

ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đào tạo bồi dưỡng (ĐTBD) cán bộ, công chức (CBCC) nói chung, CBCC cấp xã nói riêng là một khâu quan trọng của công tác cán bộ (CB). ĐTBD gắn với việc sử dụng CBCC sau đào tạo có ý nghĩa quan trọng góp phần quyết định nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, từ đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền địa phương cấp xã.

Trong những năm qua, Tỉnh ủy, UBND Tỉnh Hải Dương luôn quan tâm đến công tác ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân chủ quan, khách quan nên hiệu quả của công tác ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã còn một số hạn chế như: Nội dung chương trình ĐTBD chưa đảm bảo yêu cầu năng lực, hoạt động thực tiễn cũng như rèn luyện tư tưởng, đạo đức tác phong cho đội ngũ CBCC cấp xã, phương pháp giáo dục chậm đổi mới, nặng về truyền đạt kiến thức; đội ngũ tham gia ĐTBD CBCC cấp xã còn có hạn chế nhất định; việc sử dụng CB sau đào tạo chưa gắn với việc xem xét, đánh giá kết quả ĐTBD, có nơi chưa gắn với quy hoạch CB....

Trước yêu cầu của sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn mới; đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn, công tác ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã phải được đổi mới, nâng cao chất lượng, nhằm trang bị kiến thức LLCT, trình độ chuyên môn, tác phong lãnh đạo, tư duy khoa học góp phần làm cho đội ngũ CBCC cấp xã hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Xuất phát từ những lý do trên, Trường Chính trị tỉnh Hải Dương thực hiện đề tài khoa học cấp tỉnh: **"Đánh giá hiệu quả ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 - 2019 và giải pháp giai đoạn 2020 - 2025"**. Việc đánh giá đúng thực trạng công tác ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã sẽ là căn cứ để xây dựng hệ thống giải pháp phù hợp nhằm khắc phục những hạn chế, nâng cao chất lượng ĐTBD, xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh ngày càng chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu của nền hành chính trong thời gian tới.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Nghiên cứu hệ thống cơ sở lý luận cho công tác ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã.

- Đánh giá thực trạng hiệu quả công tác ĐTBD và sử dụng CBCC cấp xã ở tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 - 2019.

- Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2020 - 2025.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là CBCC cấp xã; các cơ quan quản lý công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã (ở cả cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã); người dân trên địa bàn một số xã, phường, thị trấn của tỉnh; hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã tại Trường Chính trị tỉnh Hải Dương và một số đơn vị khác.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian:

Nghiên cứu trên địa bàn 264 xã, phường, thị trấn thuộc 12 huyện, thị xã, thành phố của tỉnh Hải Dương và một số cơ quan cấp huyện, cấp tỉnh có thẩm quyền quản lý đối với CBCC cấp xã; công tác đào tạo CBCC cấp xã tại Trường Chính trị tỉnh Hải Dương và một số đơn vị liên quan.

- Về thời gian :

Thời gian nghiên cứu: Từ 2010 đến 2019.

4. Nội dung nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã

- Các khái niệm cơ bản

+ CBCC cấp xã.

+ ĐTBĐ CBCC cấp xã.

+ Sử dụng CBCC cấp xã.

+ Hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã.

- Hệ thống quan điểm của Đảng về CBCC cấp xã.

- Hệ thống quy định pháp lý về ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã.

- Hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã.

4.2. Thực trạng công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tại tỉnh Hải Dương

- Đánh giá khái quát hệ thống chính quyền cấp xã tại Hải Dương hiện nay.

- Khảo sát thực trạng công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương.

+ Quy mô: 3.300 cá nhân và 14 tổ chức.

+ Đối tượng:

Về cá nhân: Khảo sát đối với 1.500 CBCC cấp xã và 1.800 người dân tại 60 đơn vị xã, phường thuộc 12 huyện, thị xã, thành phố của tỉnh.

Về tổ chức: Khảo sát tại 14 cơ quan quản lý CBCC cấp xã (cấp huyện và

cấp tỉnh) với tổng số 290 phiếu điều tra, khảo sát.

+ Cách thức thực hiện: khảo sát theo mẫu trực tiếp đơn vị.

+ Nội dung khảo sát: thực trạng công tác ĐTBĐ CBCC cấp xã (chất lượng chương trình ĐTBĐ, công tác quản lý, hiệu quả ĐTBĐ); hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã (hiệu quả bố trí, phân công công tác, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá...) sau ĐTBĐ.

- Đánh giá hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tại Hải Dương giai đoạn 2010 - 2019.

4.3. Đề xuất giải pháp ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ giai đoạn 2020 - 2025

- Nghiên cứu xác định mục tiêu, nhiệm vụ ĐTBĐ CBCC cấp xã ở Hải Dương giai đoạn 2020 - 2025.

- Xây dựng hệ thống giải pháp nâng cao hiệu quả ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã tại Hải Dương giai đoạn 2020 - 2025.

+ Nhóm giải pháp chung

+ Nhóm giải pháp về ĐTBĐ CBCC cấp xã giai đoạn 2020 - 2025.

+ Nhóm giải pháp về nâng cao hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học cụ thể như:

5.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Chúng tôi sử dụng phương pháp này để thu thập, xử lý tư liệu, nghiên cứu lịch sử vấn đề, các tài liệu liên quan đến công tác ĐTBĐ và sử dụng CB cấp xã..

5.2. Phương pháp thống kê

Sử dụng phương pháp thống kê khi tiến hành tìm hiểu, tập hợp số liệu về công tác ĐTBĐ CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương.

5.3. Phương pháp chuyên gia

Được sử dụng nhằm thu thập các thông tin, ý kiến đánh giá của các chuyên gia nghiên cứu về ĐTBĐ CBCC và sử dụng CBCC sau đào tạo thông qua hội thảo khoa học, tọa đàm và phỏng vấn, xây dựng chuyên đề...

Phương pháp này còn cho phép xác minh, kiểm tra mức độ tin cậy của các tài liệu, số liệu, báo cáo khoa học được thu thập theo phương pháp nghiên cứu tài liệu ở trên.

5.4. Phương pháp khảo sát, điều tra xã hội học

Được thực hiện thông qua việc sử dụng phiếu điều tra xã hội học để khảo sát thực trạng sử dụng CB sau ĐTBĐ. Việc khảo sát được tiến hành thông qua 03 mẫu phiếu, lấy ý kiến từ 03 nhóm đối tượng: CBCC cấp xã; cơ quan quản lý CBCC cấp xã và nhân dân địa phương. Quy mô khảo sát tại địa bàn 120 xã, phường, thị trấn trên 12 huyện, thị xã, thành phố và một số cơ quan cấp huyện, cấp tỉnh. Tổng số phiếu khảo sát 3.300 phiếu.

5.5. Phương pháp tổng hợp

Trên cơ sở số liệu các phương pháp trên sử dụng phương pháp tổng hợp để tổng hợp lại kết quả đề tài.

5.6. Phương pháp phỏng vấn sâu

Trong quá trình điều tra xã hội học, ngoài việc thu thập thông tin theo mẫu phiếu điều tra, điều tra viên sẽ đối thoại trực tiếp với người được điều tra nhằm tìm hiểu nhận thức của họ về hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương.

6. Những đóng góp khoa học của đề tài

- Kể từ Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIII (năm 2000) đến nay, đề tài là công trình nghiên cứu đầu tiên có hệ thống và tương đối toàn diện về ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã tại tỉnh Hải Dương. Phạm vi thời gian nghiên cứu tương đối dài (từ 2010 đến 2019). Như vậy có thể coi đề tài là công trình nghiên cứu mang tính tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV - XVI, chuẩn bị cho việc xây dựng và thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII về công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã của tỉnh.

- Đề tài góp phần làm rõ một số vấn đề về cơ sở lý luận và thực tiễn ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã. Đặc biệt, đã hệ thống hóa một cách logic tư tưởng của chủ tịch Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng, hệ thống quy định pháp lý của nhà nước kể từ thời kỳ đổi mới đến nay về vấn đề ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã; làm rõ nội dung, tiêu chí đánh giá, các yếu tố ảnh hưởng đến ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã làm cơ sở cho việc đánh giá, xây dựng hệ thống giải pháp cho hoạt động này trong giai đoạn tiếp theo.

- Thông qua hoạt động điều tra, khảo sát, nghiên cứu trên phạm vi rộng (264 xã, phường, thị trấn, các cơ quan cấp tỉnh, cấp huyện), đề tài đã đánh giá sâu sắc thực trạng ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương từ 2010 đến

2019. Qua đó, giúp các cơ quan quản lý, thực hiện hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã đánh giá đúng những kết quả đạt được, những hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm rút ra để nâng cao chất lượng, hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã trong thời gian tới.

- Đề tài đã đề xuất một số mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp có giá trị thực tiễn cao nhằm mục đích nâng cao hiệu quả hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã.

- Đề tài có thể làm tư liệu tham khảo cho Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các cơ quan quản lý cấp tỉnh, cấp huyện trong việc hoạch định chính sách, tổ chức thực hiện nhằm đảm bảo hiệu quả hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã trong giai đoạn tiếp theo (2020 - 2025).

- Đề tài là tài liệu tham khảo quan trọng cho đội ngũ giảng viên, CB nghiên cứu của Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm Chính trị cấp huyện và các cơ sở đào tạo khác về công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về CBCC và hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC trong thời gian qua cũng đã được nghiên cứu, phân tích đánh giá về lý luận, thực trạng và đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng ĐTBĐ, sử dụng CBCC. Nhiều công trình nghiên cứu có những đánh giá khá sâu sắc về hạn chế của công tác CB nói chung và đề xuất các giải pháp để khắc phục những hạn chế của công tác này.

Nhóm các nghiên cứu về CBCC và hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC của một số quốc gia trên thế giới chủ yếu tiếp cận hoạt động ĐTBĐ CC như là một yếu tố để xây dựng đội ngũ CBCC, nâng cao chất lượng hoạt động của nền công vụ. So với nhiều quốc gia trên thế giới đội ngũ CB và CC cấp xã của nước ta mang tính đặc thù (đặc biệt là ở các quốc gia theo mô hình tư bản chủ nghĩa không có khái niệm CB, rất ít quốc gia có chế độ riêng cho CC cấp xã).

Nhóm các nghiên cứu trong nước mặc dù đã đề cập đến hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC ở nhiều khía cạnh khác nhau và có những đóng góp nhất định trong việc hoạch định chủ trương, chính sách, tìm ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã ở nước ta. Từ các nghiên cứu trên cho thấy: Một số công trình nghiên cứu chủ yếu bàn luận về khái niệm CBCC; công chức hành chính, viên chức... Một số công trình nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở mặt phương pháp luận là chủ yếu, hoặc chỉ tập trung nghiên cứu trên phạm vi khá rộng hoặc chỉ nghiên cứu một số khâu của công tác quản lý và xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã.

Ở cấp độ địa phương trong nước, các công trình nghiên cứu là đề tài khoa học, luận án tiến sỹ, luận văn thạc sỹ, các bài báo khoa học nghiên cứu về vấn đề xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã có số lượng tương đối lớn, nghiên cứu tại nhiều địa phương trên toàn quốc. Một số đề tài đã bàn đến vấn đề ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã. Tuy nhiên, trong các công trình đó thường tiếp cận nghiên cứu hoạt động ĐTBĐ tách riêng với hoạt động sử dụng CBCC (hoặc là nghiên cứu hoạt động ĐTBĐ CBCC hoặc là nghiên cứu hoạt động sử dụng CBCC). Nhóm các công trình nghiên cứu hoạt động sử dụng CBCC cấp xã sau đào tạo chủ yếu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng sử dụng CBCC cấp xã, chưa đề cập các giải pháp toàn diện để nâng cao hiệu quả công tác ĐTBĐ CBCC cấp xã, nghĩa là vẫn chưa tiếp cận một cách biện chứng giữa hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã với hoạt động sử dụng CBCC cấp xã sau đào tạo. Chưa có công trình nào tập trung nghiên cứu chuyên sâu về hiệu quả ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã trong giai đoạn hiện nay.

Tại Hải Dương chưa có công trình, đề tài khoa học nào nghiên cứu, khảo sát đánh giá một cách tổng quan và sâu sắc về thực trạng ĐTBĐ CBCC cấp xã và hiệu quả sử dụng CB, công chức cấp xã sau đào tạo giai đoạn hiện nay để làm cơ sở xây dựng hệ thống giải pháp ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã trong giai đoạn tiếp theo. Chúng tôi cho rằng đây là những “khoảng trống” khoa học mà đề tài sẽ tập trung nghiên cứu, làm rõ.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ TÀI

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Cán bộ, công chức

Cán bộ, công chức là những thuật ngữ cơ bản của chế độ công vụ, công chức, thường xuyên xuất hiện trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong khoa học hành chính, theo các cách tiếp cận khác nhau, người ta đã đưa ra các cách giải thích khác. Theo Khoản 1 và Khoản 2, Điều 4, Chương I Luật CBCC năm 2008 quy định:

“ Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.”

2.1.2. Cán bộ, công chức cấp xã

- *Cán bộ cấp xã*, Khoản 3, Điều 4 Luật CBCC 2008 quy định: Cán bộ cấp xã là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Cán bộ cấp xã có các chức vụ sau đây: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân; Chủ tịch Ủy ban MTTQ Việt Nam; Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam; Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

- *Công chức cấp xã*, các chức danh công chức cấp xã bao gồm: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - Thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội.

2.1.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5/3/2010 của Chính phủ về ĐTBĐ công chức đã đưa ra cách hiểu về đào tạo và bồi dưỡng như sau:

“Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học”.

“Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc”.

2.1.4. Sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

Theo Nghị 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, sử dụng CBCC bao gồm các hoạt động: 1. Bố trí, phân công công tác và chuyển ngạch công chức. 2. Điều động, luân chuyển, biệt phái công chức. 3. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, từ chức, miễn nhiệm công chức. 4.Đánh giá công chức. 5. Thực hiện chế độ, chính sách đối với công chức.

2.1.5. Hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ công chức cấp xã

Trên cơ sở nhận thức về đánh giá hiệu quả nói chung, chúng ta có thể đưa ra khái niệm hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã như sau: *“Hiệu quả ĐTBĐ CBCC cấp xã là sự so sánh chất lượng đầu vào với kết quả đầu ra của hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã trên các phương diện về kiến thức, kỹ năng, thái độ/nhận thức mà CBCC cấp xã được trang bị trong quá trình ĐTBĐ; so sánh giữa mục tiêu, chi phí, nguồn lực dành cho ĐTBĐ CBCC cấp xã với kết quả đạt được (về quy mô, số lượng, chất lượng)”.*

Tương tự, hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã có thể quan niệm: *“Hiệu quả sử dụng cán bộ, công chức cấp xã là việc sử dụng lực lượng CBCC xã hiện có, phát huy được tốt nhất năng lực, phẩm chất của từng CBCC cấp xã phục vụ cho những mục tiêu mà Đảng, nhà nước đặt ra, đáp ứng được yêu cầu và nguyện vọng của người dân so với hệ thống cơ sở vật chất và nguồn kinh phí chi cho đội ngũ CBCC cấp xã”.*

Tuy nhiên, trong hoạt động xã hội, đặc biệt là các hoạt động của khu vực công (ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã là một hoạt động thuộc khu vực công) thì việc đánh giá hiệu quả không đơn giản. Bởi vì kết quả đầu ra của các hoạt động này rất khó lượng hóa, đó không đơn thuần là các chỉ số đại

lượng về kinh tế mà nó còn bao gồm các khía cạnh về mục tiêu chính trị, xã hội, an ninh, quốc phòng... và các yếu tố thuộc về triết lý, niềm tin, lý tưởng, các giá trị mà nền công vụ của quốc gia đó theo đuổi... Mặt khác, kết quả đầu ra hoạt động của khu vực công đôi khi không được thể hiện ra ngay tức thời mà nó luôn có độ trễ về thời gian. Do đó đánh giá hiệu quả hoạt động của khu vực công, trong đó có hoạt động ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã chỉ mang tính chất tương đối.

2.2. Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, chính sách của Đảng và nhà nước ta về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức

2.2.1. Quan điểm Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức

2.2.1.1. Quan điểm của Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng (huấn luyện) cán bộ, công chức

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác huấn luyện cán bộ là một hệ thống bao gồm từ nội dung, phương pháp đến cách thức tổ chức. Tư tưởng nhất quán, xuyên suốt ở Người là xác định rõ yêu cầu của người dạy và người học gắn liền với sự nghiệp cách mạng của Đảng và của nhân dân.

2.2.1.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về sử dụng CBCC

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về việc sử dụng cán bộ đến nay vẫn thể hiện tính cách mạng, sâu sắc, có ý nghĩa to lớn đối với công tác quản lý, sử dụng CBCC của Đảng và nhà nước ta.

2.2.2. Quan điểm, chính sách của Đảng ta về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức

Hệ thống quan điểm của Đảng ta về ĐTBĐ, sử dụng cán bộ công chức đang ngày càng hoàn thiện, trở thành cơ sở cho việc ban hành chức chủ trương, chính sách của nhà nước đối với công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC nói chung, CBCC cấp xã nói riêng.

2.2.3. Chính sách, quy định của nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng về xây dựng đội ngũ CBCC trong đó có CBCC cấp xã, nhà nước đã thể chế hóa thành hệ thống chính sách, quy định pháp lý tương đối đầy đủ và hoàn thiện quy định về công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã.

2.3. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

2.3.1. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

Theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ:

- Đào tạo CBCC cấp xã gồm : Đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và Đào tạo sau đại học.

- Hình thức bồi dưỡng gồm 04 hình thức: Tập sự; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hằng năm.

- Nội dung bồi dưỡng, gồm 05 nội dung: Lý luận chính trị; Kiến thức quốc phòng và an ninh; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức hội nhập quốc tế; tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ.

Theo quy định tại Điều 27 Nghị định 101/2017/NĐ-CP, về phân công tổ chức bồi dưỡng CBCC viên chức và theo chức năng, nhiệm vụ được quy định hiện nay, các trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đang tham gia vào cả quá trình ĐTBĐ CBCC, viên chức, trong đó có CBCC cấp xã.

- Về đào tạo: chương trình trung cấp LLCT - HC hiện nay vừa có tính chất của một chương trình bồi dưỡng về LLCT, vừa có tính chất của một chương trình đào tạo bởi thời gian thực hiện dài (18 tháng học), học viên được đào tạo về chuyên môn (hành chính), được cấp bằng tốt nghiệp và bằng trung cấp LLCT-HC có thể dùng làm căn cứ xét tuyển về chuyên môn, căn cứ xếp bảng lương cho CBCC cấp xã.

- Về bồi dưỡng, hiện nay các trường Chính trị tập trung thực hiện hai nội dung chính: Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước và Bồi dưỡng kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm cho CBCC cấp xã.

Bên cạnh hoạt động ĐTBĐ của trường Chính trị cấp tỉnh, tại các địa phương hiện nay còn có sự tham gia của các Trung tâm Bồi dưỡng chính trị các huyện, thị, thành phố, các cơ sở ĐTBĐ CBCC của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương với những mức độ khác nhau.

2.3.2. Nội dung sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

Trên cơ sở quy định tại Nghị định 24/2010/NĐ-CP, xét từ đặc thù của đội ngũ CBCC cấp xã, có thể khái quát hoạt động sử dụng CBCC cấp xã bao gồm một số nội dung cơ bản sau:

2.3.2.1. Xác định tiêu chuẩn đối với CBCC cấp xã

2.3.2.2. Quy hoạch CBCC cấp xã

2.3.2.3. *Bố trí, luân chuyển, điều động CBCC cấp xã*

2.3.2.4. *Đánh giá CBCC cấp xã*

2.3.2.5. *Thực hiện chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã*

2.4. Các yếu tố tác động đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ công chức cấp xã

2.4.1. Các yếu tố bên ngoài tác động đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

2.4.1.1. *Đặc điểm và xu hướng phát triển chung của thời đại*

2.4.1.2. *Thế chế chính trị, đường lối chính sách của Đảng và nhà nước*

2.4.1.3. *Đặc điểm địa lý, truyền thống lịch sử, mức độ phát triển kinh tế xã hội của địa phương, khu vực*

2.4.1.4. *Đặc điểm về cơ chế hình thành và trình độ đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã*

2.4.2. Các yếu tố bên trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

2.4.2.1. *Hệ thống các cơ sở ĐTBĐ và quản lý hoạt động ĐTBĐ*

2.4.2.2. *Nội dung chương trình và phương pháp ĐTBĐ*

2.4.2.3. *Uy tín, trình độ, kỹ năng của đội ngũ giảng viên*

2.4.2.4. *Kinh phí và cơ sở vật chất dành cho ĐTBĐ*

2.4.3. Vấn đề giải quyết mối quan hệ giữa đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng CBCC đều là các khâu quan trọng của công tác cán bộ. Mối quan hệ giữa ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã là mối quan hệ biện chứng hai chiều, tác động qua lại lẫn nhau.

2.5. Tiêu chí đánh giá hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã

2.5.1. Tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác ĐTBĐ CBCC cấp xã

2.5.1.1. *Xác định mục tiêu hoạt động ĐTBĐ*

2.5.1.2. *Công tác tổ chức, quản lý hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã*

2.5.1.3. *Nội dung, kết cấu, mức độ phù hợp của các chương trình ĐTBĐ với nhu cầu của đội ngũ CBCC cấp xã.*

2.5.1.4. *Chất lượng đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBĐ CBCC cấp xã*

2.5.1.5. *Mức độ đảm bảo về cơ sở vật chất và kinh phí phục vụ ĐTBĐ CBCC cấp xã.*

2.5.1.6. *Mức độ nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ của CBCC cấp xã sau khi tham gia ĐTBĐ.*

2.5.2. Tiêu chí đánh giá hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ

2.5.2.1. *Mức độ đảm bảo các nguyên tắc và quy định trong sử dụng CBCC cấp xã.*

2.5.2.2. *Mức độ hiệu quả trong sử dụng CBCC cấp xã*

2.5.2.3. *Đánh giá kết quả công tác của đội ngũ CBCC cấp xã sau ĐTBĐ*

2.6. Kinh nghiệm của một số địa phương về ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã

2.6.1. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh

2.6.1.1. *Mô hình tổ chức hoạt động ĐTBĐ CBCC được thực hiện tập trung, đặt dưới sự chỉ đạo, điều hành thống nhất của Tỉnh ủy, UBND tỉnh*

2.6.1.2. *Sắp xếp tổ chức, nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ sở ĐTBĐ CBCC*

2.6.1.3. *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, giảng viên kiêm chức*

2.6.1.4. *Tăng cường đầu tư cho công tác ĐTBĐ CBCC cấp xã*

2.6.1.5. *Nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã*

2.6.2. Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng

2.6.2.1. *Nhận thức đúng vai trò của công tác ĐTBĐ cán bộ công chức*

2.6.2.2. *Nội dung, chương trình ĐTBĐ theo tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức và tập trung theo hướng chuyên nghiệp, chuyên sâu*

2.6.2.3. *Quan tâm tới chất lượng đội ngũ giảng viên và đổi mới hình thức và phương pháp giảng dạy*

2.6.3. Bài học kinh nghiệm cho tỉnh Hải Dương

2.6.3.1. *Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng, hoạt động quản lý của chính quyền đối với công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức cấp xã*

2.6.3.2. *Đổi mới, sắp xếp lại các cơ sở ĐTBĐ CBCC theo mô hình tập trung, thống nhất, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập*

2.6.3.3. *Tiếp tục nghiên cứu, đổi mới chương trình, nội dung ĐTBĐ đội ngũ cán bộ công chức cấp xã theo hướng: Thiết thực, sát hợp với từng loại chức danh cán bộ*

2.6.3.4. Đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập theo hướng nghiên cứu, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học, lấy người học làm trung tâm

2.6.3.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

2.6.3.6. Coi trọng công tác sử dụng CBCC sau đào tạo

Chương 3
THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG, SỬ DỤNG
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TỈNH HẢI DƯƠNG
GIAI ĐOẠN 2010 - 2019

3.1. Khái quát đặc điểm tự nhiên, kinh tế xã hội, hệ thống chính trị cấp xã và những tác động đến ĐTBĐ CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010-2019

3.1.1. Một số đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, hệ thống chính trị cấp xã

3.1.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế xã hội

* **Đặc điểm tự nhiên:** Hải Dương nằm ở vị trí trung tâm Đồng bằng sông Hồng, thuộc tam giác kinh tế trọng điểm phía Bắc Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, với diện tích 1.662 km². Tỉnh Hải Dương bao gồm 9 huyện, 1 thị xã, 02 thành phố với dân số gần 1.9 triệu người. Trong đó dân số nông thôn chiếm 68.07%, dân số thành thị chiếm 31.93%.

* **Đặc điểm kinh tế - xã hội:**

Năm 2019, tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh tăng bình quân 8,6%/năm so với cùng kỳ năm 2018. Tổng giá trị hàng hóa xuất khẩu đạt 7.778 triệu USD, tăng 5% so với kế hoạch đề ra. Tổng thu ngân sách nhà nước trên đạt trên 20.000 tỷ đồng, bằng 134,5% dự toán. Thu hút đầu tư nước ngoài đạt 808,3 triệu USD, tăng 25% so với năm 2018. Toàn tỉnh có 201 trong tổng số 220 xã được công nhận đạt chuẩn nông thôn mới, đạt 91,4%. Trong lĩnh vực văn hoá, chất lượng giáo dục toàn diện của Tỉnh được giữ vững. Công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe, tạo việc làm cho nhân dân được quan tâm. Tỷ lệ hộ nghèo còn 1,9% (giảm 0,63% so với 2018. Tỷ lệ dân số tham gia bảo hiểm y tế năm 2019 đạt 87,6% (kế hoạch 89%). Tình hình an ninh - quốc phòng, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh được bảo đảm.

3.1.1.2. Tổ chức Hệ thống chính trị cấp xã

Toàn tỉnh hiện có 235 đảng bộ xã, phường, thị trấn tương ứng với 235 đơn vị hành chính cấp xã (trong đó có 178 đảng bộ xã, 47 đảng bộ phường và 10 đảng bộ thị trấn). Chất lượng hoạt động của HĐND và đại biểu HĐND cấp xã được nâng lên. Công tác phối hợp giữa thường trực HĐND với UBND và ủy ban MTTQ các cấp ngày càng chặt chẽ, hiệu quả. UBND cấp xã đã quan tâm đổi mới phương thức hoạt động và nâng cao năng lực quản lý, điều hành, duy trì pháp chế xã hội chủ nghĩa. Tổ chức bộ máy của MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội tích cực tham gia xây dựng Đảng, chính quyền,

phát huy vai trò dân vận, giám sát và phản biện xã hội.

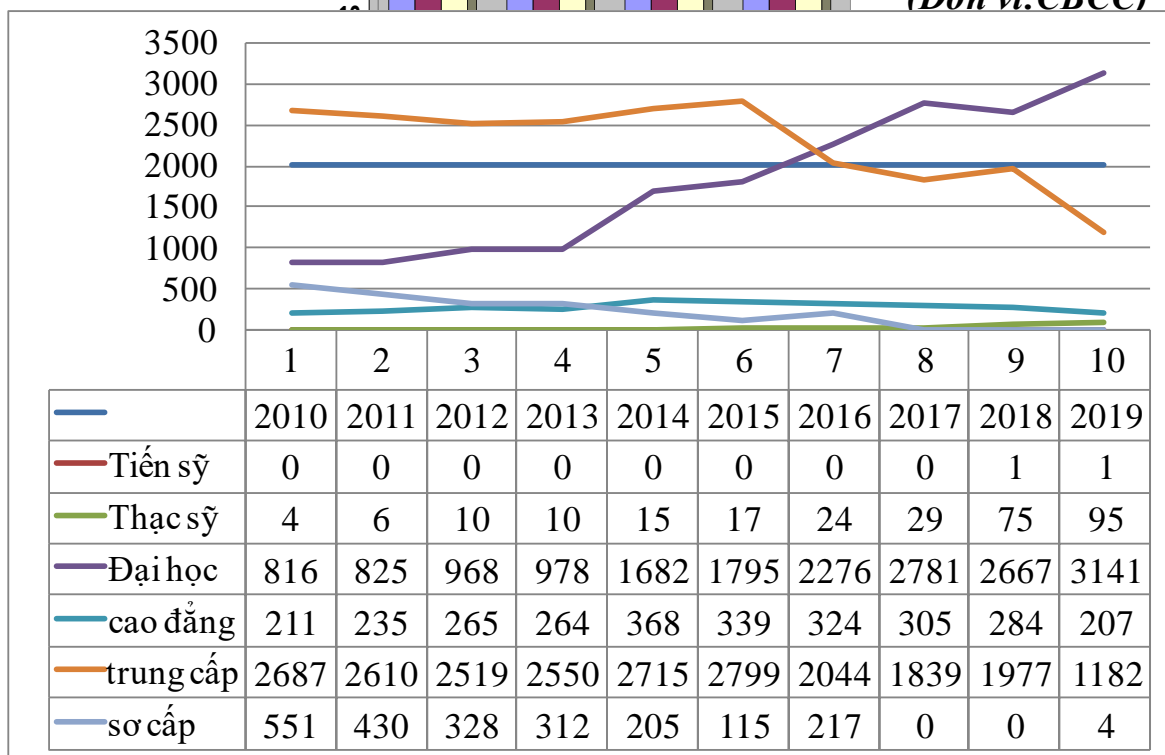
3.1.1.3. Tình hình chung về cán bộ, công chức cấp xã

* Số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã:

Bảng 3.1: Số lượng, cơ cấu CBCCC cấp xã của tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 – 2019

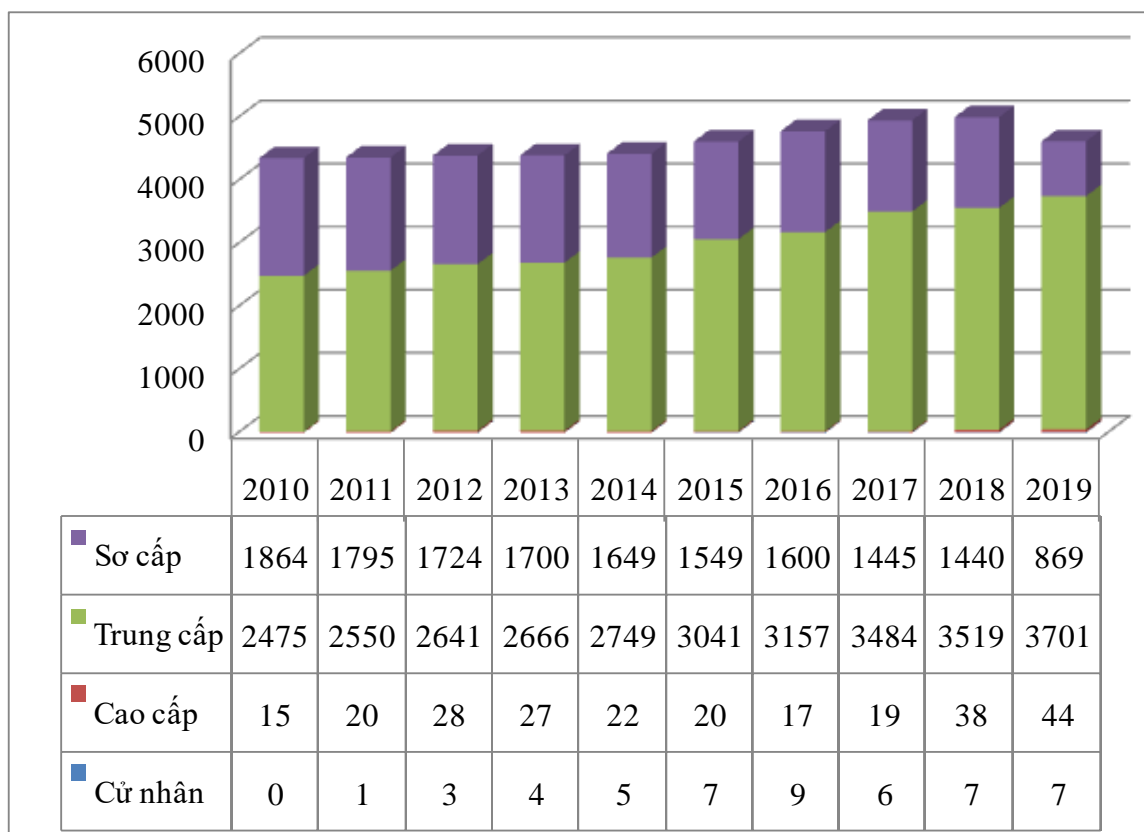
STT	Tổng số	Giới tính		Chức danh		Độ tuổi					
		Nam	Nữ	Cán bộ	Công chức	Dưới 30	31 đến 40	41 đến 50	50 đến 60	Trên tuổi hưu	CC luân chuyển
Năm	CB CC										
2010	4651	4006	645	2711	1940	250	963	1630	1725	65	18
2011	4649	4001	648	2710	1939	235	987	1645	1704	60	18
2012	4671	4031	640	2732	1942	200	835	1596	1984	55	18
2013	4612	3948	664	2676	1936	205	857	1601	1896	53	20
2014	5015	4014	1001	2697	2318	469	1067	1520	1829	109	21
2015	5065	4050	1015	2702	2363	475	1064	1526	1833	108	21
2016	5039	3896	1143	2653	2386	504	1138	1564	1699	131	21
2017	4954	3762	1192	2644	2310	676	1109	1469	1700	92	21
2018	5004	3760	1244	2632	2372	853	1256	1302	1406	187	31
2019	4630	3414	1216	2407	2223	425	1224	1675	1220	86	49

* Trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Hải Dương
Biểu đồ 3.1: Trình độ đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từ 2010-2019
 (Đơn vị: CBCCC)



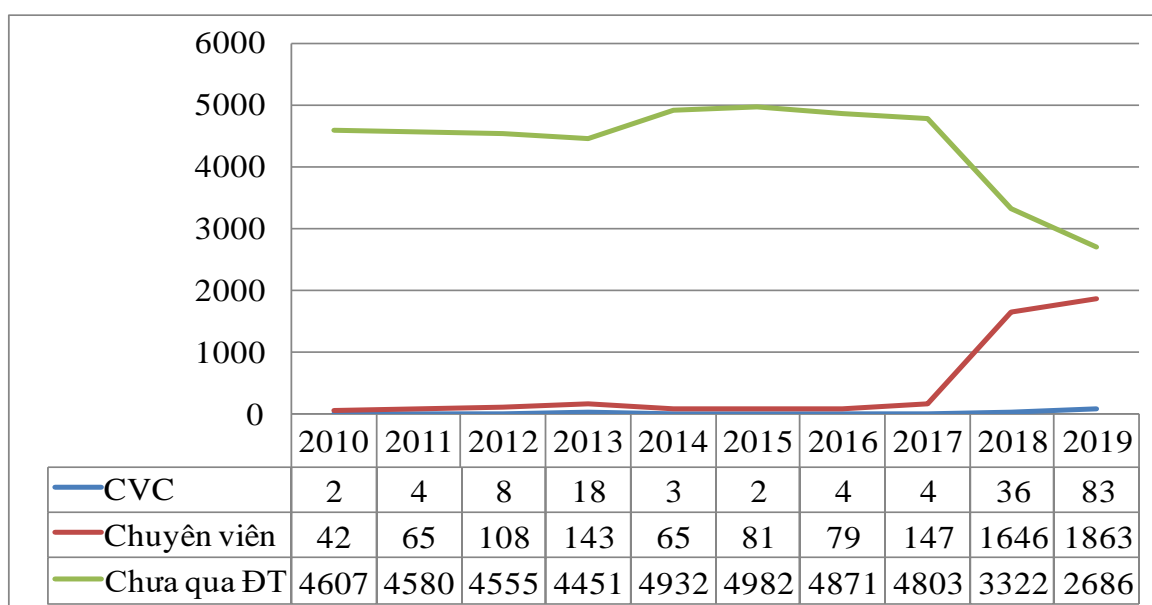
Biểu đồ 3.2. Trình độ LLCT của đội ngũ CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010-2019

(Đơn vị: CBCC)



Biểu đồ 3.3: Trình độ Quản lý nhà nước của CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010-2019

(Đơn vị:CBCC)



- Trình độ tin học, ngoại ngữ

Năm 2019, có 52 CBCC có trình độ tin học trung cấp; có 3842 CBCC có chứng chỉ Tin học; 02 CBCC có trình độ ngoại ngữ đại học, 2328 người có chứng chỉ ngoại ngữ tiếng anh, 383 người có chứng chỉ ngoại ngữ khác.

3.1.2. Những tác động đến hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương

3.1.2.1. Tác động tích cực

- Vị trí địa lý của tỉnh gần với thủ đô Hà Nội, gần các trung tâm kinh tế lớn như Hải Phòng, Quảng Ninh... thuận lợi cho tỉnh ta trong việc tham khảo kinh nghiệm của các địa phương khác trong công tác ĐTBĐ.

- Vị trí các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh cơ bản là có khoảng cách với trung tâm thành phố không quá xa, bán kính xa nhất dao động từ 50 đến 60 km. Đặc điểm này tạo thuận lợi cho việc đi lại, tham gia học tập của CBCC các cấp, nhất là với CBCC cấp xã.

- Hải Dương nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía bắc, có nhiều yếu tố nguồn lực tiềm năng để phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội.

- Hải Dương có truyền thống văn hiến, là mảnh đất hiếu học, tôn sư trọng đạo ... đã tạo nên một truyền thống tốt đẹp để các thế hệ người dân phát huy, trong đó có phong trào học tập nâng cao trình độ của CBCC cấp xã.

- Hải Dương có số lượng dân số đông tạo nguồn lực dồi dào cho lao động, sản xuất và học tập.

3.1.2.2. Tác động tiêu cực

** Tác động từ đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội:*

- Hải Dương gần các thành phố lớn nên sự cạnh tranh trong công tác ĐTBĐ là rất gay gắt.

- Hải Dương là tỉnh tự cân đối được thu – chi, đây vừa là thuận lợi nhưng đồng thời cũng xen lẫn những tác động mang tính khó khăn cho hoạt động ĐTBĐ CBCC của tỉnh. Thách thức của tỉnh là phải tự tìm kiếm nguồn lực, khai thác và cân đối nguồn cho hoạt động ĐTBĐ.

- Hải Dương có 2 thành phố, 1 thị xã và 9 huyện với tổng số 235 đơn vị hành chính cấp xã đặt ra yêu cầu rất cao đối với công tác ĐTBĐ CBCC.

- Mặc dù Hải Dương có bước phát triển ấn tượng về kinh tế - văn hóa, xã hội trong những năm gần đây, tuy nhiên nhìn chung Hải Dương vẫn là một tỉnh nông nghiệp. Đặc điểm này tác động đến tâm lý, tác phong làm việc của người dân nói chung, CBCC các cấp trong đó có CBCC cấp xã nói riêng.

- Trong bối cảnh chung thực hiện tinh giản biên chế, đẩy mạnh cải cách

hành chính, sắp xếp tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn và sắp tới là Đề án sáp nhập 55 đơn vị hành chính cấp xã của Tỉnh dẫn tới nguồn ĐTBD đối với CBCC cấp xã sẽ bị thu hẹp so với giai đoạn trước đây (trước năm 2017).

** Những tác động từ đặc điểm của CBCC cấp xã:*

- Do trình độ của CBCC cấp xã ngày càng được nâng cao nên đặt ra yêu cầu cũng ngày càng cao hơn đối với các cơ sở ĐTBD trong việc thực hiện ĐTBD.

- Về cơ cấu đội ngũ CBCC cấp xã của tỉnh chưa hợp lý về cơ cấu nhóm tuổi, số lượng cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ ít hơn số cán bộ, công chức có độ tuổi cao. Do đó, tạo sức ỳ nhất định đối với hoạt động ĐTBD, thậm chí xuất hiện tâm lý ngại học, sợ học hoặc không cần học bởi tác động của yếu tố tuổi tác, nhiệm kỳ làm việc.

- Do số lượng CBCC cấp xã đông nên có những khó khăn nhất định trong việc thực hiện chính sách, chế độ đối với người học.

- Tâm lý ngại học tập LLCT vẫn còn ở một bộ phận cán bộ, đảng viên trong đó có CBCC cấp xã đã tác động tiêu cực đến chất lượng hoạt động ĐTBD.

3.2. Kết quả công tác ĐTBD và sử dụng cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 – 2019

3.2.1. Tình hình triển khai công tác ĐTBD và sử dụng CBCC cấp xã giai đoạn 2010-2019

3.2.1.1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo giai đoạn 2010 -2015

Trong giai đoạn này, công tác ĐTBD cán bộ, công chức, luôn được các cấp ủy Đảng, chính quyền tỉnh Hải Dương đã chủ động xây dựng kế hoạch, đề án đẩy mạnh công tác ĐTBD cán bộ, công chức các cấp. Tỉnh ủy đã ban hành được hệ thống các văn bản lãnh đạo công tác ĐTBD, quản lý, đánh giá CBCC.

3.2.1.2. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo giai đoạn 2016 – 2019

Hải Dương tiếp tục đã bám sát các văn bản chỉ đạo của trung ương và cụ thể hóa thành các quy định của tỉnh, là căn cứ chính trị và pháp lý quan trọng để thực hiện hoạt động ĐTBD CBCC.

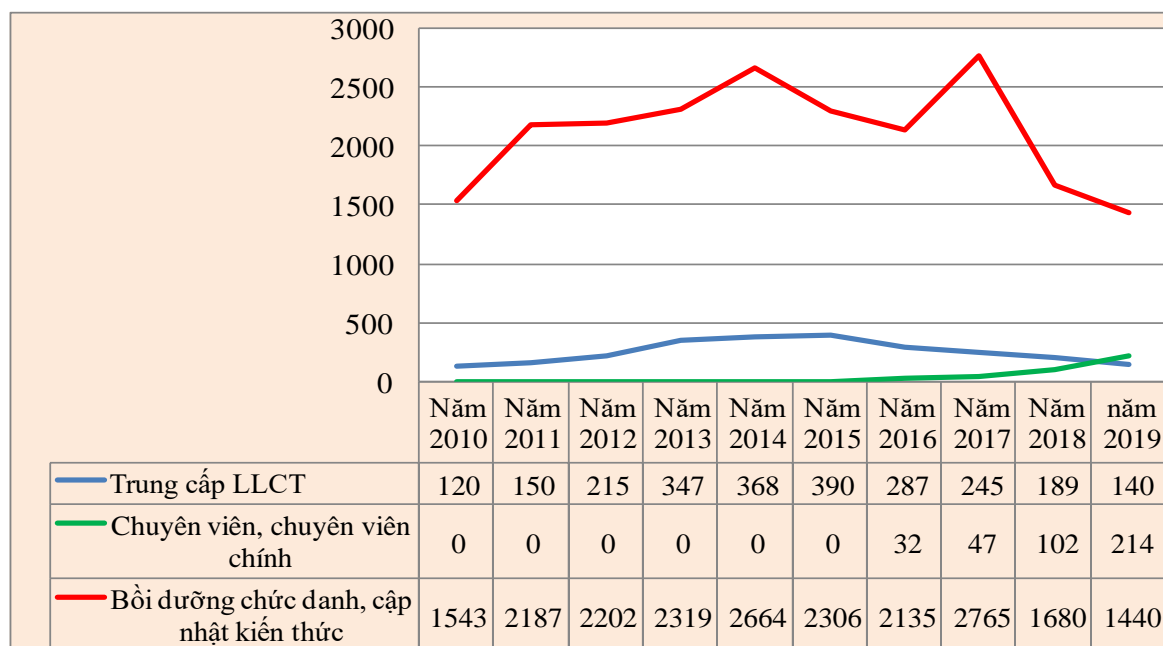
3.2.2. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2010-2020

3.2.2.1. Hoạt động ĐTBD CBCC cấp xã

*** Đối với trường Chính trị tỉnh:** Tính từ 2010 đến nay, trường Chính trị tỉnh đã ĐTBD được số CBCC cấp xã như sau:

Biểu đồ 3.4. Số lượng CBCC cấp xã được ĐTBD từ năm 2010 – 2019

(Đơn vị: CBCC)



*** Đối với Trung tâm bồi dưỡng Chính trị cấp huyện:**

Các trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện cấp huyện bám sát vào Hướng dẫn của Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Hải Dương về Hướng dẫn nhiệm vụ công tác giáo dục lý luận chính trị hàng năm, phối hợp với các ban xây dựng Đảng, các cơ quan, đơn vị để chủ động xây dựng kế hoạch mở lớp ĐTBD lý luận chính trị và nghiệp vụ cho cán bộ, đảng viên cơ sở đảm bảo phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương. Trong đó, giai đoạn 2010-2015, đối với chương trình sơ cấp LLCT trung bình mỗi năm trung tâm bồi dưỡng khoảng 20 CBCC/1 huyện; giai đoạn 2016-2019, số lượng CBCC cấp xã tham gia học chương trình sơ cấp LLCT giảm sút nhiều do có những quy định mới về cấp chứng nhận tương đương hoặc đăng ký học các chương trình có trình độ LLCT cao hơn.

*** Đối với các sở, ban, ngành và các đơn vị đào tạo khác:**

Theo báo cáo của sở Nội vụ giai đoạn 2010-2015, sở đã tổ chức bồi dưỡng được 4993 lượt các chức danh công chức. Năm 2017, sở Nội vụ đảm nhận nhiệm vụ bồi dưỡng cho 1362 cán bộ, công chức cấp xã ở các chương trình bồi dưỡng kiến thức về tin học, tập huấn về công tác thi đua, khen thưởng, cải cách hành chính, tôn giáo, bồi dưỡng công chức theo vị trí việc làm. Năm 2018, sở tiếp tục tổ chức tập huấn cho 1240 CBCC cấp xã ở các lĩnh vực về tin học văn phòng, cập nhật kiến thức và kỹ năng lãnh đạo quản lý cho Bí thư Đảng ủy và chủ tịch UBND cấp xã, bồi dưỡng chức danh công chức.

Bảng 3.2. Số chỉ tiêu CBCC cấp xã được giao ĐTBĐ năm 2019

Nội dung ĐTBĐ	CBCC	Đơn vị chủ trì
Tập huấn về tin học văn phòng	120	Sở Nội vụ
Bồi dưỡng theo vị trí việc làm	1060	Sở Nội vụ
Bồi dưỡng QINN về tôn giáo	530	Ban Tôn giáo
Tập huấn về lĩnh vực nông nghiệp	140	Sở nông nghiệp và PTNT
Tập huấn về lĩnh vực thủy lợi	65	
BD kiến thức NN về công tác GD	265	Sở văn hóa, thể thao và du lịch
BD hòa giải, xây dựng nếp sống văn minh...	915	
BD kỹ năng biên tập, viết tin, phát thanh...	265	Sở Thông tin & TT
BD Phổ biến giáo dục pháp luật....	2190	Sở Tư pháp
BD kiến thức chuyển đổi hệ thống QL chất lượng	210	Sở KH&CN
Tập huấn nghiệp vụ kiểm soát TTHC....	1590	Văn phòng UBND tỉnh
Chuyên ngành Luật, kế toán, hành chính...	360	Trung tâm GDTX tỉnh
Tập huấn nghiệp vụ đoàn	520	Tỉnh đoàn thanh niên

3.2.2.2. Kinh phí phục vụ hoạt động ĐTBĐ

Bảng 3.3. Kinh phí chi sự nghiệp giáo dục – đào tạo cho cấp xã giai đoạn 2010-2019 (Đơn vị: triệu đồng)

Năm	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016	2018	2019
Kinh phí	1.825	8.384	2.555	3.638	1.095	777	805	1.996	1.169	4.197

3.2.2.3. Tình hình sử dụng CBCC cấp xã của tỉnh giai đoạn 2010- 2019

Thực hiện đề án 01 của Tỉnh ủy Hải Dương việc kiêm nhiệm các chức danh CBCC cấp xã được thực hiện có hiệu quả.

3.2.3. Đánh giá những ưu điểm trong hoạt động ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2019

3.2.3.1. Ưu điểm trong hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã

- Thứ nhất, công tác tổ chức, quản lý hoạt động ĐTBĐ cán bộ, công chức cấp xã ngày càng khoa học.

- Thứ hai, các chương trình ĐTBĐ cơ bản đáp ứng được nhu cầu của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Bảng 3.4. Mức độ đánh giá về tính cân đối, phù hợp của các khung chương trình ĐTBD CBCC cấp xã

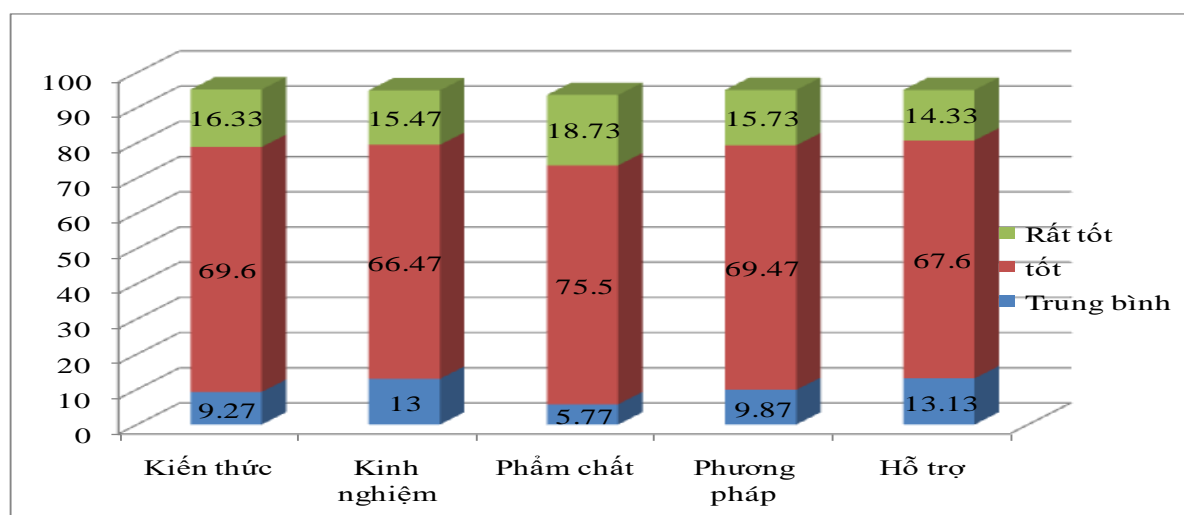
(Tỷ lệ: %)

Chủ thể	Chương trình TCLLCT- HC			Chương trình CV, CVC			Chương trình bồi dưỡng, CNKT		
Chỉ tiêu	Mức độ cân đối, phù hợp đánh giá từ mức độ trung bình đến phù hợp và rất phù hợp								
	<i>(Ghi chú: số liệu màu đen là Mức độ trung bình)</i>								
	Thời gian	Trình độ HV	Lý thuyết	Thời gian	Trình Độ HV	Lý thuyết	Thời gian	Trình Độ HV	Lý Thuyết
Cơ quan cấp tỉnh	78.6	92.85	85.7	92.86	99.03	92.8	100	100	92.85
	28.57	42.85	50	21.4	28.57	14.28	28.57	28.57	42.85
Cơ quan cấp huyện	93.59	94.87	92.95	89.75	89.11	87.82	94.24	95.52	92.3
	23.72	20.51	31.41	19.23	19.87	23.72	17.31	17.95	21.79
Cơ quan cấp xã	95.9	93.8	80	97.2	100	94.5	100	100	97.8
	19.1	21.5	16.8	20.5	21	23	18.9	17.6	26.9
CBCC cấp xã	79.87	81.67	80.2	99.7	99.7	99.28	99.8	99.35	99.9
	13.47	10.27	12.53	19.29	17.73	18.02	13.84	14.29	16.31

- Thứ ba, chất lượng đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBD cán bộ, công chức cấp xã ngày càng được nâng cao

Biểu đồ 3.5: Mức độ đánh giá của học viên đối với giảng viên

(Đơn vị: %)



Chất lượng ĐTBĐ CBCC hiện nay so với giai đoạn trước 2010 được nâng cao

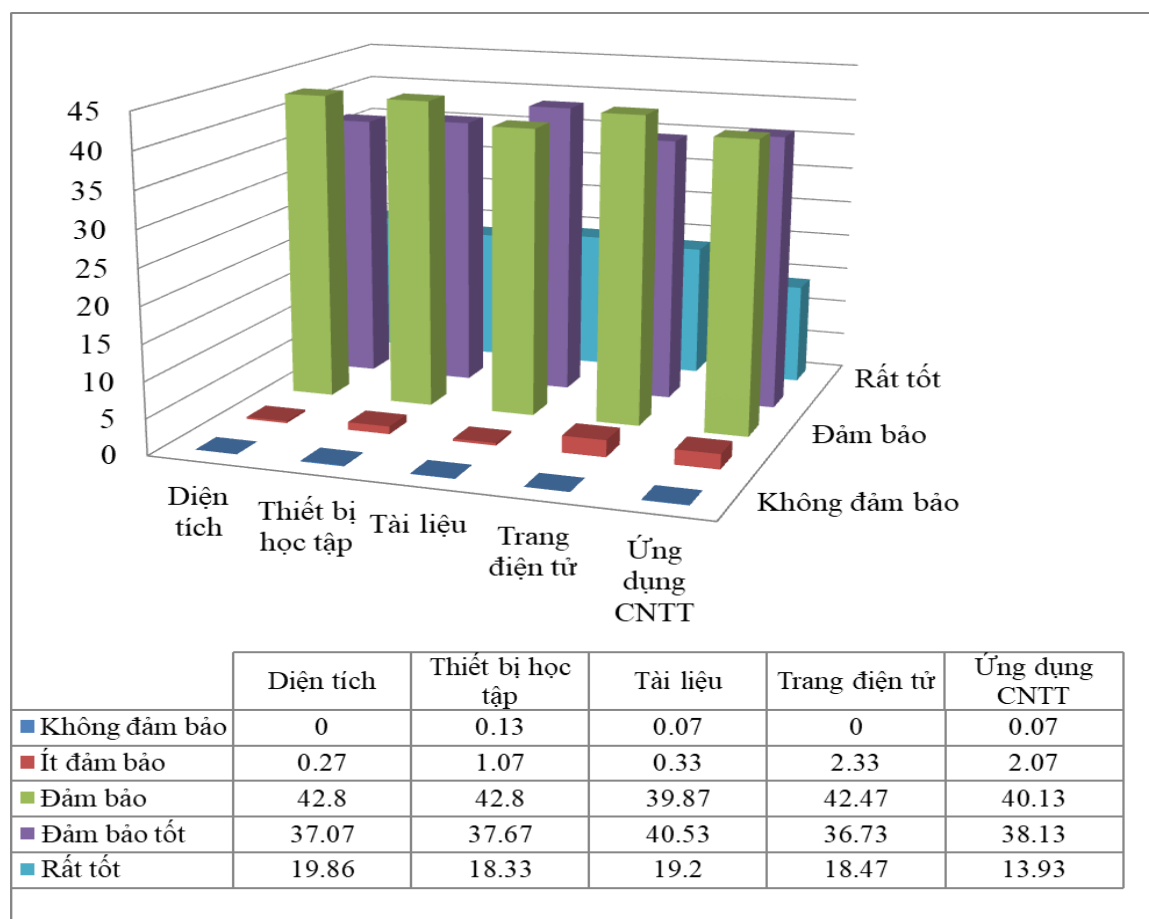
Bảng 3.5: Mức độ đánh giá về chất lượng ĐTBĐ CBCC hiện nay so với giai đoạn trước 2010

Chủ thể	Rất kém	Kém	Trung bình	Khá	Tốt
Cấp tỉnh	0	0	0	92.8	7.2
Cấp huyện	0	0	6.41	83.97	6.41
Cấp xã	0	0	8.15	73.46	18.36
CBCC cấp xã	0	0	10	73.33	11.8

* Thứ tự, cơ sở vật chất và kinh phí phục vụ ĐTBĐ CBCC cấp xã từng bước được cải thiện

Biểu đồ 3.6: Mức độ đảm bảo cơ sở vật chất phục vụ hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã

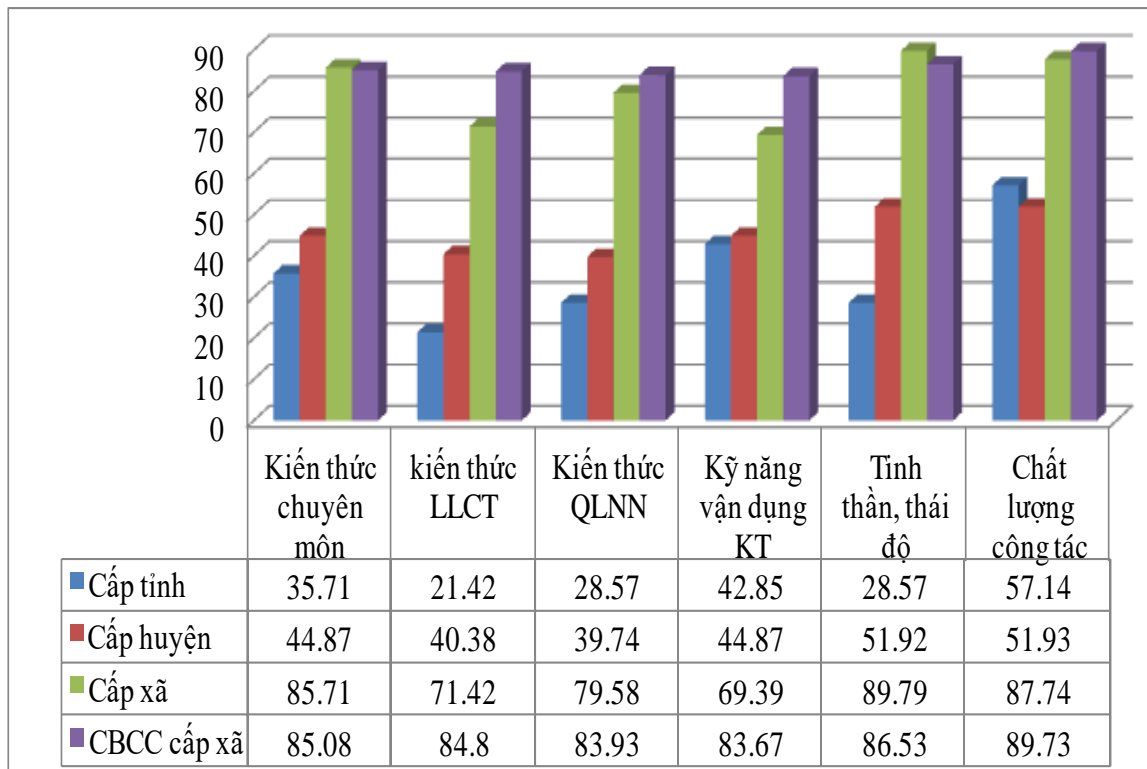
(Đơn vị: %)



- Thứ năm, kiến thức, kỹ năng, thái độ của cán bộ, công chức cấp xã sau khi tham gia ĐTBĐ ngày càng được nâng cao.

Biểu đồ 3.7: Mức độ nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ của CBCC cấp xã

(Đơn vị: %)



Bảng 3.6: Người dân đánh giá thái độ làm việc của CBCC cấp xã

(Đơn vị: %)

Biểu hiện	Mức đánh giá (%)				
	Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
CBCC đúng giờ làm việc	0.17	0.61	19.44	72.67	12.39
Trang phục lịch sự	0.11	0.06	11	75.44	18.56
Giao tiếp lịch sự	0.11	0.28	16.17	74.67	13.83
Chú ý lắng nghe dân	0.11	0.56	19.72	71.39	13.44
Hướng dẫn tận tình, đúng QĐ	0.11	0.39	22.22	69.33	13.33

Bảng 3.7: Kết quả đánh giá chất lượng công tác của CBCC cấp xã hiện nay so với giai đoạn trước năm 2010

(Đơn vị: %)

Chủ thể	Rất kém	Kém	Trung bình	Khá	Tốt
Cấp tỉnh	0	0	0	92.85	7.15
Cấp huyện	0	0	5.13	83.33	9.07
Cấp xã	0	0	4.08	81.63	14.28
CBCC	0	0	9	73.53	12.6

Như vậy, có thể nhận định chung chất lượng công tác của CBCC cấp xã hiện nay so với giai đoạn trước 2010 nâng cao rất nhiều.

3.2.3.2. Ưu điểm trong sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ của tỉnh giai đoạn 2010 - 2019

- Thứ nhất, cơ bản đảm bảo các nguyên tắc và quy định trong sử dụng cán bộ, công chức cấp xã gắn với ĐTBĐ

Bảng 3.8: Mức độ tuân thủ các nguyên tắc và quy định trong sử dụng CBCC cấp xã

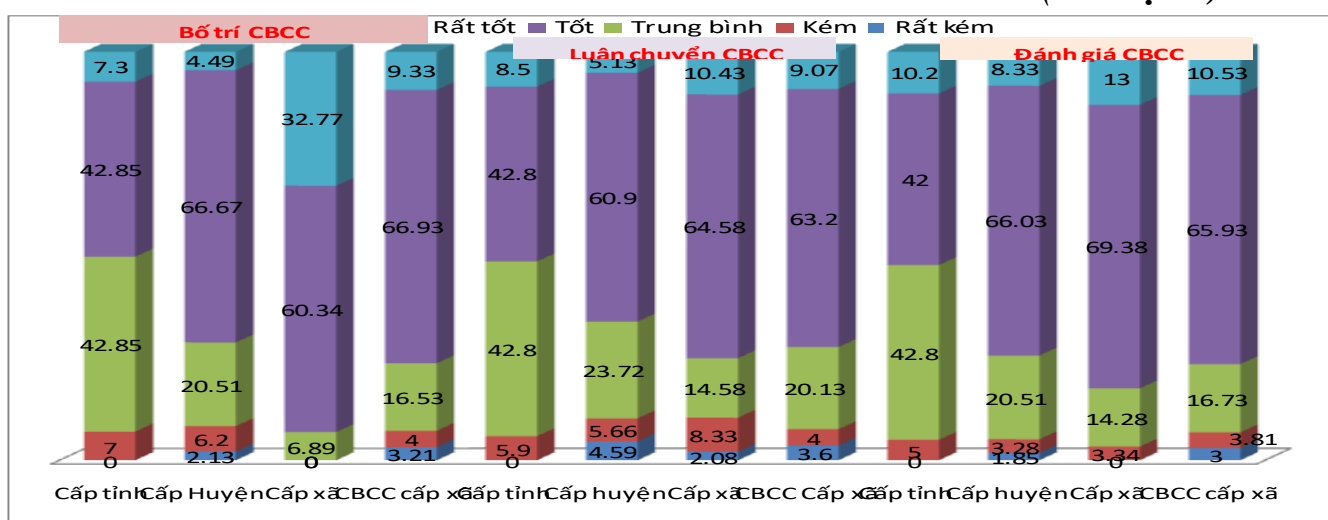
(Đơn vị: %)

Mức độ đánh giá (Tỷ lệ%)	Rất kém	Kém	Trung Bình	Khá	Tốt
Chỉ tiêu					
Tuân thủ nguyên tắc quản lý, sử dụng	0.07	0.04	12.60	74	8.07
Chấp hành quy định quản lý, sử dụng	0.07	0.27	11	73.53	10.27
Nhận thức về vai trò đào tạo, bồi dưỡng	0.2	0.73	10.87	74.27	9.4

- Thứ hai, tính hiệu quả trong sử dụng cán bộ, công chức cấp xã sau ĐTBĐ ngày càng được nâng cao.

Biểu đồ 3.8: Mức độ đánh giá hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã

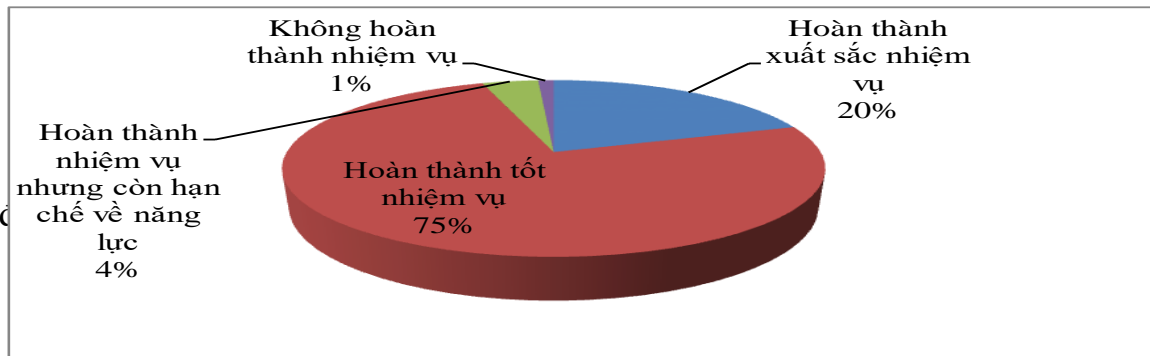
(Đơn vị: %)



- Thứ ba, đánh giá kết quả công tác của đội ngũ CBCC cấp xã sau ĐTBD cơ bản đảm bảo tốt

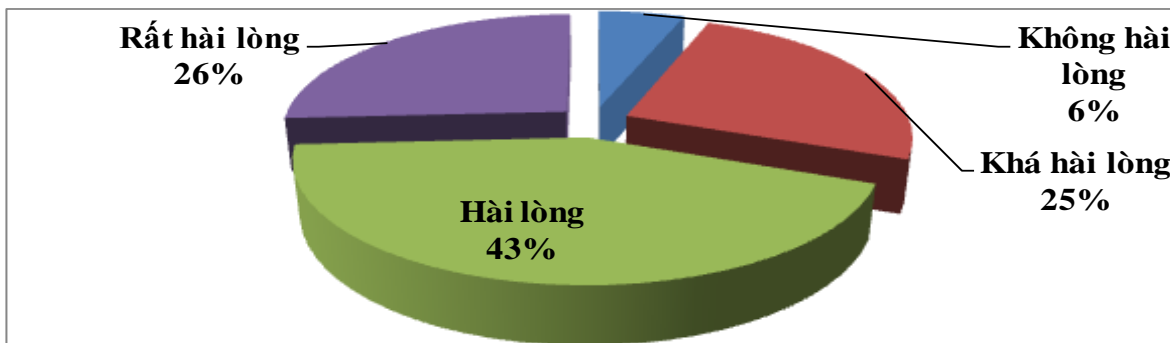
Biểu đồ 3.9 : Kết quả đánh giá, phân loại CBCC cấp xã năm 2018

(Đơn vị: %)



Biểu đồ 3.10: Mức độ hài lòng của người dân với CBCC cấp xã

(Đơn vị: %)



Đánh giá chung về hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã hiện nay so với giai đoạn trước được nâng cao, thể hiện trên các kết quả cụ thể sau:

Bảng 3.9: Đánh giá hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã hiện nay so với giai đoạn trước năm 2010

Chủ thể	Rất kém	Kém	Trung bình	Khá	Tốt
Cấp tỉnh	0	0	7.1	78.5	14.2
Cấp huyện	0	0	7.05	83.33	6.41
Cấp xã	0	0	8.15	75.51	18.36
CBCC	0	0	10.07	73.20	11.87

3.2.4. Đánh giá những hạn chế trong hoạt động ĐTBD và sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 – 2019

3.2.4.1. Hạn chế trong công tác ĐTBD CBCC

Thứ nhất, việc xác định nhu cầu, xây dựng mục tiêu, kế hoạch ĐTBD cán bộ, công chức cấp xã còn nhiều bất cập

- **Về xác định nhu cầu và mục tiêu ĐTBD:** chủ yếu dựa vào hồ sơ cán bộ và tiêu chuẩn chức danh chưa dựa nhiều vào việc phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích kết quả thực hiện công việc của đội ngũ cán bộ, công chức để xác định nhu cầu ĐTBD, nghĩa là ĐTBD chủ yếu xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện tiêu chuẩn cán bộ. Việc xác định mục tiêu ĐTBD mới chỉ dừng lại ở mục tiêu về số lượng mà chưa có mục tiêu về chất lượng ĐTBD. Điều này gây khó khăn cho việc đánh giá hiệu quả ĐTBD.

**Bảng 3.10: Kết quả đánh giá nhu cầu ĐTBD
CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương**

TT	Nội dung	Kết quả trả lời	Tỷ lệ
1	Cán bộ, công chức chủ động đề nghị	42/200	21%
2	Xã cử đi	78/200	39%
3	Theo yêu cầu của cấp trên đưa xuống	80/200	40%
4	Nhu cầu ĐTBD căn cứ vào việc phân tích kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức	10/200	5%
5	Nhu cầu ĐTBD căn cứ vào các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội của địa phương	8/200	4%
6	Nhu cầu ĐTBD căn cứ vào công tác quy hoạch cán bộ và tiêu chuẩn ĐTBD theo vị trí mà cán bộ, công chức đang đảm nhiệm	152/200	76%

- **Về công tác xây dựng kế hoạch ĐTBD:** xét về quy trình xây dựng và phê duyệt kế hoạch ĐTBD cán bộ, công chức của tỉnh nói chung, cán bộ công chức cấp xã nói riêng còn phân tán, chưa tập trung vào một đầu mối.

- Thứ hai, công tác tổ chức, quản lý hoạt động ĐTBD cán bộ, công chức cấp xã còn có nhiều bất cập.

(+) Trước hết, hệ thống chính sách về ĐTBD từ trung ương đến địa phương hiện còn thiếu đồng bộ, chưa cụ thể và hợp lý.

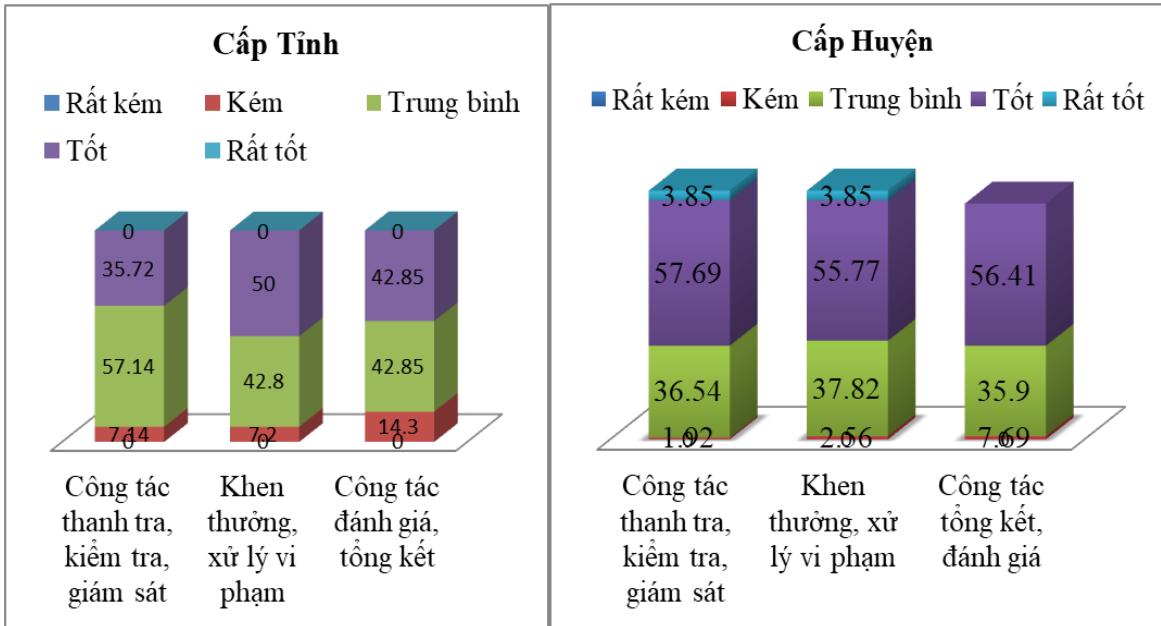
+ Sự phân công, phân cấp trong tổ chức, quản lý ĐTBD ở một số nội dung chưa thực sự khoa học.

(+) Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa các chủ thể trong tổ chức, quản lý ĐTBD ở một số nội dung chưa thực sự hiệu quả.

(+) Thêm nữa, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện ĐTBĐ CBCC cấp xã chưa thường xuyên.

Biểu đồ 3.11: Mức độ đánh giá của cấp tỉnh và cấp huyện về công tác quản lý hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã

(Đơn vị: %)



- Thứ ba, một số chương trình ĐTBĐ chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

+ Trước hết, có thể thấy nội dung chương trình ĐTBĐ CBCC cấp xã còn nặng về lý thuyết, thiếu tính cập nhật, nội dung còn trùng lặp.

+ Kết cấu chương trình ĐTBĐ CBCC cấp xã chưa thực sự đảm bảo tính cân đối giữa nội dung lý thuyết và thực hành.

+ Bên cạnh đó, một số chương trình ĐTBĐ chưa thực sự phù hợp với trình độ học viên và thời gian thực hiện chương trình.

- Thứ tư, đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBĐ cán bộ, công chức cấp xã còn có hạn chế nhất định

+ Qua nghiên cứu khảo sát cho thấy kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên chưa nhiều khi tham gia giảng dạy các chương trình ĐTBĐ cho CBCC cấp xã.

+ Mặt khác, hoạt động tư vấn, hỗ trợ của giảng viên cho học viên trong học tập chưa hiệu quả.

+ Hơn nữa, phương pháp truyền đạt của một số giảng viên còn chưa linh hoạt với từng đối tượng học viên.

- Thứ năm, cơ sở vật chất và kinh phí phục vụ ĐTBD cán bộ, công chức cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu.

+ Qua nghiên cứu cho thấy, một số cơ sở đào tạo ở cả cấp tỉnh và cấp huyện chưa đáp ứng được yêu cầu về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ học tập của CBCC cấp xã.

+ Việc cung cấp tài liệu phục vụ học tập cho CBCC cấp xã còn hạn chế.

+ Trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập của các đơn vị ĐTBD còn chưa đồng bộ.

+ Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong học tập, nghiên cứu, giảng dạy chưa hiệu quả.

+ Đặc biệt, mức hỗ trợ về kinh phí đối với CBCC cấp xã tham gia ĐTBD chưa phù hợp.

- Thứ sáu, kiến thức, kỹ năng, thái độ của một bộ phận cán bộ, công chức cấp xã sau khi tham gia ĐTBD chưa thực sự được cải thiện nhiều.

3.2.4.2. Hạn chế trong sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBD của tỉnh giai đoạn 2010 - 2019

- Thứ nhất, một số nguyên tắc và quy định trong sử dụng cán bộ, công chức cấp xã gắn với ĐTBD chưa được coi trọng đúng mực.

- Thứ hai, công tác bố trí, phân công công tác, luân chuyển, điều động cán bộ, công chức cấp xã sau ĐTBD còn có những hạn chế nhất định.

+ Thứ ba, một số địa phương chưa thực sự đảm bảo mức độ khách quan, nghiêm túc trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm và đánh giá CBCC cấp xã.

Bảng 3.11: Mức độ khách quan trong đánh giá CBCC cấp xã

(Đơn vị: %)

Chủ thể	Yếu	Kém	Trung bình	Khá	Tốt
Cơ quan cấp tỉnh	0	24.42	50	25.58	0
Cơ quan cấp huyện	0	5.9	26.28	62.18	5.64
Cơ quan cấp xã	0	6	12.24	75.51	6.25
CBCC cấp xã	0.07	7.8	16.8	68	7.33

- Thứ tư, vấn đề giải quyết chế độ, chính sách, ưu đãi đối với CBCC sau ĐTBD chưa kịp thời.

3.3. Nguyên nhân của những hạn chế trong hoạt động ĐTBĐ CBCC và sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 - 2019

3.3.1. Nhóm nguyên nhân khách quan

3.3.1.1. Sự bất cập của hệ thống chính sách, quy định

3.3.1.2. Tác động của mặt trái cơ chế thị trường

3.3.1.3. Yêu cầu ngày càng cao của đời sống xã hội

3.3.1.4. Hạn hẹp nguồn lực phục vụ hoạt động ĐTBĐ

3.3.2. Nhóm nguyên nhân chủ quan

3.3.2.1. Nhận thức của các chủ thể có liên quan đến hoạt động ĐTBĐ còn hạn chế

3.3.2.2. Khả năng tổ chức, quản lý ĐTBĐ CBCC cấp xã còn bất cập

3.3.2.3. Khả năng thực hiện nhiệm vụ của một số đơn vị ĐTBĐ CBCC còn hạn chế

3.3.2.4. Sự phân tán về chức năng ĐTBĐ CBCC

3.3.2.5. Sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị tổ chức chưa hiệu quả

3.3.2.6. Thái độ, ý thức học tập thiếu chủ động, tích cực của CBCC

3.4. Bài học kinh nghiệm

3.4.1. Quan tâm công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp đối với hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC

3.4.1.1. Thực hiện đúng, đủ, kịp thời các nguyên tắc quản lý CBCC

3.4.1.2. Tiến hành đồng bộ các khâu trong công tác ĐTBĐ và sử dụng CBCC gắn với ĐTBĐ

3.4.1.3. Chú trọng giải pháp mang tính đột phá phù hợp với từng giai đoạn, từng thời kỳ

3.4.2. Bảo đảm các yếu tố nguồn lực thúc đẩy hoạt động ĐTBĐ và sử dụng CBCC gắn với ĐTBĐ

3.4.2.1. Các yếu tố nội lực của chính CBCC

Rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức của CBCC các cấp nói chung và CBCC cấp xã. Nâng cao nhận thức tự thân về ý nghĩa vai trò của công tác ĐTBĐ đối với người CBCC.

3.4.2.2. Các yếu tố môi trường

+ **Môi trường chính sách:** Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo việc tinh giản biên chế đối với CBCC cấp xã chưa đạt chuẩn theo quy định

hoặc những trường hợp không có vị trí công tác khác phù hợp để bố trí và không thể bố trí đào tạo lại được để chuẩn hóa về chuyên môn.

+ **Môi trường đào tạo:** Coi trọng xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên có trình độ, chuyên môn vững vàng, am hiểu thực tiễn. Đầu tư xứng tầm với các đơn vị đào tạo là trung tâm của tỉnh thực hiện nhiệm vụ ĐTBĐ CBCC cấp xã.

+ **Môi trường phối hợp:** Nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý công tác ĐTBĐ. Tăng cường kiểm tra việc thực hiện quy chế đào tạo, phân cấp ĐTBĐ, gắn việc ĐTBĐ với công tác quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ.

+ **Môi trường kinh tế - xã hội:** Duy trì được môi trường chính trị ổn định, kinh tế phát triển, đời sống văn hóa - xã hội của người dân được nâng cao. Từ đó tạo không khí đồng thuận, tạo nguồn lực vật chất chăm lo cho công tác ĐTBĐ CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng.

CHƯƠNG 4

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG, SỬ DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ TỈNH HẢI DƯƠNG GIAI ĐOẠN 2020 – 2025

4.1. Dự báo tình hình thế giới và trong nước tác động tới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

4.1.1. Tình hình thế giới

4.1.2. Tình hình trong nước

Nhìn tổng quát tình hình thế giới và trong nước có cả thuận lợi thời cơ và khó khăn, thách thức đan xen, đặt ra nhiều vấn đề mới; yêu cầu phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ công chức cấp xã nói riêng đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Vì vậy hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã sẽ tiếp tục được tăng cường và đẩy mạnh.

4.2. Quan điểm đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2020 – 2025

Theo Nghị quyết số 26-NQ/TW (Nghị quyết Hội nghị lần thứ Bảy BCH TW khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã định hướng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay là: *“Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc”*.

Đối với tỉnh Hải Dương, trên cơ sở các quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã, để nâng cao hiệu quả công tác này trong thời gian tới cần quán triệt các quan điểm sau:

4.2.1. Nâng cao hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã phải theo quan điểm chỉ đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, đặc biệt phải gắn liền với quá trình đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của Hệ thống chính trị cấp xã tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả

4.2.2. Nâng cao hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã phải

Đảm bảo vừa nâng cao phẩm chất chính trị vừa nâng cao năng lực, kỹ năng thực thi công vụ được giao; ý thức trách nhiệm, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp. Gắn việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách

4.2.3. Nâng cao hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã phải căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch đối với công chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm; gắn với công tác sử dụng, quy hoạch, quản lý, phù hợp với kế hoạch ĐTBĐ. Phải xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước

4.2.4. Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã đúng đắn gắn liền với chiến lược phát triển nguồn nhân lực của tỉnh và xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh

4.2.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã phải thực hiện mang tính đồng bộ ở tất cả các khâu của công tác cán bộ

4.2.6. Đào tạo, bồi dưỡng phải có chiều sâu, có trọng tâm, trọng điểm, đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với với sử dụng cán bộ, công chức

4.3. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2020 – 2025

4.3.1. Mục tiêu chung

4.3.1.1. Mục tiêu chung của Chính phủ

Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án ĐTBĐ CBCC, viên chức giai đoạn 2016 - 2025 với mục tiêu chung: “Tạo sự chuyên biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả ĐTBĐ, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC, viên chức chuyên nghiệp có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế”.

4.3.1.2. Mục tiêu chung của tỉnh Hải Dương

Đối với tỉnh Hải Dương, theo báo cáo tổng kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã nêu mục tiêu tiếp tục đẩy mạnh chiến lược cán bộ trong thời gian tới của tỉnh là: “*Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh Hải Dương có cơ cấu và số lượng hợp lý; có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có uy tín và khả năng quy tụ quần chúng; có tư duy đổi mới, sáng tạo, đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao, tận tụy, trách nhiệm với công việc được giao; phong cách và phương pháp làm việc chuyên nghiệp, khoa học, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm,*

dám chịu trách nhiệm; có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng công tác đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hội nhập sâu rộng và phát triển đất nước trong giai đoạn mới.”

4.3.2. Mục tiêu cụ thể

4.3.2.1. Mục tiêu cụ thể của Chính phủ

Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án ĐTBĐ CBCC, viên chức giai đoạn 2016 - 2025 với mục tiêu: “Xây dựng hệ thống thể chế thống nhất, đồng bộ cho hoạt động ĐTBĐ CBCC, viên chức, phù hợp với điều kiện của Việt Nam và yêu cầu hội nhập quốc tế; hệ thống chính sách khuyến khích CBCCVC học tập và tự học để không ngừng nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao”.

Đối với CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã: Đến năm 2020, 100% CBCC cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; 90% CBCC cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm. Hàng năm, ít nhất 60% CBCC cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, phương pháp, kỹ năng và đạo đức công vụ. Đến năm 2025, 100% CBCC 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. Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng cập nhật và nâng cao phương pháp, kỹ năng hoạt động ít nhất 01 lần trong thời gian 02 năm.

Đối với đại biểu HĐND các cấp: 100% đại biểu HĐND các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021 và nhiệm kỳ 2021 - 2026 được bồi dưỡng kiến thức pháp luật; kiến thức, kỹ năng và phương pháp hoạt động. Đại biểu HĐND được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng và phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong nhiệm kỳ.

4.3.2.2. Mục tiêu cụ thể của tỉnh Hải Dương

Theo kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 132/NQ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ và Kế hoạch số 103a-KH/TU ngày 26/7/2018 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy BCH TW Đảng khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” (được ban hành kèm theo quyết định Số: 676/QĐ-UBND ngày 28 tháng 02 năm 2019 của UBND tỉnh Hải Dương), đã xác định các mục tiêu cụ thể trong công tác ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã như sau:

- Đến năm 2020:

+ Rà soát, bố trí, sắp xếp và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp theo đề án vị trí việc làm đồng thời với việc đổi mới, sắp xếp tổ chức

bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và tinh giản biên chế.

+ Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, LLCT, quản lý nhà nước, nghiệp vụ, kỹ năng công tác, ngoại ngữ, tin học tương ứng với tiêu chuẩn của từng chức danh.

+ Các chức danh (Bí thư, Phó Bí thư; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân) ở 100% xã, phường, thị trấn có trình độ chuyên môn tốt nghiệp đại học và trình độ trung cấp LLCT.

- Đến năm 2025:

+ Hoàn thành việc bố trí, sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

+ Trên 80% cán bộ chuyên trách, 100% công chức cấp xã có trình độ đại học và trung cấp LLCT, có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước, chuẩn hóa về nghiệp vụ và kỹ năng công tác.[10]

4.4. Nhiệm vụ và giải pháp nâng cao hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng cán bộ công chức cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2020-2025

4.4.1. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp chung nâng cao hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã

4.4.1.1. Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tuyên truyền về công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã

4.4.1.2. Đổi mới và nâng cao nhận thức của các cơ quan lãnh đạo, cơ quan quản lý, sử dụng CBCC, cơ quan xây dựng chương trình và tổ chức thực hiện ĐTBĐ về chức năng của công tác ĐTBĐ cấp xã

4.4.1.3. Hoàn thiện các quy định của Đảng và nhà nước về ĐTBĐ, sử dụng CBCC của tỉnh Hải Dương, trong đó có các quy định liên quan tới CBCC cấp xã

4.4.1.4. Sắp xếp bộ máy các cơ quan quản lý, ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã

** Đối với các cơ quan quản lý, sử dụng CBCC*

Tỉnh thực hiện thí điểm Trưởng ban tổ chức Tỉnh ủy đồng thời là Giám đốc Sở Nội vụ, mở rộng việc thực hiện thí điểm chức danh Trưởng ban tổ chức huyện ủy đồng thời là trưởng phòng Nội vụ cấp huyện, để có cơ sở tổng kết, rút kinh nghiệm; tiến tới hợp nhất, thành lập Cơ quan Tổ chức – Nội vụ ở cấp tỉnh và cấp huyện.

** Đối với các cơ sở ĐTBĐ CBCC*

- Tổ chức, sắp xếp lại hệ thống các cơ sở ĐTBĐ theo hướng tinh gọn, khắc phục tình trạng manh mún, phân tán, chồng chéo và trùng lắp, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và hội nhập quốc tế. Mỗi bộ, ngành, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương chỉ có tối đa 01 cơ sở ĐTBĐ.

- Các cơ sở ĐTBĐ có tổ chức bộ máy tinh gọn, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ bồi dưỡng CBCC, viên chức của các cơ quan trong hệ thống chính trị.

Đối với tỉnh Hải Dương cần triển khai thực hiện và cụ thể hóa quyết định số 705/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và quyết định 902/QĐ-BNV của Bộ trưởng bộ nội vụ, trong đó tập trung vào một số nhiệm vụ, giải pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ và tổ chức lại hệ thống các cơ sở ĐTBĐ CBCC trong tỉnh, bảo đảm tinh gọn, hoạt động hiệu quả, xây dựng trường Chính trị tỉnh là trung tâm duy nhất thực hiện chức năng ĐTBĐ CBCC, viên chức của tỉnh

Thứ hai, tổ chức lại bộ máy bên trong của các cơ sở ĐTBĐ CBCC của tỉnh

Thứ ba, đổi mới cơ chế hoạt động của cơ sở ĐTBĐ CBCC của tỉnh

Thứ tư, đổi mới cơ chế tài chính đối với các cơ sở ĐTBĐ cán bộ công chức của tỉnh

4.4.1.5. Tăng cường và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực dành cho ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã

4.4.1.6. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá việc ĐTBĐ và hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ

4.4.2. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp riêng nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

4.4.2.1. Xây dựng chiến lược, kế hoạch ĐTBĐ CBCC cấp xã

4.4.2.2. Thực hiện xác định nhu cầu ĐTBĐ CBCC cấp xã phải phù hợp với nhu cầu thực tế, đúng đối tượng; ĐTBĐ gắn với sử dụng CBCC

4.4.2.3. Xác định mục tiêu ĐTBĐ CBCC cấp xã phải rõ ràng

4.4.2.4. Hoàn thiện nội dung, chương trình ĐTBĐ CBCC cấp xã

4.4.2.5. Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, đổi mới phương pháp ĐTBĐ, tăng cường công tác quản lý học viên tại các cơ sở ĐTBĐ CBCC cấp xã

4.4.2.6. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong ĐTBĐ CBCC cấp xã

4.3.2.7. Giải pháp về phân công trách nhiệm tổ chức thực hiện công tác ĐTBĐ CBCC cấp xã

4.4.3. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp riêng nâng cao hiệu quả sử dụng cán bộ, công chức cấp xã sau đào tạo, bồi dưỡng

4.4.3.1. Đảm bảo cơ chế, các nguyên tắc và quy định trong sử dụng CBCC cấp xã gắn với ĐTBĐ

4.4.3.2. Xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn hóa đối với các chức danh CBCC cấp xã gắn với yêu cầu ĐTBĐ

4.4.3.3. Đảm bảo nghiêm túc, chặt chẽ công tác quản lý, sử dụng đội ngũ CBCC cấp xã gắn với ĐTBĐ

4.4.3.4. Thực hiện nghiêm túc, khách quan, hiệu quả công tác đánh giá CBCC cấp xã

4.4.3.5. Thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã trong và sau ĐTBĐ, có chính sách thu hút, động viên phù hợp với nhân lực có trình độ cao

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Công cuộc đổi mới đất nước dưới sự lãnh đạo của Đảng đã đạt được những thành tựu to lớn. Trong thành tựu chung đó, có sự đóng góp đáng kể của HTCT cơ sở, của đội ngũ CBCC cấp xã.

Thực tiễn chứng minh rằng, hiệu quả công tác ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã là kết quả của sự phối hợp giữa công tác định biên, tuyển dụng, quy hoạch, bầu, bổ nhiệm, ĐTBĐ CBCC... phải là một quy trình chặt chẽ, nhất quán. Nếu tách riêng công tác ĐTBĐ ra khỏi các khâu của công tác CB thì không thể đánh giá hết được hiệu quả ĐTBĐ.

Cấp xã là nơi sát dân nhất, nơi tiếp nhận và chuyển tải mọi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với từng nhà, từng dòng họ, gia đình và công dân... đồng thời là nơi báo cáo, phản ánh kết quả và phản hồi lên cấp trên những tâm tư, nguyện vọng của nhân dân để cấp trên kịp thời bổ sung, hoàn thiện các chủ trương chính sách. Phong trào của nhân dân phải có đội ngũ CB lãnh đạo, do vậy công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã phải không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả nhằm đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới hiện nay là tất yếu và cấp thiết.

Đối với tỉnh Hải Dương, là một tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ, nằm trong tam giác phát triển kinh tế Hà Nội – Hải Phòng – Quảng Ninh, là một trong 16 tỉnh trong cả nước đã tự chủ về ngân sách. Vì vậy, trình độ đội ngũ CBCC các cấp trong đó có cấp xã phải được đặc biệt coi trọng. Để thực hiện được điều này, một trong những giải pháp quan trọng là phải tiếp tục nâng cao hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC, viên chức của tỉnh, phải coi đây là một giải pháp quan trọng, cấp bách và lâu dài.

Đề tài “Đánh giá hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 - 2019 và giải pháp giai đoạn 2020 – 2025” đã hoàn thành được một số nội dung sau:

- Về nghiên cứu cơ sở lý luận về ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã, đề tài đã phân tích làm rõ khái niệm cơ bản: CBCC cấp xã; ĐTBĐ CBCC cấp xã; sử dụng CBCC cấp xã; hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã. Hệ thống hóa quan điểm của Đảng, quy định pháp lý của nhà nước về ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã. Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá hiệu quả ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã. Qua nghiên cứu cho thấy, công tác ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã có vai trò quan trọng, luôn được Đảng và nhà nước ta quan tâm, được cụ thể hóa thành hệ thống quan điểm chỉ đạo và được quy định trong Hệ thống pháp luật về ĐTBĐ CBCC tương đối đầy đủ, hoàn thiện.

- Về nghiên cứu thực trạng công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tại tỉnh Hải Dương, đề tài đã: đánh giá khái quát hệ thống chính quyền cấp xã tại Hải Dương hiện nay; xây dựng 03 mẫu phiếu khảo sát, mỗi mẫu phiếu 30 chỉ tiêu và đã tiến hành điều tra, khảo sát theo mẫu trực tiếp về thực trạng công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tại Hải Dương với quy mô 3.300 cá nhân và 14 tổ chức tại 60 đơn vị xã, phường thuộc 12 huyện, thị xã, thành phố của tỉnh; đánh giá hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tại Hải Dương giai đoạn 2010 - 2019. Kết quả nghiên cứu cho thấy, công tác ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã của tỉnh Hải Dương đã góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã; Công tác tổ chức, quản lý hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã ngày càng khoa học; các chương trình ĐTBĐ cơ bản đáp ứng được nhu cầu của đội ngũ CBCC cấp xã... Công tác sử dụng CBCC cấp xã đã đạt được những ưu điểm như: Các địa phương cơ bản đảm bảo các nguyên tắc và quy định trong sử dụng CBCC cấp xã gắn với ĐTBĐ; tính hiệu quả trong sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ ngày càng được nâng cao... Bên cạnh đó hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương còn có hạn chế như: Việc xác định nhu cầu, xây dựng mục tiêu, kế hoạch ĐTBĐ CBCC cấp xã còn nhiều bất cập; công tác tổ chức, quản lý hoạt động ĐTBĐ CBCC cấp xã còn có hạn chế; một số chương trình ĐTBĐ chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của đội ngũ CBCC cấp xã; cơ sở vật chất và kinh phí phục vụ ĐTBĐ CBCC cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu... Đối với hoạt động sử dụng CBCC còn hạn chế cơ bản như: Một số nguyên tắc và quy định trong sử dụng CBCC cấp xã gắn với ĐTBĐ chưa được coi trọng đúng mức; công tác bố trí, phân công công tác, luân chuyển, điều động CBCC cấp xã sau ĐTBĐ còn có những hạn chế nhất định; một số địa phương thiếu khách quan, nghiêm túc trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm và đánh giá CBCC cấp xã; việc giải quyết chế độ, chính sách, ưu đãi đối với CBCC sau ĐTBĐ thiếu kịp thời ở nhiều địa phương.

- Về đề xuất giải pháp ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ giai đoạn 2020 – 2025, đề tài đã: trên cơ sở các kết quả nghiên cứu về thực trạng hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC tỉnh Hải Dương giai đoạn 2010 2019, Đề tài đã nghiên cứu xác định mục tiêu, nhiệm vụ ĐTBĐ CBCC cấp xã ở Hải Dương giai đoạn 2020 – 2025; xây dựng hệ thống giải pháp nâng cao hiệu quả ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã tại Hải Dương giai đoạn 2020 – 2025 theo 03 nhóm giải pháp (nhóm giải pháp chung nâng cao hiệu quả ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã; nhóm giải pháp riêng nâng cao hiệu quả ĐTBĐ CBCC cấp xã và nhóm giải pháp riêng nâng cao hiệu quả sử dụng CBCC cấp xã sau ĐTBĐ), với tổng số 18 giải pháp cụ thể, trong đó, khuyến nghị đối với tỉnh Hải Dương cần đặc biệt quan tâm tới các giải pháp về phân công trách nhiệm tổ chức thực hiện công tác ĐTBĐ CBCC cấp xã, tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo tập trung của Tỉnh ủy thông qua một Hội đồng chung, xây dựng Trường Chính trị tỉnh là

trung tâm ĐTBD CBCC của tỉnh, khắc phục sự chông chéo trong hoạt động ĐTBD CBCC cấp xã, sử dụng hiệu quả hơn nguồn kinh phí ĐTBD CBCC của tỉnh, thực hiện đổi mới nội dung, chương trình ĐTBD CBCC cấp xã theo vị trí việc làm, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng làm việc và đạo đức công vụ; nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng đầu tư cho các cơ sở ĐTBD CBCC, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong ĐTBD CBCC cấp xã; xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn hóa đối với các chức danh CBCC cấp xã gắn với yêu cầu ĐTBD, đổi mới công tác đánh giá hiệu quả sau ĐTBD, ĐTBD gắn với sử dụng CBCC cấp xã là những giải pháp mang tính đột phát trong công tác ĐTBD và sử dụng CBCC cấp xã tỉnh Hải Dương trong giai đoạn 2020 – 2025.

Với những kết quả nghiên cứu nêu trên, có thể khẳng định đề tài đã hoàn thành được mục đích, yêu cầu đề ra. Kết quả nghiên cứu của đề tài đã góp phần cung cấp luận cứ khoa học, giúp các cấp ủy, chính quyền địa phương trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác ĐTBD CBCC cấp xã. Đưa ra các khuyến nghị cho các cơ sở ĐTBD của tỉnh áp dụng để nâng cao chất lượng ĐTBD CBCC.

Tuy nhiên, đề tài còn có một số hạn chế nhất định như: đánh giá số lượng và chất lượng ĐTBD CBCC cấp xã so với mục tiêu, kế hoạch chung của tỉnh còn chưa hệ thống, đầy đủ; đánh giá về kinh phí đầu tư cho hoạt động ĐTBD CBCC cấp xã còn chưa hệ thống, toàn diện; đánh giá chất lượng về đội ngũ giảng viên thỉnh giảng còn thiếu số liệu, chưa đầy đủ; bộ tiêu chí công cụ để đánh giá hiệu quả sau ĐTBD cần phải nghiên cứu hoàn thiện hơn.... đây chính là những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện của các đề tài tiếp theo.

2. Kiến nghị

Từ những kết quả nghiên cứu của đề tài, Ban chủ nhiệm đề tài kiến nghị với Trung ương, Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các ngành có liên qua một số vấn đề sau:

2.1. Kiến nghị đối với Trung ương

2.1.1. Đối với Chính phủ

Có cơ chế liên thông đội ngũ CBCC cấp xã với cấp tỉnh, cấp huyện để tạo điều kiện thuận lợi cho công tác điều động, luân chuyển, quy hoạch, bồi dưỡng CBCC cấp xã. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách, cụ thể hóa thành các văn bản quy phạm pháp luật về công tác ĐTBD, sử dụng CBCC cấp xã. Tiếp tục nghiên cứu để thực hiện sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan trong HTCT cấp xã tinh gọn hơn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả hơn. Ưu tiên tăng biên chế CBCC ở các ngành, lĩnh vực phải thực hiện nhiều công việc,

tinh giản ở các bộ phận hoạt động hình thức, không hiệu quả, tránh việc tinh giản bộ máy cơ học.

2.1.2. Đối với Ban Tuyên giáo trung ương, Bộ Nội vụ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các ngành, đoàn thể ở trung ương

- Ban hành cơ chế phối hợp để ban hành các chương trình ĐTBĐ tránh sự trùng lặp trong xây dựng và ban hành các chương trình ĐTBĐ CBCC nói chung trong đó có các chương trình ĐTBĐ cho CBCC cấp xã.

- Xuất phát từ những định hướng đổi mới nội dung, chương trình ĐTBĐ CBCC cấp xã, kiến nghị Ban Tuyên giáo Trung ương, Bộ Nội vụ, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, hoàn thiện chương trình sơ cấp LLCT, trung cấp LLCT, chương trình chuyên viên, chuyên viên chính, các chương trình bồi dưỡng theo chức danh, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, nghiệp vụ công tác đảng, đoàn thể đang hiện hành.

2.2. Kiến nghị với địa phương

2.2.1. Đối với Tỉnh ủy

Tỉnh ủy tăng cường quán triệt sâu, chỉ đạo xây dựng, ban hành Nghị quyết chuyên đề ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã nhằm nâng cao hơn nữa nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng và lãnh đạo các cấp về xây dựng đội ngũ CB nói chung, đội ngũ CBCC cấp xã nói riêng, dự báo đúng tình hình, đánh giá đúng thực chất đội ngũ CBCC, bám sát yêu cầu của nhiệm vụ chính trị có kế hoạch ĐTBĐ CB, chuẩn bị tốt cho trước mắt và lâu dài.

- Trên cơ sở kết quả nghiên cứu của đề tài, Tỉnh ủy nghiên cứu thành lập Hội đồng điều hành ĐTBĐ CBCC của tỉnh, đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Thường trực Tỉnh ủy, UBND tỉnh và có sự tham gia của các cơ quan quản lý CBCC (Ban Tổ chức Tỉnh Ủy, Sở Nội vụ), cơ quan đào tạo bồi dưỡng CBCC của tỉnh (Trường Chính trị tỉnh) và các sở ngành có liên quan để xác định nhu cầu, xây dựng mục tiêu và xét duyệt kế hoạch ĐTBĐ CBCC cho các giai đoạn và hằng năm của tỉnh để khắc phục sự phân tán, thiếu thống nhất, trùng lặp trong xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch ĐTBĐ CBCC.

2.2.2. Đối với UBND tỉnh Hải Dương

- UBND tỉnh xây dựng các chương trình, kế hoạch ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã, xây dựng chỉ tiêu kế hoạch ĐTBĐ cụ thể từ nay đến năm 2025 và những năm tiếp theo nhằm tiếp tục thực hiện chiến lược CB thời kỳ đầy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa và Nghị quyết số 26/NQ-TU (Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ CB các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

- Xem xét ban hành chế độ, chính sách hỗ trợ đối với CBCC cấp xã được cử đi ĐTBD trong và ngoài tỉnh phù hợp với tình hình thực tế. Chỉ đạo các địa phương thực hiện tốt chính sách sử dụng, bố trí công tác đối với sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc về cấp xã công tác... Thực hiện nghiêm túc việc tinh giản biên chế đối với những CC không đủ tiêu chuẩn theo chức danh hoặc không hoàn thành nhiệm vụ nhiệm vụ theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ và Nghị định số 113/NĐ-CP ngày 31 tháng 8 năm 2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP về chính sách tinh giản biên chế. Vận dụng tối đa các ưu đãi đối với các CBCC trong quá trình sáp nhập các xã, phường, thị trấn.

- Bố trí kinh phí cho công tác ĐTBD CBCC hằng năm và cả giai đoạn 2020 - 2025. Quan tâm đầu tư trang thiết bị đối với các cơ sở ĐTBD CBCC. Tập trung đầu tư cho những nơi chưa đáp ứng về cơ sở vật chất, trang thiết bị để triển khai phương pháp dạy học hiện đại.

2.2.3. Đối với các cơ quan tham mưu công tác ĐTBD CBCC của tỉnh, huyện, xã

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy và Sở Nội vụ chỉ đạo các đơn vị, địa phương kiểm tra, rà soát thực trạng chất lượng đội ngũ CBCC, viên chức trong toàn tỉnh, trên cơ sở đó tham mưu với Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch ĐTBD CBCC giai đoạn 2020 – 2025 và những năm tiếp theo, sát với yêu cầu thực tế đòi hỏi của các cơ quan, đơn vị địa phương, xác định rõ nhu cầu, mục tiêu, đối tượng, chương trình và phương pháp ĐTBD đối với từng chức danh CBCC nói chung và đối với CBCC cấp xã của tỉnh nói riêng.

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy và Sở Nội vụ kiểm tra các cơ quan, đơn vị địa phương trong việc thực hiện các quy định về điều kiện, tiêu chuẩn trong các khâu của công tác CB. Thực hiện quy định chuẩn hóa tiêu chuẩn về chuyên môn, LLCT khi đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại CB lãnh đạo, quản lý các cấp. Không tuyển dụng, bầu vào cấp xã những người chưa đủ chuẩn về trình độ chuyên môn theo quy định.

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy và Sở Nội vụ rà soát các chính sách về đào tạo bồi dưỡng, sử dụng CBCC tham mưu với Tỉnh ủy và UBND tỉnh ban hành các quy định về phân cấp ĐTBD và sử dụng CBCC, các chính sách hỗ trợ CBCC tham gia ĐTBD, hoàn thành các nhiệm vụ do UBND tỉnh giao tại Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 132/NQ-CP ngày 24/10/2018 của Chính phủ và Kế hoạch số 103a-KH/TU ngày 26/7/2018 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ CB các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”.

- Hằng năm, các Huyện ủy, Thành ủy, Thị ủy và UBND cấp huyện phối hợp với Trường Chính trị tỉnh và các cơ sở ĐTBĐ CBCC thực hiện đánh giá hiệu quả sau ĐTBĐ, thực hiện nghiêm túc các chế độ về ĐTBĐ và sử dụng CBCC cấp xã.

- Chính quyền cấp xã cần bố trí hợp lý nguồn ngân sách cho công tác ĐTBĐ CBCC; kịp thời thanh toán các chế độ khi cử CBCC của xã khi tham gia các khóa ĐTBĐ.

- Các cơ quan quản lý, sử dụng, ĐTBĐ thực hiện tốt công tác lưu trữ hồ sơ về công tác ĐTBĐ đầy đủ, theo từng năm để theo dõi và thuận tiện cho khai thác dữ liệu, tăng cường công tác sơ kết, tổng kết hoạt động ĐTBĐ, sử dụng CBCC cấp xã.