (lượt) Chủ tịch, phó chủ tịch UBND cấp xã tham gia các lớp học nâng cao năng lực lãnh đạo quản lý, thực thi công vụ, nhiệm vụ ở cấp cơ sở.

Về đào tạo, bồi dưỡng công chức công tác tại UBND cấp xã đã có 2.700 lượt công chức ở bộ phận tiếp công dân, bộ phận một cửa được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn để nâng cao năng lực thực thi công vụ, nhiệm vụ

trong khi thực hiện công tác tại UBND cấp xã.

Đối với việc đào tạo nguồn chỉ huy trưởng quân sự cấp xã trong những năm qua đã đào tạo 01 lớp nguồn chỉ huy trưởng quân sự cấp xã, số lượng 100 học viên, theo địa chỉ từng xã, phường, thị trấn. Đối tượng tuyển chọn, đào tạo là người tốt nghiệp đại học công lập chính quy, tập trung, đạt loại khá trở lên, dưới 35 tuổi; ưu tiên tuyển chọn các trường hợp đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự tại ngũ có trình độ đại học. Nội dung đào tạo: trình độ trung cấp chuyên nghiệp ngành quân sự cơ sở hệ tập trung; trung cấp lý luận chính trị; chương trình bồi dưỡng ngạch chuyên viên; tiếng Anh nâng cao, tin học nâng cao. Thời gian đào tạo 24 tháng. Học viên sau khi tốt nghiệp được tuyển dụng, bổ nhiệm chỉ huy trưởng quân sự cấp xã, được xếp ngạch, bậc lương theo ngạch chuyên viên. Áp dụng Quy định đền bù chi phí đào tạo công chức trong đào tạo, sử dụng nguồn chỉ huy trưởng quân sự cấp xã.

Về đào tạo nguồn trưởng công an xã, toàn Thành phố đã đào tạo 02 lớp nguồn trưởng công an xã, số lượng 200 học viên theo địa chỉ từng xã. Đối tượng tuyển chọn, đào tạo: tốt nghiệp đại học chính quy, tập trung loại khá trở lên, dưới 35 tuổi, đủ tiêu chuẩn lý lịch và sức khỏe đối với đào tạo công an chính quy. Nội dung đào tạo: Trung cấp nghiệp vụ công an cơ sở; trung cấp lý luận chính trị; chương trình bồi dưỡng ngạch chuyên viên; bảo mật tin học, tiếng Anh nâng cao. Thời gian đào tạo mỗi lớp 24 tháng tập trung. Học viên sau khi tốt nghiệp được tuyển dụng, bổ nhiệm trưởng công an xã, được xếp ngạch, bậc lương theo ngạch chuyên viên. Áp dụng Quy định đền bù chi phí đào tạo công chức trong đào tạo, sử dụng nguồn trưởng công an xã.

3. ĐỊNH HƯỚNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Quan điểm thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội

Từ quan điểm chỉ đạo của Đảng và chính sách cán bộ của Nhà nước và Dự báo về định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô Hà Nội trong những năm tới, để từng bước thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã cần phải quán triệt những quan điểm sau:

Phải xuất phát từ quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải xuất phát từ đường lối chính trị, đường lối kinh tế của Đảng. Phải thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của quần chúng để đào tạo, tuyển chọn, giáo dục, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao làm thước đo phẩm chất chính trị, đạo đức và trình độ, năng lực của cán bộ, công chức. Thực hiện đúng nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu các tổ chức chính trị về công tác cán bộ.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã thành phố Hà Nội xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Trung ương, của Thành phố và của các quận, huyện; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng với cơ chế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế của thành phố Hà Nội.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội phải trên cơ sở yêu cầu của công việc. Vì đội ngũ cán bộ, công chức là lực lượng lao động đặc biệt làm việc trong bộ máy nhà nước từ Trung ương đến địa phương, có nhiệm vụ hoạch định, xây dựng chiến lược, thực hiện và chuyển tải các chính sách của Đảng và Nhà nước tới người dân. Thực hiện thành công các công việc là thực hiện thành công các mục tiêu của cơ quan, đơn vị, cũng chính là thực hiện thành công đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã phải đảm bảo cả chuyên môn nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp. Trình độ chuyên môn là điều kiện rất quan trọng để có thể thực hiện

thành công công việc, đạt được mục tiêu của cơ quan đơn vị. Những yêu cầu về chuyên môn là yêu cầu bắt buộc phải có đối với đội ngũ cán bộ, công chức, tuy nhiên lao động của đội ngũ cán bộ, công chức là một loại lao động đặc biệt, làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước và những hoạt động của họ không những chỉ ảnh hưởng đến việc thực hiện công việc của cơ quan đó mà còn ảnh hưởng đến chất lượng của nền hành chính Nhà nước và cả bộ mặt của Nhà nước các cấp.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đi cùng với xây dựng hệ thống tổ chức và công việc một cách hợp lý. Mục tiêu cuối cùng của việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội là để thực hiện thành công các công việc mà các cơ quan quản lý nhà nước phải thực hiện. Chính vì lẽ đó mà yêu cầu đối với một hệ thống công việc được xây dựng và bố trí một cách hợp lý và có chất lượng được đặt ra. Hệ thống công việc hợp lý và chất lượng có mối quan hệ khá chặt chẽ đối với việc nâng cao các kỹ năng, hiểu biết và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức. Với một hệ thống công việc tốt, việc xác định các kỹ năng, năng lực, hiểu biết được xác định chính xác hơn, người cán bộ, công chức được trang bị, bổ sung những gì thực sự cần thiết. Hệ thống công việc hợp lý còn giúp họ điều kiện vận dụng hiệu quả các kiến thức, kỹ năng đã được đào tạo, bồi dưỡng.

3.2. Mục tiêu thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội

Nghị quyết đại hội Đảng bộ thành phố Hà Nội khoá XVII, nhiệm kỳ 2015-2020 đã đề ra nhiệm vụ, giải pháp là tập trung chỉ đạo làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Việc bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý phải vì công việc, đảm bảo tính kế thừa, từng bước trẻ hoá đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, bên cạnh công tác tổ chức, công tác cán bộ phải đạt

những mục tiêu cụ thể sau:

- Đến năm 2020, 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; 90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.

- Hàng năm, ít nhất 60% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ; Đến năm 2025, 100% cán bộ, công chức người dân tộc Kinh công tác tại vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, kỹ thuật, ngoại ngữ, tin học và năng lực hoạt động thực tiễn, đáp ứng yêu cầu thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá; có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc được giao và phong cách làm việc khoa học; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo đủ về số lượng và sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ.

- Trên cơ sở quy hoạch cán bộ; căn cứ vào tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn từng chức danh công việc để xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với cơ cấu ngành, nghề đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với từng địa phương; nhất là ở những xã khó khăn có đồng bào dân tộc thiểu số.

4. GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA THÀNH PHỐ HÀ NỘI

4.1. Đổi mới nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Thực hiện triển khai chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trong những năm qua của thành phố Hà Nội nói chung và

thành phố Hà Nội nói riêng cho thấy một trong những nguyên nhân của hạn chế, bất cập trong tổ chức thực hiện chính sách dẫn đến không đảm bảo thực hiện mục tiêu chính sách là do nhận thức của lãnh đạo, nhất là của những cán bộ, công chức có thẩm quyền, có trách nhiệm trong thực hiện chính sách chưa thực sự sâu sắc và đầy đủ về ý nghĩa, tầm quan trọng của tổ chức thực hiện chính sách.

Thực tiễn thực hiện chính sách công nói chung, thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã nói riêng thời gian qua cho thấy tầm quan trọng của khâu tổ chức thực hiện chính sách trong quy trình chính sách. Đồng thời, chứng minh khẳng định rõ tầm quan trọng tất yếu khách quan và vai trò quyết định của tổ chức thực hiện chính sách trong bảo đảm thực hiện thành công mục tiêu chính sách. Hoạch định được chính sách đúng, chính sách có chất lượng là rất quan trọng nhưng tổ chức thực hiện chính sách đúng còn quan trọng hơn nhiều. Xây dựng, ban hành chính sách là để thực hiện, nếu chính sách không được tổ chức thực hiện thì cũng không cần thiết xây dựng và ban hành chính sách. Do đó, để nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã thì cần phải đổi mới nhận thức đầy đủ ý nghĩa, tầm quan trọng của tổ chức thực hiện chính sách. Việc đổi mới nhận thức đầy đủ ý nghĩa, tầm quan trọng của tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã phải được thể hiện rõ ở việc xác định đúng mục tiêu, nội dung, nhiệm vụ và các phương pháp, giải pháp trong tổ chức thực hiện chính sách. Ngoài ra còn tuân thủ, thực hiện đúng và đầy đủ nội dung nhiệm vụ các bước trong quy trình tổ chức thực hiện chính sách. Phải bảo đảm thực hiện đúng các yêu cầu và lựa chọn hợp lý các phương pháp tổ chức thực hiện chính sách.

Chỉ trên cơ sở đổi mới nhận thức một cách sâu sắc, đầy đủ ý nghĩa, tầm quan trọng và vai trò quyết định của tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã thì mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo sự

chuyên biến và nâng cao chất lượng hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp có đủ trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng và cung cấp đầy đủ các dịch vụ công phục vụ nhân dân, sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và hội nhập quốc tế mới có thể thành công

4.2. Tuân thủ đúng, đầy đủ các yêu cầu chủ yếu trong tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội

Trong thực hiện chính sách công nói chung và trong tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã nói riêng cần đảm bảo thực hiện đúng đầy đủ các yêu cầu cơ bản đối với tổ chức thực hiện chính sách. Việc bảo đảm những yêu cầu cơ bản đối với tổ chức thực hiện chính sách là để đạt được mục tiêu chính sách, và hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách. Đó là các yêu cầu thực hiện mục tiêu chính sách, yêu cầu bảo đảm tính hệ thống, yêu cầu bảo đảm tính khoa học, pháp lý và hợp lý trong tổ chức thực hiện chính sách. Thực chất các yêu cầu này là các nguyên tắc bảo đảm cho việc tổ chức thực hiện đáp ứng yêu cầu quản lý của chủ thể chính sách

Bảo đảm thực hiện mục tiêu chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã là để chính sách được thực hiện trên thực tế phù hợp với ý chí của chủ thể chính sách. Cụ thể như bảo đảm mục tiêu chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã là nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có cơ cấu, số lượng hợp lý, có đủ trình độ, năng lực chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu cung cấp dịch vụ công có chất lượng phục vụ người dân, sự nghiệp phát triển đất nước và hội nhập quốc tế.

Yêu cầu bảo đảm tính hệ thống trong thực hiện chính sách là yêu cầu bảo đảm thực hiện đồng bộ hệ thống, mục tiêu, giải pháp công cụ chính sách, hệ thống các phương pháp, biện pháp tổ chức điều hành thực hiện chính sách, huy động, sử dụng đồng bộ hệ thống bộ máy

và đội ngũ trong tổ chức thực hiện chính sách.

Yêu cầu phải đảm bảo tính khoa học, tính hợp lý và tính pháp lý trong tổ chức thực hiện chính sách là để chính sách được thực hiện một cách nghiêm túc, tổ chức thực hiện chính sách đạt hiệu quả cao. Yêu cầu đảm bảo lợi ích thật sự cho các đối tượng thụ hưởng chính sách là để đạt được mục đích của chủ thể ban hành chính sách. Chính sách có ý nghĩa khi lợi ích thực sự cho các đối tượng thụ hưởng được đảm bảo. Việc bảo đảm các yêu cầu trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trong thời gian qua tại một số xã thuộc thành phố Hà Nội chưa thực hiện tốt, chưa đầy đủ. Do đó, trong thời gian tới cần phải thực hiện đúng, đầy đủ các yêu cầu chủ yếu đối với thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại một số địa phương trên.

4.3. Sử dụng hợp lý các phương pháp trong tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội

Phương pháp thực hiện chính sách là những cách thức chủ thể tham gia thực hiện chính sách sử dụng để tổ chức, triển khai thực hiện chính sách. Hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách công nói chung, thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã nói riêng phụ thuộc phần nhiều vào việc lựa chọn đúng, lựa chọn hợp lý các phương pháp trong tổ chức thực hiện chính sách. Ngoài ra, lựa chọn đúng phương pháp thực hiện chính sách còn tác động trực tiếp đến việc đạt được mục tiêu chính sách.

Để thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã có hiệu quả cao cần phải lựa chọn các phương pháp như: Phương pháp hành chính; phương pháp giáo dục, thuyết phục và phương pháp kết hợp. Vì đây là chính sách có quy mô lớn, tính chất phức tạp, đối tượng thụ hưởng chính sách nhiều, đa dạng và các đặc điểm, đặc thù chuyên biệt. Nếu lựa chọn và sử dụng hợp lý các phương pháp nói trên chắc chắn sẽ cho hiệu quả cao trong tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ, công chức.

4.4. Nâng cao năng lực và đề cao trách nhiệm của chủ thể chính tham gia thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội

Chất lượng hiệu quả thực hiện chính sách phụ thuộc vào năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức tham gia thực hiện chính sách. Nói cách khác, năng lực thực hiện chính sách của đội ngũ cán bộ, công chức chủ thể chính tham gia thực hiện chính sách trên quyết định chất lượng, hiệu quả của việc thực hiện chính sách. Do đó, muốn nâng cao hiệu quả, chất lượng thực hiện chính sách này cần phải có các giải pháp đồng bộ để nâng cao năng lực thực thi chính sách của đội ngũ cán bộ, công chức cơ quan chủ trì thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã. Để nâng cao năng lực, hiệu quả của đội ngũ cán bộ, công chức thực thi chính sách này tại thành phố Hà Nội hiện nay cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ chú ý đến bồi dưỡng về chính trị mà phải đặc biệt chú ý đến chất lượng chuyên môn, phải có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức giỏi trên nhiều lĩnh vực, đồng thời có ý thức chính trị cao, có phẩm chất đạo đức tốt để họ nhận thức được sự cần thiết trong việc bảo đảm các yêu cầu trong việc thực hiện chính sách.

- Thường xuyên rà soát, đánh giá lại hệ thống các yêu cầu phải bảo đảm trong việc thực hiện chính sách để cập nhật các yêu cầu mới cần bảo đảm hoặc loại trừ các yêu cầu không còn phù hợp với tình hình thực tế để thực hiện chính sách được linh hoạt, phù hợp.

- Hoàn thiện các quy định, quy chế về thực hiện và kiểm tra, giám sát việc đảm bảo đầy đủ các yêu cầu trong quá trình thực hiện chính sách.

- Ngoài chính sách của Nhà nước, Hà Nội cần xây dựng cơ chế chính sách đặc thù về đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ cán bộ công chức tham gia thực hiện chính sách này. Đây là một trong những giải pháp quan trọng. Đãi độ tốt thì không chỉ hấp dẫn được cán bộ, công

chức có trình độ chuyên môn giỏi tham gia vào quá trình thực hiện chính sách này tại Thành phố. Họ sẽ phát huy hết những khả năng, năng lực sở trường để cống hiến cho sự nghiệp đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã.

4.5. Tăng cường nghiên cứu thực tiễn để xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với thực tiễn trong từng giai đoạn

Hiện nay, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tham gia thực hiện chính sách phần lớn có trình độ cao và được đào tạo cơ bản. Bên cạnh đó, vẫn còn một số cán bộ, công chức trình độ, năng lực còn hạn chế và chưa am hiểu về chính sách nên còn gây ra khó khăn trong việc thực hiện chính sách. Do vậy, điều cần thiết hiện nay là xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã phải theo các nhiệm vụ sau đây:

- Từng địa phương tổ chức điều tra, khảo sát, đánh giá một cách khách quan về thực trạng tình hình đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và dự báo nhu cầu cán bộ, công chức cấp xã một cách khoa học, đồng thời tiến hành xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cho từng giai đoạn, phù hợp với điều kiện và đặc điểm của từng địa phương. Trên cơ sở đó lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể từng năm cho từng đối tượng cán bộ, công chức theo quy hoạch.

- Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức trên cơ sở nên giảm nội dung lý thuyết, tăng 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 kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho từng đối tượng cán bộ, công chức. Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, bồi dưỡng để phù hợp với điều kiện, đặc điểm của cán bộ, công chức từng địa phương.

- Tăng cường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ để nâng cao năng lực thực hiện chính sách cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

- Tổ chức các hội nghị, hội thảo, tập huấn trao đổi kinh nghiệm về thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.

4.6. Tăng cường đầu tư các nguồn lực để thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội

Để chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã được thực hiện một cách hiệu quả thì đòi hỏi các cơ quan có thẩm quyền ban hành chính sách phải tăng cường các nguồn lực và kinh phí cho thực hiện chính sách. Khi nguồn lực và kinh phí dồi dào thì sẽ tạo điều kiện tốt nhất cho việc thực hiện chính sách và hoàn thành mục tiêu chính sách. Tuy nhiên, trong tình hình kinh tế xã hội nước ta hiện nay, việc tăng cường nguồn lực để thực hiện chính sách có thể gặp khó khăn, do vậy cần phải thực hiện một số giải pháp sau:

- Kiểm tra lại các nguồn lực sẵn có để có sự đánh giá, phân bổ các nguồn lực chi phí một cách hợp lý và hiệu quả.

- Thu hút nguồn lực của cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước cho việc tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

5. KẾT LUẬN

Trên cơ sở những thành tựu cũng như những bất cập trong quá trình thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội trong giai đoạn từ năm 2016-2019 đã được cơ quan chủ trì thực hiện chính sách nhận định, đánh giá và căn cứ định hướng thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hà Nội đến năm 2020, bài viết này tập trung đưa ra các giải pháp hoàn thiện thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hà Nội trong những năm tới.

Hy vọng những giải pháp trên đây sẽ tạo sự chuyển biến về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã; góp phần nâng cao phẩm chất, đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức các phường, xã ở Thủ đô. Một đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tốt về mọi

mặt chắc chắn sẽ làm cho hoạt động quản lý nhà nước trên mọi lĩnh vực ở cấp cơ sở được thực hiện đúng đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước; góp phần xây dựng và phát triển Thủ đô trong bối cảnh hội nhập quốc tế; xứng đáng với sự tin yêu của cả nước và bạn bè quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội (2013). Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện đề án đào tạo cán bộ xã, phường, thị trấn có trình độ cao đẳng, đại học.
2. Chương trình số 12/2018 của UBND TP ban hành: Chương trình hành động thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp phát triển KT-XH và dự toán ngân sách nhà nước năm 2019.
3. Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 01/01/2019 của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện Kế hoạch phát triển KT-XH và Dự toán ngân sách nhà nước năm 2019.
4. Các văn bản pháp luật liên quan đến cán bộ, công chức; chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.
5. Sở Nội vụ Hà Nội (2017). Báo cáo thực hiện công

tác tuyển dụng cán bộ, công chức năm 2016.

6. Sở Nội vụ Hà Nội (2018). Báo cáo đánh giá thực hiện chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức cấp xã ở Thành phố Hà Nội.
7. Kế hoạch số 37/KH-UBND ngày 05/02/2016 của UBND Thành phố, Đào tạo nghề cho lao động nông thôn năm 2016.
8. Nghị quyết số 05-NQ/TU, ngày 01-3-2007 của Ban Chấp hành đảng bộ thành phố Hà Nội, Chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2007-2020 và những năm tiếp theo.
9. Thủ tướng Chính phủ (2016). Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25-01-2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025.
10. Quyết định số 781/QĐ-UBND ngày 14/2/2012 của UBND thành phố Hà Nội, Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thành phố Hà Nội giai đoạn 2011 – 2015 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xã, phường, thị trấn có trình độ cao đẳng, đại học.
11. Quyết định số 4793/QĐ-UBND ngày 23/9/2015 của UBND thành phố Hà Nội, Đào tạo lớp trung cấp Trường công an xã khóa V (2015 -2017).

SOLUTIONS FOR IMPLEMENTING POLICY ON TRAINING, FOSTERING CADRES, COMMUNE OFFICIALS IN HANOI CITY IN THE COMING TIME

Nguyen Manh Quan¹

¹*Hanoi city Public security*

SUMMARY

From the initial achievements as well as valuable lessons learned in the implementation of the policy of training and retraining commune-level cadres and civil servants in the recent reality of Hanoi City, Hanoi Party Committee and The Hanoi People's Committee is continuing to direct all levels and sectors to coordinate well in implementing the policy of training and retraining in the new period. In this article, the author desires to mention the situation of the training and retraining of communal cadres and civil servants and solutions to implement the policies on training and retraining cadres and civil servants of Thu capital in the following years, contributing to improving the quality of the commune-level contingent of the Capital. At the same time, the author also assessed part of the advantages and limitations, pointing out the cause of the restriction in implementing the policy of training and retraining cadres and civil servants at the commune level of Hanoi. The restriction of inadequacies stems from the awareness, responsibility, quality and capacity of cadres and civil servants. Therefore, improving the service quality of cadres and civil servants is an urgent requirement to serve the cause of building a civilized and modern capital.

Keywords: Forecasting for policy implementation, service quality, the policy of training and retraining commune-level cadres and civil servants.

Ngày nhận bài : 18/10/2019
Ngày phản biện : 22/11/2019
Ngày quyết định đăng : 03/12/2019