

Nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở tỉnh Tuyên Quang hiện nay

Ngày nhận bài: 20/02/2025 | Ngày phản biện: 21/02/2025 | Ngày xuất bản: 28/02/2025

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

Tóm tắt: Trong bối cảnh đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển bền vững của địa phương. Tại tỉnh Tuyên Quang, đội ngũ này không chỉ là lực lượng trực tiếp triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đến cơ sở, mà còn là cầu nối giữa chính quyền với nhân dân, góp phần xây dựng bộ máy quản lý nhà nước vững mạnh từ cơ sở. Việc không ngừng nâng cao năng lực cho lực lượng này không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là nhiệm vụ chiến lược nhằm nâng cao chất lượng quản lý nhà nước, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong giai đoạn hiện nay. Bài viết này tập trung phân tích thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang trong giai đoạn hiện nay, đồng thời, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này.

Thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang hiện nay

Tỉnh Tuyên Quang hiện có 138 xã, phường, thị trấn với gần 2.700 cán bộ, công chức các xã, phường, thị trấn, trong đó có 1.383 cán bộ lãnh đạo, quản lý. Trong những năm qua, các cấp ủy Đảng, chính quyền từ tỉnh đến cơ sở luôn quan tâm lãnh chỉ đạo, thực hiện nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn nói riêng. Nhờ đó, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được nâng lên.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang có vai trò quan trọng trong việc tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước tại cơ sở, góp phần trực tiếp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trong những năm qua, đội ngũ này đã có những chuyển biến tích cực về trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và phẩm chất đạo đức, nhờ sự quan tâm của các cấp chính quyền đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng cán bộ. Tuy nhiên, thực tế vẫn cho thấy nhiều bất cập trong năng lực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, đặc biệt là trong bối cảnh yêu cầu đổi mới và phát triển ngày càng cao.

Một trong những vấn đề nổi bật hiện nay là trình độ chuyên môn của một bộ phận cán bộ chủ chốt cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Dù tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học và cao đẳng ngày càng tăng, nhưng vẫn còn một số cán bộ chưa được đào tạo bài bản về quản lý nhà nước, kinh tế, luật pháp và hành chính công. Điều này 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.

Hiện nay, cán bộ lãnh đạo các cấp của tỉnh là nữ chiếm 29,5%; người dân tộc thiểu số chiếm gần 58%. Trong đó, từ 31-50 tuổi chiếm hơn 71%. Tuy nhiên, hiện mới chỉ có 2/138 Bí thư Đảng ủy cấp xã là nữ, Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch HĐND là 7/138 người, Phó Bí thư Đảng ủy 48 người, Chủ tịch UBND chỉ có 6/138 người, Phó Chủ tịch UBND là 33/276 người. Về cơ cấu độ tuổi, dù đã được quan tâm, nhưng số lượng cán bộ trẻ đến nay vẫn còn thấp, dưới 30 tuổi chỉ chiếm 18,01% (có 69/1.383 người), chủ yếu là Bí thư Đoàn Thanh niên và Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ xã. Về trình độ học vấn, một bộ phận chưa được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản, toàn diện, hiện vẫn còn 11/1.383 cán bộ lãnh đạo xã chỉ tốt nghiệp trung học cơ sở (chiếm 0,79%). Về chuyên môn nghiệp vụ, còn 13/1.383 người chỉ có trình độ sơ cấp (chiếm 1,06%), đến tháng 5/2022 vẫn còn bảy người chưa có bằng chuyên môn; số có trình độ trung cấp là 219 người (chiếm 15,83%) ⁽¹⁾.

Bên cạnh trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo và quản lý của cán bộ cấp xã cũng là một vấn đề đáng quan tâm. Công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ ở một số địa phương chưa thực sự bài bản, khiến một số cán bộ khi được bổ nhiệm chưa có

đủ kinh nghiệm, kỹ năng để điều hành công việc một cách hiệu quả. Khả năng lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, giám sát và đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là trong các lĩnh vực phát triển kinh tế nông thôn, xây dựng nông thôn mới và giải quyết các vấn đề an sinh xã hội. Một số cán bộ còn lúng túng trong việc xử lý các tình huống phát sinh từ thực tiễn địa phương, chưa có tư duy chiến lược và tầm nhìn dài hạn để phát triển kinh tế - xã hội ở cấp cơ sở.

Ngoài ra, kỹ năng giao tiếp, tiếp xúc dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo cũng là một trong những điểm yếu của nhiều cán bộ cấp xã. Do thiếu kỹ năng mềm và chưa được đào tạo bài bản về công tác dân vận, nhiều cán bộ còn chưa thực sự sâu sát với người dân, dẫn đến tình trạng giải quyết công việc chưa thấu đáo, gây bức xúc trong nhân dân. Trong một số trường hợp, việc tiếp thu ý kiến của người dân còn mang tính hình thức, chưa có sự phản hồi kịp thời và hiệu quả, làm giảm lòng tin của nhân dân vào chính quyền cơ sở. Việc thực hiện công khai, minh bạch trong các hoạt động quản lý hành chính công tại cấp xã cũng chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến những hạn chế trong việc huy động sự tham gia của người dân vào các chương trình phát triển địa phương.

Một thực trạng khác cần được quan tâm là sự thiếu hụt cán bộ có năng lực ở một số địa bàn vùng sâu, vùng xa, nơi điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn. Nhiều cán bộ được điều động về công tác tại đây chưa thích nghi tốt với điều kiện làm việc, dẫn đến hiệu quả công việc không cao. Mặt khác, do chế độ đãi ngộ và cơ hội phát triển nghề nghiệp còn hạn chế, việc thu hút cán bộ trẻ có trình độ, năng lực làm việc lâu dài tại cơ sở vẫn còn là một thách thức lớn. Điều này tạo ra tình trạng mất cân đối về chất lượng cán bộ giữa các khu vực trong tỉnh, ảnh hưởng đến sự phát triển đồng đều của các địa phương.

Bên cạnh đó, yêu cầu ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và điều hành tại cấp xã ngày càng cao, nhưng không phải cán bộ nào cũng có đủ kỹ năng để sử dụng hiệu quả các công cụ hỗ trợ công tác hành chính và quản lý địa phương. Việc chuyển đổi số trong quản lý nhà nước đòi hỏi cán bộ phải có kiến thức về công nghệ, khả năng tiếp cận và sử dụng các phần mềm quản lý hành chính công, nhưng hiện nay, một số cán bộ chủ chốt cấp xã vẫn gặp khó khăn trong việc thích ứng với các nền tảng công nghệ mới. Điều này ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng giải quyết công việc, đặc biệt là trong bối cảnh cải cách hành chính và xây dựng chính quyền điện tử đang được đẩy

mạnh.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang đã có những tiến bộ đáng kể trong thời gian qua, tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế cần được khắc phục. Việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác hành chính là yêu cầu cấp thiết để đội ngũ cán bộ cấp xã có thể đáp ứng tốt hơn nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Để giải quyết những tồn tại này, cần có các giải pháp đồng bộ từ khâu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cho đến chính sách thu hút và giữ chân nhân tài, nhằm đảm bảo một đội ngũ cán bộ thực sự có năng lực, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

Giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang trong giai đoạn hiện nay

Trước những yêu cầu ngày càng cao của công tác quản lý nhà nước ở cấp cơ sở, việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang là một nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết. Để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ này, cần có các giải pháp đồng bộ, từ việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện chính sách tuyển dụng, quy hoạch cán bộ, đến việc nâng cao chất lượng quản lý, giám sát và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý hành chính công. Các giải pháp này không chỉ giúp nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý của cán bộ mà còn góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của chính quyền cấp xã, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong giai đoạn mới.

Một trong những giải pháp quan trọng hàng đầu là đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Hiện nay, nhiều cán bộ chủ chốt cấp xã vẫn chưa được đào tạo bài bản về quản lý hành chính công, pháp luật, kinh tế - xã hội, cũng như các kỹ năng lãnh đạo, điều hành. Do đó, cần tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu, tập trung vào việc nâng cao kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng hoạch định và triển khai chính sách, kỹ năng giải quyết công việc trong thực tiễn. Các chương trình bồi dưỡng cần được xây dựng theo hướng sát thực tế, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, giúp cán bộ áp dụng hiệu quả vào công tác điều hành địa phương. Bên cạnh đó, việc đa dạng hóa các hình thức đào tạo, như đào tạo trực tuyến, đào tạo tại chỗ hoặc mô hình "cầm tay chỉ việc" tại các địa phương có điều kiện tốt hơn, cũng là một cách để nâng

cao chất lượng đào tạo, tạo điều kiện cho cán bộ học hỏi kinh nghiệm thực tiễn từ những mô hình quản lý hiệu quả.

Song song với việc đào tạo, cần đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng cán bộ cấp xã theo hướng linh hoạt, hiệu quả hơn. Hiện nay, một số địa phương vẫn còn tình trạng bố trí cán bộ chưa phù hợp với trình độ chuyên môn, gây lãng phí nguồn nhân lực và ảnh hưởng đến hiệu quả công tác. Vì vậy, cần có cơ chế tuyển chọn cán bộ chủ chốt cấp xã theo hướng nâng cao tiêu chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn, đồng thời tạo điều kiện để cán bộ trẻ có trình độ cao được thử sức ở các vị trí lãnh đạo cơ sở. Việc quy hoạch cán bộ cũng cần đảm bảo tính liên tục và kế thừa, tránh tình trạng hụt hẫng về đội ngũ lãnh đạo cấp xã khi có sự thay đổi nhân sự.

Đặc biệt, cần có chính sách thu hút, khuyến khích cán bộ có năng lực công tác lâu dài tại các xã vùng sâu, vùng xa bằng các cơ chế đãi ngộ phù hợp, giúp họ yên tâm công tác và gắn bó với địa phương. Cần tăng cường vai trò của cán bộ nữ trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã của tỉnh Tuyên Quang. Theo Ban Tổ chức Tỉnh ủy, công tác cán bộ nữ được các cấp ủy đảng, chính quyền quan tâm thực hiện quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và đề bạt. Riêng ở cấp xã, tổng số cán bộ nữ chiếm tỷ lệ trên 33%, trong đó cấp ủy viên xã 557 người, chiếm tỷ lệ 28,88%; nữ tham gia HĐND xã 1.006 người, chiếm tỷ lệ 33,62% ⁽²⁾. Tỉnh tiếp tục quan tâm chỉ đạo thực hiện đồng bộ các giải pháp tạo nguồn cán bộ nữ, đảm bảo tỷ lệ, cơ cấu hợp lý, sát hợp với từng ngành, từng lĩnh vực, từng địa phương để cán bộ nữ có điều kiện phấn đấu, rèn luyện và trưởng thành, phát huy năng lực, tương xứng với vai trò của phụ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Một giải pháp quan trọng khác là nâng cao chất lượng công tác giám sát, đánh giá và quản lý cán bộ cấp xã. Hiện nay, một số cán bộ sau khi được bổ nhiệm chưa có cơ chế giám sát, đánh giá hiệu quả công tác một cách rõ ràng, dẫn đến tình trạng làm việc cầm chừng, thiếu chủ động và sáng tạo. Vì vậy, cần thiết lập hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc của cán bộ theo các tiêu chí cụ thể, đo lường được kết quả thực hiện nhiệm vụ. Công tác đánh giá cần được thực hiện công khai, minh bạch, có sự tham gia của người dân để đảm bảo tính khách quan, đồng thời làm cơ sở cho việc bố trí, sắp xếp lại cán bộ phù hợp với năng lực thực tế. Ngoài ra, cần tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm đạo đức công vụ hoặc làm

việc kém hiệu quả để nâng cao trách nhiệm của cán bộ trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh các giải pháp về đào tạo, quy hoạch và giám sát cán bộ, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính cấp xã cũng là một trong những yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ. Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, cán bộ cấp xã cần được đào tạo và nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, giúp họ nắm vững các công cụ hỗ trợ quản lý, xử lý công việc nhanh chóng, hiệu quả hơn. Việc triển khai chính quyền điện tử, hệ thống dịch vụ công trực tuyến yêu cầu cán bộ phải có đủ năng lực để vận hành và hướng dẫn người dân sử dụng, từ đó nâng cao chất lượng phục vụ của bộ máy chính quyền cấp cơ sở. Do đó, cần đầu tư hạ tầng công nghệ thông tin đồng bộ, đồng thời tổ chức các lớp tập huấn về sử dụng phần mềm quản lý hành chính, xử lý văn bản điện tử, quản lý hồ sơ trực tuyến nhằm nâng cao năng lực của cán bộ trong thời đại số hóa.

Ngoài ra, để nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, cần tăng cường các cơ chế giao tiếp, đối thoại giữa chính quyền và nhân dân, tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa cán bộ với cộng đồng. Việc tổ chức các buổi tiếp dân định kỳ, lắng nghe ý kiến của người dân và phản hồi kịp thời các vấn đề phát sinh sẽ giúp cán bộ hiểu rõ hơn nhu cầu, mong muốn của người dân, từ đó có những chính sách phù hợp với thực tiễn địa phương. Đồng thời, việc nâng cao kỹ năng tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý các vấn đề dân sinh cũng cần được chú trọng, giúp cán bộ có khả năng xử lý tình huống linh hoạt, hiệu quả hơn trong thực tế công tác.

Nhìn chung, nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã tại tỉnh Tuyên Quang là một nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền địa phương và các cơ quan liên quan. Các giải pháp về đào tạo, tuyển dụng, giám sát và ứng dụng công nghệ cần được triển khai đồng bộ, có lộ trình cụ thể để đảm bảo hiệu quả lâu dài. Khi đội ngũ cán bộ cấp xã được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và bản lĩnh quản lý, chính quyền cơ sở sẽ hoạt động hiệu quả hơn, góp phần thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn hiện nay./.

(1) Ban Tổ chức tỉnh ủy Tuyên Quang, Báo cáo tình hình phát triển đội ngũ cán bộ năm 2023, Tuyên Quang.

(2) Ban Tổ chức tỉnh ủy Tuyên Quang, Báo cáo công tác cán bộ năm 2024, Tuyên Quang.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đề án số 15-ĐA/TU về xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số tỉnh Tuyên Quang giai đoạn 2023 - 2030 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.