

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC THỰC THI CÔNG VỤ CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH ĐẮK LẮK

CN. Lê Thị Thu
Phòng Đào tạo

Chính quyền cấp xã là cấp thấp nhất trong hệ thống chính trị địa phương ở Việt Nam hiện nay nhưng chính quyền cấp xã lại có vị trí và vai trò hết sức quan trọng. Trong đó, hiệu lực, hiệu quả quản lý của chính quyền cấp xã nói chung phụ thuộc rất nhiều năng lực của chính đội ngũ cán bộ, công chức của chính quyền cấp xã. Do đó, việc nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã nói chung, công chức cấp xã ở tỉnh Đắk Lắk nói riêng là yêu cầu bức thiết và cấp bách nhằm bảo đảm ổn định chính trị – xã hội ở địa phương nói chung và Đắk Lắk nói riêng, tạo ra cơ sở, đáp ứng đòi hỏi của việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, góp phần vào công cuộc đổi mới đất nước.

Đảng, Nhà nước ta xác định công tác cán bộ là khâu quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng và hiệu quả công việc, là khâu then chốt của sự nghiệp cách mạng, là yếu tố quan trọng quyết định đến thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước. Đảng khẳng định hiệu lực của bộ máy nhà nước xét được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ công chức nói chung, cán bộ công chức cấp xã ở Đắk Lắk nói riêng.

1. Về khái niệm năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức

Năng lực thực thi công vụ là thuật ngữ chỉ khả năng thể chất và trí tuệ của cán bộ, công chức trong việc sử dụng tổng hợp yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ để thực hiện công việc được giao. Năng lực thực thi công vụ còn bao hàm khả năng kết hợp hài hòa các yếu tố bên trong điều kiện hoàn cảnh cụ thể nhằm đạt được hiệu quả công việc cao nhất.

Năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Đắk Lắk được thể hiện qua các nội dung sau:

Một là, kiến thức là tổng hợp tất cả tri thức mà cán bộ, công chức nói chung, công chức cấp xã ở Đắk Lắk nói riêng thu nhận qua bằng cấp, trình độ đào tạo, kiến thức và kinh nghiệm mà công chức tích lũy trong quá trình xử lý công việc được giao. Kiến thức đó bao gồm trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức về kinh tế – văn hóa – xã hội, an ninh – quốc phòng.

Hai là, kỹ năng là cách thức tổ chức và thực hiện công việc thể hiện ở khả năng vận dụng kiến thức chuyên môn được áp dụng vào giải quyết công việc được giao. Để có được kỹ năng xử lý công việc thể hiện ở thành thạo, mỗi cán bộ công chức cần có kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo...

Ba là, thái độ là sự phản ánh tâm lý về công việc mà công chức đang thực hiện với bản thân với người khác liên quan đến sự thỏa mãn hay không thỏa mãn nhu cầu cá nhân.

Đó là tinh thần, ý thức trách nhiệm, sự nỗ lực của cán bộ công chức với công việc mà họ đang thực hiện.

2. Năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Đắk Lắk hiện nay

Đắk Lắk là thủ phủ của Tây Nguyên, có địa hình khá bằng phẳng (trừ các huyện M'Đrăk, Lắk, Krông Bông, Ea H'leo), có các xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, giáp ranh với các tỉnh Lào, Campuchia, có 1/3 dân số là đồng bào các dân tộc thiểu số sinh sống xen kẽ nhau, trình độ dân trí có nơi chưa cao, ở các xã vùng sâu vùng xa chưa được đầu tư sửa chữa. Điều này đã gây nhiều khó khăn, trở ngại cho đội ngũ công chức nói chung, cán bộ công chức cấp xã ở Đắk Lắk nói riêng. Trên địa bàn các xã các xã, các huyện cũng như việc vận động tuyên truyền và tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Đắk Lắk có diện tích 13.125,37 km², dân số toàn tỉnh tính đến năm 2014 đạt gần 1.834.800 người, mật độ dân số đạt 135 người/km², với 13 tôn giáo khác nhau và 47 dân tộc anh em trong đó người Kinh chiếm trên 70%; các dân tộc thiểu số như Êđê, M'ngông, Lào, Thái, Tày, Nùng...chiếm gần 30% dân số toàn tỉnh. Theo số liệu của UBND tỉnh Đắk Lắk tính đến ngày 30/6/2016 về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước trên địa bàn tỉnh là 40.165 người, trong đó công chức là 2.722 người, viên chức là 37.393 người. Tổng số cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh là 4.267 người (2.193 cán bộ và 2.074 công chức), trong đó Nữ: 25,54%, dân tộc thiểu số: 20.46%. Trình độ học vấn: Tiểu học: 0.49%, THCS: 11.32%; THPT: 88.19%; về trình độ chuyên môn: Đại học: 18.05%, Cao đẳng 8.04%; Trung cấp 49,36 %; Sơ cấp 7.29%. Về lý luận chính trị: Cử nhân, Cao cấp 3.52%, Trung cấp 46.82%, Sơ cấp 19.71%. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong những năm qua đã được các cấp ủy đảng quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, từng bước nâng dần về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và quản lý nhà nước, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành chuyển biến tốt, có phẩm chất đạo đức, có tinh thần trách nhiệm cao trong công tác; có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết, luôn có ý thức phấn đấu trong công tác, học tập và rèn luyện và trưởng thành, tin tưởng vào chủ trương, đường lối lãnh đạo của Đảng, am hiểu phong tục tập quán của nhân dân, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện tốt nhiệm vụ phát triển kinh tế – xã hội, đảm bảo an ninh chính trị ở địa phương.

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Đắk Lắk có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk được quan tâm quy hoạch, tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước. Tuy nhiên, vẫn còn có hạn chế về năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay.

Thứ nhất, để hoàn thiện về trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong quá trình công tác, cán bộ, công chức phải đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ.

Thứ hai, kỹ năng làm việc chưa thành thạo, tính chuyên nghiệp chưa cao. Một bộ phận cán bộ, công chức chưa có thói quen xây dựng kế hoạch làm việc triển khai thực

hiện chưa khoa học, lúng túng nhiều khi không đúng quy trình, quy định. Kỹ năng vận dụng các kiến thức đã học để giải quyết những công việc cụ thể còn gặp nhiều khó khăn.

Thứ ba, cán bộ, công chức có bằng cấp nhưng năng lực thực thi công vụ còn hạn chế, đặc biệt là năng lực kỹ năng hành chính (như năng lực soạn thảo, ban hành các văn bản hành chính, kỹ năng tham mưu...). Một số cán bộ công chức còn làm việc cầm chừng, thiếu trách nhiệm dẫn tới công việc tồn đọng, chậm tiến độ, chất lượng, hiệu quả không cao thiếu khả năng làm việc độc lập, có tính sáng tạo, đột phá trong cách thức giải quyết công việc.

Thứ tư, tinh thần, thái độ phục vụ người dân chưa cao, đạo đức, văn hóa giao tiếp bị xuống cấp. Nhiều cán bộ công chức có thái độ những nhieu, xử lý công việc máy móc, gây khó khăn cho người dân, nhận thức pháp luật hạn chế. Nhiều cán bộ công chức chưa xác định rõ trách nhiệm cá nhân đối với hoạt động công vụ.

Nguyên nhân của hạn chế trên là do: Công tác cải cách chế độ công vụ, công chức chưa thực sự đổi mới. Kỷ luật, việc chấp hành sự chỉ đạo, điều hành chưa nghiêm; công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc công việc còn lỏng lẻo, nể nang.

Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức chưa thực sự được coi trọng. Cách đánh giá chất lượng cán bộ, công chức hiện nay còn mang nặng tính hình thức, bằng cấp, không tạo được động lực để cán bộ, công chức thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Tiền lương chưa đáp ứng được nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống của cán bộ, công chức.

3. Giải pháp nâng cao năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức

Thứ nhất, tăng cường rèn luyện phẩm chất chính trị và đạo đức cho cán bộ công chức theo hướng thực sự là công bộc của dân.

Thứ hai, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức hành chính theo hướng đảm bảo tính chuyên nghiệp và đáp ứng tốt yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính.

Thứ ba, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo tính hội nhập quốc tế của nền công vụ.

Thứ tư, đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức một cách công khai, minh bạch nhằm kiềm chế và chống nạn tham nhũng

Thứ năm, chuẩn hóa và nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện các chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ.

Thứ sáu, hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật nhằm tạo động lực để công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thứ bảy, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát đối với việc thực hiện công vụ. Là biện pháp đảm bảo việc chấp hành nghiêm kỷ cương, kỷ luật trong thực thi nhiệm vụ của công chức.