

Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Tuyên Quang hiện nay

Ngày nhận bài: 25/04/2025 | Ngày phản biện: 27/04/2025 | Ngày xuất bản: 06/05/2025

Tác giả: Trình Thị Thu Thảo (Trưởng Chính trị tỉnh Tuyên Quang)

Tóm tắt: Trong bối cảnh tỉnh Tuyên Quang đang tích cực thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng nông thôn mới, nâng cao và đẩy mạnh cải cách hành chính, yêu cầu đặt ra là phải có một đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã thực sự vững vàng về chính trị, giỏi về chuyên môn, đáp ứng tốt nhiệm vụ trong tình hình mới. Tuy nhiên, thực tế hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định về chất lượng, cơ cấu, trình độ và năng lực điều hành của cán bộ chủ chốt ở cấp xã, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và lòng tin của nhân dân. Việc nghiên cứu, đánh giá và đề xuất giải pháp chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã là yêu cầu cấp thiết nhằm góp phần nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của tỉnh trong giai đoạn tới.

1. Vai trò của chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đóng vai trò then chốt trong việc củng cố hệ thống chính trị cơ sở. Với vị trí là cấp gần dân nhất, cán bộ chủ chốt cấp xã không chỉ là người triển khai chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, mà còn là cầu nối trực tiếp giữa Đảng, Chính quyền với Nhân dân. Việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã về trình độ chính trị, chuyên môn, kỹ năng quản trị và phẩm chất đạo đức sẽ giúp nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo của Đảng ở cơ sở. Khi cán bộ có kiến thức vững vàng, tư duy đổi mới và tâm huyết với Nhân dân, họ sẽ vận dụng linh hoạt chính sách vào thực tiễn địa phương, tạo điều kiện thuận lợi cho sự đồng thuận và ủng hộ của Nhân dân trong quá trình phát triển. Ngược lại, nếu đội ngũ này thiếu chuẩn mực về năng lực và phẩm chất sẽ dễ dẫn đến tình trạng xa rời dân, thực hiện công việc hình thức, thậm chí làm nảy sinh tiêu cực, gây mất niềm tin trong

xã hội. Do đó, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là nhiệm vụ lâu dài, bảo đảm cho sự ổn định và phát triển bền vững của hệ thống chính trị từ cơ sở.

Chuẩn hóa cán bộ chủ chốt cấp xã là điều kiện tiên quyết để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước ở địa phương. Cấp xã là nơi tiếp nhận, xử lý và giải quyết trực tiếp các nhu cầu thiết thực của người dân về hộ tịch, đất đai, xây dựng, an sinh xã hội... Đội ngũ cán bộ chủ chốt như bí thư, chủ tịch xã, trưởng công an, cán bộ địa chính... nếu không được đào tạo bài bản, thiếu kỹ năng hành chính và hiểu biết pháp luật sẽ dẫn đến sai sót trong quản lý, kéo dài thủ tục hành chính, gây bức xúc trong dân. Việc chuẩn hoá cán bộ thông qua các tiêu chí về trình độ chuyên môn, năng lực điều hành, kỹ năng ứng xử, am hiểu pháp luật và công nghệ thông tin sẽ tạo điều kiện hình thành một nền hành chính hiện đại, minh bạch, phục vụ tốt hơn cho người dân và doanh nghiệp. Cán bộ có năng lực sẽ giúp tăng tốc độ giải quyết công việc, giảm tình trạng nhũng nhiễu, góp phần thúc đẩy cải cách hành chính và nâng cao chất lượng dịch vụ công. Chuẩn hoá ở đây không chỉ là bằng cấp mà còn bao gồm khả năng thực hành, tư duy đổi mới và tinh thần phục vụ cộng đồng. Điều đó tạo ra một nền tảng vững chắc cho Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa từ cấp cơ sở.

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội nông thôn, vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã càng được khẳng định rõ nét và việc chuẩn hóa họ là nhiệm vụ bắt buộc. Cán bộ chủ chốt cấp xã chính là những người trực tiếp tổ chức triển khai các chương trình mục tiêu quốc gia, như xây dựng nông thôn mới, giảm nghèo bền vững, phát triển sản xuất gắn với cơ cấu lại ngành nông nghiệp. Nếu cán bộ không có tư duy phát triển, không nắm được kiến thức về quy hoạch, quản trị dự án hay tiếp cận được khoa học kỹ thuật mới, họ sẽ không thể dẫn dắt nhân dân thực hiện được các mục tiêu phát triển đề ra. Chuẩn hoá đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã giúp bảo đảm cán bộ có đủ năng lực lập kế hoạch, huy động nguồn lực, kết nối các doanh nghiệp và tổ chức xã hội cùng tham gia phát triển địa phương. Ngoài ra, chuẩn hoá còn tạo ra cơ sở để tuyển chọn, đào tạo và bố trí cán bộ một cách khoa học, tránh tình trạng bổ nhiệm theo cảm tính hoặc lợi ích nhóm. Đây là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh nền kinh tế số, nông thôn đổi mới và quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ đến tận cấp cơ sở.

2. Thực trạng chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã của tỉnh Tuyên Quang hiện nay

Hiện nay, tỉnh Tuyên Quang đang tích cực triển khai công tác chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới. Đội ngũ này đóng vai trò then chốt trong việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước tại cơ sở, đồng thời là cầu nối giữa chính quyền với nhân dân, góp phần xây dựng bộ máy quản lý nhà nước vững mạnh từ cơ sở.

Theo thống kê, toàn tỉnh Tuyên Quang hiện có 138 xã, phường, thị trấn với gần 2.700 cán bộ, công chức, trong đó có 1.383 cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên đã tăng từ 51% năm 2016 lên trên 70% hiện nay. Đặc biệt, huyện Na Hang có 239 cán bộ công chức cấp xã, trong đó trình độ chuyên môn từ đại học trở lên là 186 người, chiếm 77,8%, tăng 56,6% so với năm 2012 ⁽¹⁾.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định nhiệm vụ trọng tâm trong nhiệm kỳ 2021 - 2026 là: "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, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ. Để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, cần phải đổi mới công tác đánh giá cán bộ; coi trọng cả đức và tài, trong đó đức là gốc; vừa đào tạo, bồi dưỡng trong trường lớp vừa rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, nhất là ở những địa bàn, lĩnh vực có nhiều khó khăn; kết hợp chặt chẽ, hài hòa giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu, giữa tính phổ biến và tính đặc thù" ⁽²⁾.

Quán triệt sâu sắc các quan điểm, mục tiêu của Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, trong những năm qua Tỉnh ủy Tuyên Quang luôn chú trọng xây dựng đề án về công tác cán bộ, các quy định, quy chế, chương trình về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Một trong những ưu điểm nổi bật trong công tác chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang là sự quan tâm, chỉ đạo quyết liệt của cấp ủy, chính quyền các cấp, đặc biệt là vai trò định hướng của Ban Thường vụ Tỉnh ủy trong việc ban hành các nghị quyết, kế hoạch, đề án về công tác

cán bộ. Tiêu biểu là Đề án số 08-ĐA/TU ngày 25/10/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Tuyên Quang về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp giai đoạn 2021–2025, định hướng đến năm 2030, đã tạo ra cơ sở chính trị và pháp lý quan trọng để triển khai việc chuẩn hóa cán bộ ở cấp xã. Đề án này không chỉ xác định rõ tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, kỹ năng quản trị mà còn gắn chuẩn hóa với công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng và kiểm tra, đánh giá cán bộ một cách toàn diện. Qua đó, đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ một cách bền vững, nhất quán và có chiến lược lâu dài.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, tỉnh Tuyên Quang đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ. Từ năm 2017 đến 2022, toàn tỉnh có trên 300 lượt cán bộ, công chức cấp xã được cử đi đào tạo trình độ cao đẳng, đại học và có trên 6.000 lượt cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng các kiến thức, năng lực quản lý hành chính, quản lý kinh tế - xã hội chuyên sâu theo chức danh, vị trí việc làm⁽³⁾. Bên cạnh đó, tỉnh cũng chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số, nhằm đảm bảo sự đa dạng và đại diện trong bộ máy lãnh đạo cấp xã. Ngoài ra, tỉnh đã có nhiều mô hình hay trong việc gắn kết giữa đào tạo lý luận chính trị, kỹ năng quản lý hành chính với rèn luyện thực tiễn tại cơ sở.

Việc luân chuyển cán bộ trẻ có triển vọng từ huyện về xã công tác, cũng như bố trí các cán bộ đã được quy hoạch vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt cấp xã là một giải pháp linh hoạt, tạo điều kiện cho cán bộ được trưởng thành trong môi trường thực tiễn. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ trẻ ở cấp xã không chỉ có trình độ chuyên môn phù hợp mà còn thể hiện rõ bản lĩnh chính trị, năng lực điều hành và khả năng vận dụng chủ trương của Đảng vào điều kiện cụ thể ở địa phương. Theo Sở Nội vụ tỉnh Tuyên Quang, đến cuối năm 2023, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo cấp xã dưới 40 tuổi chiếm hơn 35%, trong đó nhiều người được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ⁽⁴⁾. Đây là tiền đề quan trọng để tỉnh xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận chất lượng, góp phần tạo nên diện mạo mới trong bộ máy chính quyền cơ sở.

Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục. Một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp xã chưa được đào tạo bài bản về quản lý nhà nước, kinh tế, luật pháp và hành chính công, dẫn đến những hạn chế trong việc triển khai các chương trình, dự án phát triển

kinh tế - xã hội ở địa phương. Nhiều cán bộ vẫn thực hiện công việc theo kinh nghiệm, thiếu sự chủ động trong việc tiếp thu và áp dụng các phương pháp quản lý hiện đại, dẫn đến tình trạng trì trệ, chậm đổi mới trong công tác quản lý và điều hành ở cấp cơ sở.

Trong nhiều xã vùng cao, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt vẫn còn trẻ về tuổi đời, nhưng kinh nghiệm thực tiễn chưa sâu, trình độ ngoại ngữ và tin học còn yếu, ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo, điều hành và khả năng triển khai các chương trình phát triển. Một số cán bộ được luân chuyển hoặc bổ nhiệm nhưng chưa qua đào tạo bài bản về lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo theo tiêu chuẩn chức danh. Tình trạng này dẫn tới sự thiếu đồng đều về chất lượng cán bộ giữa các địa phương, làm giảm hiệu quả quản lý nhà nước tại cấp xã. Theo báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Tuyên Quang năm 2023, vẫn còn khoảng 8% cán bộ chủ chốt cấp xã chưa đạt chuẩn về chuyên môn theo yêu cầu mới của Luật Cán bộ, công chức và viên chức. Điều này cho thấy cần có những chính sách đặc thù để thu hút, tạo điều kiện đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ ở vùng khó khăn.

Ngoài ra, trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ngày càng cao, đặc biệt là về kỹ năng số và khả năng tiếp cận công nghệ hiện đại. Tuy nhiên, theo Sở Nội vụ tỉnh Tuyên Quang, hiện vẫn còn khoảng 30% cán bộ lãnh đạo cấp xã chưa được tập huấn hoặc chưa đủ kỹ năng để ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý, hành chính công và cải cách thủ tục hành chính. Nhiều địa phương chưa khai thác hiệu quả hệ thống cơ sở dữ liệu dân cư, chưa sử dụng thành thạo phần mềm một cửa điện tử, ảnh hưởng đến chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải lồng ghép các chương trình bồi dưỡng kỹ năng số, công nghệ số vào quy trình đào tạo chuẩn hóa cán bộ, từ đó từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vừa "hồng" vừa "chuyên", đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh trong giai đoạn tới.

3. Giải pháp tăng cường chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Tuyên Quang thời gian tới

Thứ nhất, để tăng cường chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, tỉnh Tuyên Quang cần tiếp tục hoàn thiện và thực thi hiệu quả hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí đối với

từng chức danh cán bộ, công chức theo hướng cụ thể, minh bạch, phù hợp với yêu cầu của thời kỳ mới. Việc chuẩn hóa không chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn hay lý luận chính trị mà cần mở rộng sang các năng lực quản trị công, năng lực số, kỹ năng lãnh đạo đổi mới và khả năng thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Trong thời gian tới, tỉnh cần rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy định tiêu chuẩn chức danh cho phù hợp với các yêu cầu mới từ Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và các văn bản pháp luật hiện hành. Song song với đó, cần xây dựng cơ sở dữ liệu đồng bộ về hồ sơ cán bộ để phục vụ công tác quản lý, quy hoạch, đánh giá và sử dụng nhân sự một cách khoa học, chính xác và minh bạch hơn.

Thứ hai, tỉnh cần tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng nâng cao chất lượng, tính thực tiễn và phù hợp với yêu cầu công vụ. Thay vì tổ chức các lớp học mang tính hình thức hoặc thiên về lý luận, cần tăng cường các khóa huấn luyện chuyên sâu gắn với tình huống cụ thể, kỹ năng xử lý công việc tại cơ sở, kỹ năng công nghệ thông tin và quản trị hành chính hiện đại. Mô hình đào tạo theo chức danh hoặc theo vị trí việc làm cần được nhân rộng, kết hợp giữa học tập lý thuyết và thực hành tại các đơn vị địa phương. Ngoài ra, cần đẩy mạnh việc liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài tỉnh để mở rộng nguồn lực giảng viên, cập nhật kiến thức mới. Đặc biệt, nên có chính sách hỗ trợ kinh phí, điều kiện học tập và khuyến khích tự học, tự đào tạo trong đội ngũ cán bộ cấp xã để phát huy vai trò tự hoàn thiện, nâng cao trình độ bản thân.

Thứ ba, công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng cán bộ cũng cần được cải tiến theo hướng mở, dân chủ, có tính cạnh tranh và phát hiện sớm nhân tố mới. Việc quy hoạch cán bộ cần được gắn chặt với kết quả đánh giá năng lực, uy tín và thực tiễn công tác, tránh tình trạng cục bộ địa phương hay khép kín trong nguồn nhân lực. Cần có cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và luân chuyển những cán bộ trẻ, có triển vọng vào vị trí chủ chốt ở các xã vùng sâu, vùng xa nhằm tạo môi trường rèn luyện và thử thách. Ngoài ra, tỉnh cần có chính sách ưu đãi và thu hút nhân tài về làm việc tại cơ sở, đặc biệt là những người có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất đạo đức và tinh thần cống hiến. Đây là yếu tố then chốt để làm mới bộ máy lãnh đạo xã, đáp ứng yêu cầu phát triển ngày càng đa dạng và chuyên sâu của địa phương trong bối cảnh mới.

Thứ tư, cần nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá cán bộ gắn với việc xây dựng văn hóa công vụ liêm chính, chuyên nghiệp. Quá trình chuẩn hóa cán bộ sẽ khó đạt hiệu quả nếu thiếu đi các công cụ giám sát và đánh giá thường xuyên, khách quan và dựa trên kết quả công việc. Do vậy, tỉnh nên hoàn thiện hệ thống đánh giá cán bộ theo hướng định lượng hóa kết quả thực hiện nhiệm vụ, lấy hiệu quả công việc làm thước đo chính thay vì chỉ dựa vào nhận xét định tính hoặc cảm tính. Bên cạnh đó, cần tổ chức lấy ý kiến đánh giá cán bộ từ người dân và các tổ chức chính trị - xã hội tại địa phương nhằm tăng tính phản biện và khách quan. Môi trường làm việc cũng cần được chuẩn hóa theo hướng kỷ luật, minh bạch, công khai để phát huy tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân và hạn chế tiêu cực trong bộ máy cơ sở./.

Tài liệu tham khảo

- (1), (3) Ban Tổ chức tỉnh ủy Tuyên Quang, Báo cáo tình hình phát triển đội ngũ cán bộ năm 2023, Tuyên Quang.
- (2) Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021.
- (4) Sở Nội vụ tỉnh Tuyên Quang, Báo cáo tình hình thực hiện công tác cán bộ năm 2024, Tuyên Quang.