

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ hiện nay : Luận văn ThS. Luật: 60 38 01 / Nguyễn Thị Thu Trang ; Nghd. : GS.TS. Phạm Hồng Thái

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ những năm đầu thập niên 80 của thế kỷ XX đến nay, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ đã làm biến đổi sâu sắc tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, mở ra một thời đại mới cùng sự phát triển của kinh tế tri thức. Đặc trưng cơ bản của kinh tế tri thức là nguồn nhân lực có trí tuệ, có kỹ năng, được đào tạo cơ bản, do vậy vai trò của “nguồn lực con người” ngày càng tăng, hàm lượng trí tuệ trong các sản phẩm lao động ngày càng cao, giá trị của tri thức ngày càng được khẳng định ở mỗi quốc gia, dân tộc trên toàn thế giới.

Hội nhập kinh tế thế giới, đất nước ta đã thực sự bước vào sân chơi của kinh tế tri thức, chủ động tham gia vào quá trình toàn cầu hóa, tiếp tục đẩy mạnh và hoàn thành sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội. Mục tiêu cao cả đó do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo có thể trở thành hiện thực hay không phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó chất lượng nguồn nhân lực mà đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao của đất nước là yếu tố quan trọng nhất. Chính vì vậy trong đường lối lãnh đạo và điều hành đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng tới việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phù hợp với tình hình thực tiễn của đất nước trong từng giai đoạn cách mạng cũng như yêu cầu tất yếu khách quan của nền kinh tế tri thức. Trong đó, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, có thể được coi là khâu đột phá trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Phú Thọ là tỉnh thuộc khu vực miền núi trung du phía Bắc, là cầu nối giao lưu kinh tế – văn hóa – khoa học kỹ thuật giữa các tỉnh đồng bằng Bắc Bộ với các tỉnh miền núi Tây Bắc. Nền kinh tế của tỉnh những năm qua đã có bước phát triển, tuy nhiên chưa ổn định vững chắc, chưa tương xứng với tiềm năng, lợi thế của vùng. Kinh tế chủ yếu phát triển theo chiều rộng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất còn chậm; tình hình an ninh, chính trị và trật tự xã hội còn có nhiều yếu tố tiềm ẩn khó lường. Vì vậy, công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế xã hội, củng cố và tăng cường quốc phòng an ninh; xây dựng hệ thống chính trị ở tỉnh Phú Thọ trong sạch vững mạnh là nhiệm vụ cấp bách, đặc biệt là phải nhanh chóng xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh, đồng bộ, đủ sức hoàn thành tốt nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Trước những yêu cầu bức thiết và thực tế ở địa phương nên tôi chọn đề tài: **“Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ hiện nay”** làm đề tài Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Lý luận và lịch sử Nhà nước và Pháp luật.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Vấn đề xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã được các nhà nghiên cứu khoa học xã hội, các nhà hoạt động chính trị trong nước và ngoài nước quan tâm ở nhiều góc độ khác nhau, hoặc là ở dạng chung nhất hoặc đặt nó nằm trong từng phạm vi nghiên cứu cụ thể. Tuy nhiên, ngoài những vấn đề chung đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thì với các địa phương khác nhau sẽ cần có yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức khác nhau phù hợp thực tiễn ở các địa phương đó trong mỗi giai đoạn cách mạng, trong khi đó chưa có công trình nào nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ hiện nay. Chính vì vậy, đây là vấn đề bức thiết cần được nghiên cứu một cách cụ thể, toàn diện trên cả phương diện lý luận và thực tiễn nhằm góp phần phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhà.

3. Mục đích, nhiệm vụ của luận văn

3.1. Mục đích của luận văn

Làm rõ một số vấn đề lý luận, đánh giá đúng thực trạng, đề xuất phương hướng và giải pháp chủ yếu xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Phú Thọ đáp ứng với yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ của luận văn

- + Hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức.
- + Phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Phú Thọ qua đó nêu ra những vấn đề tồn tại cần khắc phục cũng như phân tích các nguyên nhân, hạn chế.
- + Đề xuất phương hướng và giải pháp xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở địa bàn tỉnh Phú Thọ đáp ứng với yêu cầu mới hiện nay và những năm tiếp theo

4. Phạm vi nghiên cứu của luận văn

Luận văn tập trung nghiên cứu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2003-2008 và đề xuất giải pháp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Dựa trên phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, quá trình nghiên cứu sử dụng phương pháp luận Duy vật biện chứng và Duy vật lịch sử; phương pháp thống kê, so sánh, phân tích, quy nạp, diễn dịch và phương pháp thực chứng để phân tích làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu.
- Kế thừa có chọn lọc và phát huy kết quả các công trình nghiên cứu của các tác giả khác có liên quan đến vấn đề đang nghiên cứu như: Luận án, luận văn, đề tài nghiên cứu, bài viết đăng trên các tạp chí, báo,...

6. Đóng góp khoa học và ý nghĩa của luận văn

6.1. Đóng góp khoa học của luận văn

- Khái quát có hệ thống, phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh Phú Thọ trong những năm gần đây.
- Đề xuất một số phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Phú Thọ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

6.2. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

- Luận văn góp phần làm rõ một số vấn đề về cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ, đặc biệt trong giai đoạn đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và tham gia hội nhập quốc tế hiện nay.
- Luận văn có thể làm tư liệu tham khảo trong việc nghiên cứu, giảng dạy ở trường chính trị tỉnh và trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện, thành, thị uỷ trong toàn tỉnh.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương, 8 tiết.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Cán bộ, công chức là những vấn đề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong đời sống nhà nước và xã hội của tất cả các quốc gia. Nói đến cán bộ, công chức là nói đến đến kết quả hoạt động của người cán bộ, công chức thông qua chế độ công vụ, chúng có mối liên hệ mật thiết với nhau, khi quan niệm về công vụ ra sao thì sẽ có một quan niệm về cán bộ, công chức tương ứng, bởi công vụ là một dạng hoạt động hay lao động đặc biệt do cán bộ, công chức của bộ máy nhà nước thực hiện. Nói cách khác, quan niệm về cán bộ, công chức được xây dựng trên cơ sở gắn liền với quan niệm về chế độ công vụ. Bản thân kết quả thực thi công vụ lại là sản phẩm hoạt động của người cán bộ, công chức. Ngược lại, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước tùy thuộc vào chất lượng thực thi công vụ của cán bộ, công chức. Do vậy, khi nghiên cứu về công tác cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng không thể không nói đến những vấn đề cơ bản về công vụ, cán bộ, công chức.

1.1. Quan niệm về công vụ

1.1.1. Khái quát về công vụ

Ở mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau, chế độ nhà nước khác nhau nên công vụ được quy định khác nhau. Vì thế mà có những cách hiểu khác nhau về công vụ.

Xuất phát từ đặc thù của hệ thống chính trị nước ta – một đảng lãnh đạo nhà nước và xã hội, công vụ được hiểu là một loại lao động mang tính phục vụ, tính chuyên nghiệp, tính quyền lực và pháp lý được thực thi bởi đội ngũ cán bộ, công chức nhằm thực hiện các chức năng của Nhà nước trong quá trình quản lý toàn diện các mặt hoạt động của đời sống xã hội. Hoạt động công vụ không trực tiếp làm ra của cải vật chất cho xã hội nhưng bảo đảm các điều kiện, hỗ trợ, tổ chức quản lý hoạt động sản xuất của cải vật chất và được bảo đảm bằng ngân sách nhà nước.

1.1.2. Các nguyên tắc của công vụ nhà nước

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về công vụ nhà nước nên cũng có sự không thống nhất về các nguyên tắc của công vụ nhà nước, nhưng nhìn chung, từ quan niệm coi công vụ nhà nước chỉ là hoạt động của cán bộ, công chức nhà nước thì các nguyên tắc của công vụ nhà nước như sau:

- Công vụ nhà nước có nhiệm vụ, bổn phận phục vụ nhân dân, nhà nước, xã hội nói chung và chịu sự kiểm tra của nhân dân và của cơ quan quyền lực nhà nước.
- Được thực hiện trên cơ sở nguyên tắc tập trung dân chủ.
- Đảm bảo tính dân chủ, công khai, bình đẳng trong hoạt động công vụ.
- Nguyên tắc hiến định trong hoạt động công vụ là đảm bảo tính pháp chế. Nguyên tắc này đòi hỏi mọi cơ quan nhà nước, mọi cán bộ, công chức khi thực thi công vụ đều phải nghiêm chỉnh chấp hành Hiến pháp và pháp luật, tôn trọng pháp luật và đặt công vụ nhà nước trong một trật tự pháp luật.

Tóm lại, công vụ nhà nước là một dạng lao động của xã hội, nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của nhà nước, lợi ích của nhân dân, của tập thể, của cá nhân. Hoạt động công vụ luôn gắn liền với quyền lực nhà nước, được pháp luật điều chỉnh, chủ yếu do cán bộ, công chức nhà nước nhân danh quyền lực nhà nước thực hiện, nhưng đồng thời hoạt động công vụ cũng mang tính phục vụ và có sự tham gia, giám sát của nhân dân.

1.2. Quan niệm về cán bộ, công chức

1.2.1. Quan niệm về cán bộ

Thuật ngữ “cán bộ” được sử dụng khá lâu tại các nước xã hội chủ nghĩa và bao hàm một diện rất rộng các loại nhân sự thuộc khu vực nhà nước và các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội,

bao quát tất cả những người làm công hưởng lương từ nhà nước, kể từ những người đứng đầu một cơ quan tới các nhân viên phục vụ như lái xe, bảo vệ hay lao công tạp vụ.

Hiện nay ở nước ta, cán bộ được quy định cụ thể 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 (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

1.2.2. Quan niệm về công chức

Khái niệm công chức theo pháp luật Việt Nam có điểm khác biệt lớn so với các nước, công chức không chỉ bao gồm những người làm việc trong hệ thống hành chính nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc cho các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; các tổ chức đoàn thể; các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân. Đây là đặc trưng cơ bản nhất của công chức nước ta, xuất phát từ đặc thù của thể chế chính trị và tổ chức bộ máy nhà nước, Đảng, đoàn thể của nước ta. Theo đó, 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.

1.2.3. Đặc trưng của đội ngũ cán bộ, công chức

Hoạt động quản lý nhà nước chủ yếu được vận hành thông qua nền công vụ và đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, do vậy, cán bộ, công chức có những đặc trưng sau đây:

- Là chủ thể của nền công vụ, có trách nhiệm thực thi công vụ và được Nhà nước đảm bảo các điều kiện cần thiết, quyền lợi chính đáng để có khả năng và yên tâm thực thi công vụ.
- Là lực lượng lao động chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hóa cao với các hoạt động diễn ra thường xuyên, liên tục trên phạm vi rộng và mang tính phức tạp.
- Đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước tương đối ổn định, luôn mang tính kế thừa và không ngừng được nâng cao về chất lượng.
- Luôn trung thành với Đảng, Chính phủ, với Tổ quốc và nhân dân.

1.3. Yêu cầu và nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức

1.3.1. Yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay

Thực tế cho thấy, nếu có đội ngũ cán bộ, công chức tài giỏi thì mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước vào cuộc sống được thuận lợi và đạt hiệu quả cao; nếu đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức yếu kém sẽ gây nên độc đoán, chuyên quyền, tiêu cực, tham nhũng,...khiến cho tài sản Nhà nước sẽ bị thất thoát, lòng tin của người dân bị giảm sút, kinh tế đình trệ và tình hình xã hội bị rối loạn. Do vậy, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong điều kiện hiện nay là vừa phải có phẩm chất chính trị, đạo đức, vừa có năng lực chuyên môn và tổ chức điều hành, đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

1.3.2. Nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức

1.3.2.1. Quy hoạch cán bộ, công chức

Quy hoạch cán bộ, công chức là kế hoạch tổng thể, dài hạn để tạo nguồn cán bộ, công chức nhằm đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài cho công tác cán bộ. Đây là một khâu cơ bản trong

công tác cán bộ, nhằm chủ động tạo nguồn nhân sự trẻ, tập hợp được nhiều nhân tài; làm cơ sở cho việc đào tạo, bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị bảo đảm về số lượng và chất lượng, có cơ cấu hợp lý và sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ. Có hai loại đối tượng cán bộ, công chức cần quy hoạch là đối tượng rộng và đối tượng hẹp. Đối với mỗi loại đối tượng, nội dung, phương pháp làm quy hoạch phải khác nhau, nhưng phải được thực hiện công khai dưới sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của các cấp ủy đảng, đồng thời có sự phân cấp hợp lý về thẩm quyền quy hoạch cán bộ, phù hợp với phân cấp quản lý, sử dụng cán bộ; quy hoạch phải sát với thực tiễn trên cơ sở nắm chắc đội ngũ hiện có, nguồn cán bộ và dự báo trước yêu cầu phát triển đồng thời phải gắn với các khâu trong công tác cán bộ một cách đồng bộ từ trên xuống dưới, đảm bảo nguyên tắc “mở” và “động”.

1.3.2.2. Tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức

**** Tuyển dụng cán bộ, công chức***

Tuyển dụng cán bộ, công chức là một quá trình phức tạp nhằm tìm kiếm, bổ sung nguồn nhân lực cho cơ quan, tổ chức nhà nước nhằm đáp ứng được các công việc của cơ quan, tổ chức trong hiện tại và tương lai, chứ không chỉ thuần túy là đáp ứng ngay các công việc mà họ đảm nhiệm trước mắt. Do đó, các nhà tổ chức, quản lý phải có một tầm nhìn chiến lược, trên cơ sở công tác quy hoạch cán bộ, công chức phải dự báo được khả năng phát triển của người được tuyển vào cơ quan, tổ chức. Để làm được điều đó phải có những tiêu chuẩn, điều kiện, tiêu chí thật khoa học, cụ thể để tuyển dụng cán bộ, công chức, được thực hiện thông qua các hình thức: bầu, thi tuyển, xét tuyển. Mỗi hình thức có một ý nghĩa xã hội, chính trị- pháp lý nhất định và được áp dụng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng chính quy, hiện đại có đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức để phục vụ nhân dân.

**** Sử dụng cán bộ, công chức***

Việc sử dụng cán bộ, công chức phải chú trọng tới việc dùng đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường, đúng chuyên môn được đào tạo, đối với cán bộ, công chức là lãnh đạo cần bố trí đúng khả năng, đúng vị trí mà cán bộ, công chức có thể đảm nhiệm để đạt được hiệu quả cao. Sự bố trí, sắp xếp, phân công công tác cho cán bộ, công chức đúng đắn sẽ đảm bảo cho họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, giúp họ tự rèn luyện nâng cao trình độ về mọi mặt và giúp tập thể giải quyết những vấn đề vướng mắc.

**** Quản lý cán bộ, công chức***

Quản lý cán bộ, công chức là một khâu của công tác nhân sự trong hệ thống chính trị nước ta, thuộc trách nhiệm trực tiếp của các cơ quan có thẩm quyền về lãnh đạo và quản lý trong hệ thống chính trị, với sự giúp đỡ của các cơ quan tham mưu về công tác nhân sự ở các cấp, các ngành từ Trung ương tới cơ sở. Nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức là Đảng Cộng sản Việt Nam thống nhất lãnh đạo và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, đồng thời phát huy đầy đủ trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị; đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể các cơ quan lãnh đạo và quản lý có thẩm quyền (theo phân công, phân cấp) ra quyết định đi đôi với việc thực hiện đầy đủ trách nhiệm cá nhân của những cán bộ, công chức lãnh đạo và quản lý có thẩm quyền trong công tác này.

1.3.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một khâu của công tác cán bộ. Đào tạo, bồi dưỡng giúp cán bộ, công chức cập nhật, trang bị thêm, trang bị mới kiến thức, kỹ năng thực thi công vụ. Trong đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức cần có những tính toán cân nhắc, đào tạo bồi dưỡng có trọng tâm trọng điểm. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước thực chất là việc cung cấp các tri thức, huấn luyện một cách có kế hoạch, có tổ chức theo nhiều hình thức nhằm xây dựng đội ngũ công chức có năng lực, giỏi về chuyên môn, có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, ổn định và hiệu quả trong hoạt động công vụ. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

phải căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch, tiêu chuẩn đối với từng chức vụ, tiêu chuẩn nghiệp vụ của từng ngành. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức do ngân sách nhà nước cấp. Chế độ đào tạo, bồi dưỡng do các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quy định.

1.3.2.4. Điều động, luân chuyển cán bộ, công chức

Tùy theo mục đích điều động có thể phân chia cán bộ điều động thành ba loại: cán bộ, công chức thuộc diện điều động; cán bộ, công chức thuộc diện tăng cường và cán bộ, công chức thuộc diện luân chuyển. Điều động, luân chuyển nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức được rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách, giúp cho họ trưởng thành nhanh và toàn diện hơn, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài của toàn bộ hệ thống chính trị.

1.3.2.5. Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức

Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức là hệ thống các quan điểm, chủ trương, mục tiêu... của Đảng và Nhà nước Việt Nam về công tác cán bộ, công chức kèm theo các giải pháp thực hiện các mục tiêu đó nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đồng bộ, có chất lượng đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trong mỗi thời kỳ, bao gồm: chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm và miễn nhiệm cán bộ, công chức; chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; chính sách tiền lương; chính sách khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức; chính sách bảo vệ và các chính sách đãi ngộ khác đối với cán bộ, công chức...

1.3.2.6. Trách nhiệm cán bộ, công chức

Nhằm đảm bảo trật tự, kỷ luật trong hoạt động công vụ, pháp luật đặt ra nhiều quy định về trách nhiệm đối với cán bộ, công chức.

Trách nhiệm pháp lý của cán bộ, công chức là phương tiện bảo vệ trật tự pháp luật, bảo đảm trật tự, kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động của bộ máy quản lý. Tùy theo mức độ nguy hiểm của hành vi, tính chất của khách thể bị xâm hại, quan hệ giữa khách thể vi phạm và công vụ được giao mà pháp luật quy định các hình thức trách nhiệm pháp lý khác nhau đối với cán bộ, công chức: trách nhiệm kỷ luật, trách nhiệm hình sự, trách nhiệm hành chính, trách nhiệm vật chất.

Trách nhiệm chính trị là trách nhiệm trước tổ chức Đảng và tổ chức xã hội, trách nhiệm trước tập thể cơ quan nơi công chức làm việc, trách nhiệm của đại biểu dân cử trước cử tri.

Trách nhiệm đạo đức là loại hình trách nhiệm xã hội có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội, trong hoạt động quản lý, đặc biệt là đối với những nước phương Đông, trong đó có Việt Nam. Cơ sở của trách nhiệm đạo đức là vi phạm các quy tắc chuẩn mực đạo đức xã hội.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TỈNH PHÚ THỌ HIỆN NAY

2.1. Đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ hiện nay

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế – xã hội của tỉnh Phú Thọ

2.1.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Phú Thọ là tỉnh thuộc khu vực miền núi, trung du phía Bắc, nằm ở trung tâm các hệ thống giao thông đường bộ, đường sắt và đường sông từ các tỉnh thuộc Tây - Đông - Bắc, Là cầu nối giao lưu kinh tế - văn hoá - khoa học kỹ thuật giữa các tỉnh đồng bằng Bắc Bộ với các tỉnh miền núi Tây Bắc.

Với địa hình bị chia cắt, Phú Thọ được chia thành các tiểu vùng, diện tích chủ yếu là gò đồi. Tỉnh Phú Thọ gồm 13 huyện, thành, thị với 275 đơn vị hành chính cấp xã. Thành phố Việt Trì là trung tâm chính trị - kinh tế - văn hoá của tỉnh.

2.1.1.2. Đặc điểm về dân cư

Phú Thọ có dân số 1.345.498 người. Trong đó, lao động xã hội toàn tỉnh là 727.500 người, chiếm 59,8% dân số. Trên địa bàn tỉnh có 28 dân tộc, đông nhất là dân tộc Kinh, chiếm 85,89%

dân số của tỉnh. Dân số là người dân tộc thiểu số chiếm 14,11% số dân toàn tỉnh. Đến nay đã phổ cập giáo dục tiểu học cho 13/13 huyện, thị, thành phố với 100% số xã; tỷ lệ người biết chữ đạt 98,3% dân số. Số học sinh phổ thông niên học 2009-2010 có trên 307.250 em, số giáo viên là 14.183 người. Số thầy thuốc có 2.597 người, bình quân y, bác sĩ trên 1 vạn dân là 206 người.

2.1.1.3. Đặc điểm về kinh tế – xã hội

Thời gian qua, cơ cấu kinh tế của Phú Thọ có sự dịch chuyển cơ bản đúng hướng, phù hợp với đường lối phát triển kinh tế hàng hóa nhiều thành phần. GDP tăng bình quân đạt 8,4% năm, cao hơn mức tăng bình quân của cả nước là 6,7%. Về GDP/người, Phú Thọ đứng thứ 3 trong số các tỉnh trung du miền núi Bắc bộ; đứng thứ 34 trong 61 tỉnh, thành của cả nước. Về GDP công nghiệp/người, Phú Thọ đứng thứ 3 trong số các tỉnh trung du miền núi Bắc bộ; đứng thứ 10 trong 61 tỉnh, thành của cả nước.

2.1.2. Đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ hiện nay

2.1.2.1. *Đội ngũ cán bộ, công chức thuộc Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (Phụ lục 1)*

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện và các cơ quan ngành dọc của Trung ương đóng trên địa bàn tỉnh Phú Thọ (thuế, thống kê, bảo hiểm xã hội...) do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có 346 người, trong đó có 45 người là nữ, chiếm 13%, người dân tộc có 24 người chiếm 6,93%; 98,27% có trình độ đại học và trên đại học; 96,2% có trình độ cao cấp lý luận, và có 59,8% được đào tạo chính quy, 40,2 % đào tạo tại chức; phần lớn được bố trí đúng chuyên môn và điều hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.1.2.2. *Đội ngũ cán bộ, công chức thuộc cấp tỉnh, cấp huyện, các cơ quan ngành dọc của trung ương*

a. *Đội ngũ cán bộ, công chức là trưởng, phó phòng hoặc tương đương (Phụ lục 2)*

Đội ngũ cán bộ, công chức là trưởng, phó phòng hoặc tương đương ở tỉnh Phú Thọ có 1719 người, trong đó nữ có 413 người chiếm 24,02%, người dân tộc có 99 người chiếm 5,76%; 91,28% có trình độ đại học và trên đại học; 59,1% có trình độ cao cấp lý luận; có 45,38% được đào tạo chính quy, 54,62 % đào tạo tại chức; 91,27% được bố trí đúng chuyên ngành đào tạo; có 98,89% là hoàn thành tốt nhiệm vụ.

b. *Đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác chuyên môn và nhân viên phục vụ tại tỉnh Phú Thọ (Phụ lục 3)*

Đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác chuyên môn và nhân viên phục vụ tại tỉnh Phú Thọ có 5393 người, trong đó nữ có 2162 người chiếm 40,09%, người dân tộc thiểu số có 220 người chiếm 4,08%; 56,61% có trình độ từ đại học trở lên; 37,38% có trình độ trung cấp lý luận trở lên; 93,99 % bố trí đúng chuyên ngành đào tạo; có 90,69% là hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.1.2.3. *Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn (Phụ lục 4)*

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn có 5121 người trong đó cán bộ nữ là 1538 người chiếm 30,03%; có 475 là người dân tộc thiểu số chiếm 9,28%; 13,36% có trình độ đại học, 0,8% có trình độ cao cấp lý luận. Chưa đạt chuẩn về chuyên môn có 1355 người chiếm 26,46%; chưa đạt chuẩn về văn hóa có 581 người chiếm 11,35%, 26,52% chưa đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị.

2.2. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ

2.2.1. Công tác quy hoạch cán bộ, công chức

Trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, các cấp ủy đảng đã chủ động xây dựng kế hoạch, cơ chế chính sách cụ thể để tạo nguồn cán bộ. Nhìn chung, chất lượng quy hoạch cán bộ của các cơ quan, đơn vị ngày càng được nâng cao, bước đầu đã đi vào nề nếp, có những bước tiến quan trọng.

Tuy nhiên, việc quy hoạch còn bộc lộ nhiều hạn chế, một số đơn vị còn nhầm lẫn công tác quy hoạch cán bộ với công tác nhân sự; chưa thực hiện tốt yêu cầu "mở" và "động", vẫn còn tình trạng bị động, khép kín trong công tác quy hoạch cán bộ; nguồn quy hoạch chưa phong phú, cơ cấu cán bộ chưa đảm bảo cơ cấu ba độ tuổi, cán bộ trẻ ít, tuổi bình quân còn cao. Trong quy hoạch hiện nay chưa thể hiện rõ một nội dung cơ bản là phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng người tài hướng tới các tầng lớp ngoài hệ thống chính trị.

2.2.2. Tình hình tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ công chức

Việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức ở các cấp, ngành trong tỉnh thực hiện theo quy trình, công khai, dân chủ, khách quan trên cơ sở đánh giá đúng cán bộ, công chức, nâng cao trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị đồng thời phát huy được vai trò, trí tuệ của tập thể trong tác cán bộ. Tuy nhiên, trong phương thức, cách thức tuyển dụng, đặc biệt là quy định nội dung và các môn thi tuyển còn nhiều bất cập. Nội dung thi tuyển tập trung quá nhiều vào các vấn đề lý luận chung, nhẹ về kiến thức chuyên môn, chưa xác định được những nội dung, yêu cầu thống nhất cho việc thi tuyển phù hợp với từng loại đối tượng. Việc phân cấp tuyển dụng hiện nay chưa chặt chẽ và cách thức tiến hành còn nhiều sơ hở, tạo điều kiện cho hoạt động ngấm của nạn chạy chọt, tiêu cực phát triển.

2.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại tỉnh Phú Thọ thời gian qua đã có những bước chuyển biến tích cực, số lượng cán bộ, công chức hàng năm được đào tạo, bồi dưỡng ngày càng tăng, gần với quy hoạch, sử dụng cán bộ. Song bên cạnh đó, việc đào tạo, bồi dưỡng vẫn chưa thực sự gắn với cơ cấu phát triển kinh tế của tỉnh. Chưa chú trọng đúng mức đến đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, nội dung đào tạo còn trùng lặp, không cần thiết; trình độ ngoại ngữ, tin học và kỹ năng chuyên môn của một số cán bộ, công chức chưa phù hợp để đáp ứng yêu cầu quan hệ công tác. Chưa quan tâm đến đào tạo đội ngũ chuyên gia đầu ngành; Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt, công chức cấp xã đã có nhiều cố gắng song chưa đạt yêu cầu, chất lượng đội ngũ chưa đồng đều, tỷ lệ cán bộ chưa cập chuẩn còn cao.

2.2.4. Điều động, luân chuyển cán bộ, công chức

Công tác điều động, luân chuyển cán bộ, công chức được thực hiện trên cơ sở lấy quy hoạch cán bộ làm căn cứ, gắn với việc sắp xếp kiện toàn tổ chức, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức và quan tâm đến chính sách động viên, hỗ trợ vật chất đối với cán bộ luân chuyển, tuy nhiên mới chỉ thực hiện ở mức độ hẹp. Luân chuyển cán bộ, công chức từ cấp huyện xuống cấp xã chưa nhiều; cán bộ theo quy hoạch còn hạn chế; Ranh giới phân định cán bộ luân chuyển theo quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng nguồn kế cận với cán bộ, công chức được điều động, bố trí, sắp xếp theo yêu cầu nhiệm vụ có lúc, có nơi chưa thực sự rõ ràng.

2.2.5. Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức

Cùng với việc thực hiện kịp thời, đầy đủ các chính sách chung của Đảng và Nhà nước đối với cán bộ, Tỉnh ủy, ủy ban nhân dân tỉnh đã vận dụng ban hành một số chính sách riêng của tỉnh để thu hút, sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức. Các cơ quan, đơn vị thường xuyên quan tâm bảo đảm điều kiện làm việc thuận lợi cho cán bộ, công chức, có chính sách tạo điều kiện thuận lợi về thời gian và hỗ trợ kinh phí học tập đối với cán bộ, công chức đi học và có chế độ thu hút người có trình độ cao về tỉnh công tác tuy nhiên mức ưu đãi so với mặt bằng chung còn thấp nên chưa đạt được kết quả đáng kể.

2.2.6. Trách nhiệm cán bộ, công chức

Việc quy định cụ thể trách nhiệm của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ về cơ bản đã giúp cho cán bộ công chức hiểu và nhận thức rõ hơn về trách nhiệm của mình, đồng thời phát hiện và truy cứu trách nhiệm kịp thời đối với những cán bộ, công chức vi phạm pháp luật. Có thể nói, việc áp dụng và tăng cường trách nhiệm của cán bộ, công chức thời gian qua tại Phú Thọ đã có

nhiều tiến bộ tích cực nhưng vẫn chưa tạo được bước chuyển căn bản trong xử lý vi phạm, chưa ngăn chặn và đẩy lùi được tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí; còn thiếu sự kết hợp giữa các biện pháp trách nhiệm với nhau và với các biện pháp tác động xã hội, đồng thời chưa có biện pháp chế tài đối với các cơ quan, người có thẩm quyền khi không thực hiện quy định này.

2.3. Đánh giá chung về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ

2.3.1. Nhận xét chung

2.3.1.1. Ưu điểm

Trong quá trình thực hiện các Nghị quyết về chiến lược cán bộ, Tỉnh ủy đã coi trọng lãnh đạo các khâu trong công tác cán bộ; từ tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí, sử dụng đến quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, chú trọng đến trình độ, năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức của cán bộ, công chức nên chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị của tỉnh ngày càng được nâng lên.

2.3.1.2. Hạn chế

Đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ tuy đông nhưng trình độ không đồng đều, còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu. Một bộ phận cán bộ, công chức sa sút về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm kém, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, hách dịch, sách nhiễu nhân dân. Tư tưởng cục bộ, bè phái, ý thức tổ chức kỷ luật trong cơ quan nhiều nơi còn buông lỏng, để xảy ra tình trạng cán bộ, công chức đi muộn về sớm, Quy chế văn hóa công sở chưa được thực hiện nghiêm túc.

2.3.2. Nguyên nhân

2.3.2.1. Nguyên nhân ưu điểm

- Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, nghị quyết đúng đắn, kịp thời và toàn diện trên tất cả các mặt về công tác tổ chức cán bộ. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy, ủy ban nhân dân tỉnh Phú Thọ đã nghiên cứu, quán triệt và vận dụng sáng tạo, sát với tình hình của địa phương.

- Nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, nguyên tắc tập trung dân chủ và nguyên tắc tập thể có thẩm quyền quyết định về cán bộ, công chức được thực hiện ngày càng nghiêm túc.

2.3.2.2. Nguyên nhân hạn chế

** Nguyên nhân khách quan*

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về cán bộ, công chức chưa đầy đủ, còn kẽ hở.
- Cơ chế chính sách, chế độ tiền lương và đãi ngộ của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ, công chức còn bất cập.

** Nguyên nhân chủ quan*

- Khả năng dự báo và đánh giá đúng những nhân tố ảnh hưởng đến tiến trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức còn kém và bị động.

- Việc cụ thể hoá các chủ trương, chính sách về công tác cán bộ còn chậm hoặc xây dựng văn bản cụ thể hoá chưa thật sự phù hợp với thực tiễn địa phương.

- Trình độ, năng lực của một bộ phận cán bộ, công chức còn bất cập.

- Phú Thọ là một tỉnh miền núi nghèo.

- Đội ngũ cán bộ, công chức trong tỉnh tuổi đời bình quân và tính ổn định còn cao, chưa tạo được một đội ngũ đồng đảo trí thức trẻ trong toàn đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh.

- Việc quản lý, nắm bắt tình hình đội ngũ cán bộ, công chức còn hạn chế do chưa thiết lập được hệ thống cơ sở dữ liệu đồng bộ, thống nhất.

- Nhiều cán bộ, công chức chưa nắm vững quy định của pháp luật, năng lực vận dụng pháp luật và các kỹ năng xã hội khác vào công tác còn yếu.

CHƯƠNG 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TẠI TỈNH PHÚ THỌ

3.1. Phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ

3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Phú Thọ (Phụ lục 5)

- Tạo chuyển biến cả về tốc độ và chất lượng tăng trưởng kinh tế với mức cao hơn nhiệm kỳ trước, tăng trưởng đi đôi với phát triển bền vững, bắt nhịp với đà phát triển chung của cả nước; phấn đấu đến năm 2010, cơ bản ra khỏi tỉnh nghèo.

- Phấn đấu đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế, tránh tụt hậu để đến năm 2020 GDP bình quân đầu người đạt 21 triệu đồng, gấp khoảng gần 7,0 lần so với năm 2000.

3.1.2. Mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức

- Cán bộ, công chức được bồi dưỡng kiến thức và có năng lực phù hợp với chức danh đảm nhận; có thể sử dụng được tiếng Anh trong giao tiếp.

- Trẻ hoá đội ngũ cán bộ, công chức; tăng cường tuyển dụng hoặc thu hút cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao; cán bộ, công chức là chuyên gia khoa học, chuyên gia các ngành, nghề, lĩnh vực đáp ứng được nhu cầu về trước mắt và lâu dài của tỉnh.

3.1.3. Phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, phát huy tính chủ động, sáng tạo của địa phương

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng nâng cao chất lượng đội ngũ và chất lượng hoạt động trong thực tiễn.

3.2. Một số giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tại tỉnh Phú Thọ

3.2.1. Giải pháp tổng thể

3.2.1.1. Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về công tác cán bộ

- Đặc biệt coi trọng chương trình xây dựng pháp luật, cả chương trình ngắn hạn, đảm bảo tính thống nhất, toàn diện, ổn định và khả thi của hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức.

- Bảo đảm các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức phải cụ thể, dễ hiểu.

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học pháp luật để tạo chỗ dựa khoa học cho hoạt động xây dựng pháp luật về công tác cán bộ.

3.2.1.2. Nâng cao hiểu biết pháp luật từ đó tăng cường trách nhiệm của cán bộ, công chức trong thực hiện các hoạt động công vụ

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng về pháp luật nhằm giúp cho cán bộ, công chức có kiến thức pháp luật đầy đủ, có hệ thống và chính xác nhất, phù hợp, thiết thực cho từng đối tượng cán bộ, công chức.

- Kết hợp giáo dục pháp luật với các lĩnh vực giáo dục đào tạo khác trên địa bàn tỉnh trên cơ sở vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo trong từng loại hình cụ thể để đạt được hiệu quả cao nhất.

- Xây dựng hệ thống thông tin pháp luật, tạo điều kiện để cán bộ, công chức tiếp cận với pháp luật một cách kịp thời, chính xác.

- Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất công tác giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức trong tỉnh.

3.2.1.3. Hiện đại hóa cơ sở, môi trường làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức

- Xây dựng môi trường làm việc hiện đại gắn liền với việc sử dụng các phương tiện kỹ thuật tiên tiến
- Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, công bằng, dân chủ, tạo điều kiện làm việc có hiệu quả cho mọi người
- Xây dựng nền văn hóa công sở văn minh.

3.2.1.4. Hoàn thiện hệ thống chính sách, chế độ đãi ngộ, thu hút cán bộ, công chức

- Thực hiện cải cách tiền lương theo quan điểm đổi mới, để tiền lương thật sự là nguồn thu nhập chính đảm bảo cuộc sống của cán bộ, công chức và gia đình ở mức trung bình trở lên.
- Xây dựng lại hoặc thực hiện triệt để chế độ đãi ngộ, khen thưởng thoả đáng đối với các hoạt động sáng tạo, các công trình khoa học có hàm lượng trí tuệ cao.
- Tạo điều kiện cho cán bộ, công chức trong chính sách nhà ở, phương tiện đi lại; chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hoặc sắp xếp bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức có năng lực, triển vọng đảm nhiệm các công việc quản lý,...

3.2.2. Giải pháp cụ thể

3.2.2.1. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức

- Đánh giá cán bộ, công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh trong tong thời kỳ, từng giai đoạn, từng lĩnh vực cụ thể.
- Đánh giá cán bộ, công chức trên cơ sở lấy hiệu quả công tác và sự đóng góp thực tế làm thước đo phẩm chất và năng lực của cán bộ, công chức.
- Đánh giá cán bộ, công chức phải coi trọng phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống.
- Đánh giá cán bộ, công chức phải xem xét cả một quá trình, xem xét trên nhiều mặt, nhiều khía cạnh để có những đánh giá khách quan, dân chủ, đúng đắn, công bằng.
- Đánh giá cán bộ, công chức phải thường xuyên, kịp thời theo định kỳ hàng năm, trước khi bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm...
- Tăng cường thực hiện dân chủ, thu hút sự tham gia của các tầng lớp nhân dân trong đánh giá cán bộ, công chức.

3.2.2.2. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quy hoạch cán bộ, công chức

- Làm tốt việc tạo nguồn để đưa vào quy hoạch, nguồn cán bộ, công chức trong phong trào thực tiễn và ngay từ trong các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề trên cơ sở đảm bảo tính liên tục, được bổ sung hàng năm, có hiệu lực pháp lý và tính khả thi trên cơ sở kết hợp tốt giữa phát hiện, giới thiệu trong nội bộ cơ quan, đơn vị với từ bên ngoài, ở các cơ quan, đơn vị khác.
- Đổi mới quy trình và phương pháp làm quy hoạch theo hướng giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo, xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức, thực hiện đúng nguyên tắc vì việc mà quy hoạch người.
- Thực hiện đúng phương châm "động", "mở" và "mềm" trong quy hoạch cán bộ, công chức, đảm bảo cho công tác quy hoạch không hạn chế số người định sẵn, có nhiều nguồn để lựa chọn, không khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị.
- Quy hoạch cán bộ, công chức phải được thực hiện một cách đồng bộ với các khâu của công tác cán bộ.
- Bảo đảm cạnh tranh công bằng trong công tác bổ dụng những cán bộ, công chức được quy hoạch.

3.2.2.3. Đổi mới quy trình, chế độ tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức

** Đổi mới quy trình, chế độ tuyển dụng cán bộ, công chức*

- Tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác, tiêu chuẩn và số lượng của chức danh thực tế cần tuyển dụng; phải căn cứ vào ngành nghề đang thiếu và có sự đòi hỏi cao về chất lượng đầu vào.

- Tuyên truyền, quán triệt để lãnh đạo sở, ngành, đơn vị nhận thức rõ tầm quan trọng của việc thi tuyển cán bộ, công chức nhằm xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai một cách khoa học và có hiệu quả công tác thi tuyển.

- Thực hiện công khai, rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng về nội dung, yêu cầu, số lượng chức danh cần tuyển, lịch thi, tiêu chuẩn ưu tiên... cho người dự tuyển biết.

- Xây dựng phương pháp tuyển dụng hợp lý theo hướng quy định phương thức tuyển dụng khác nhau theo nhóm nghề, lĩnh vực, kể cả đối với các chức danh trưởng, phó phòng ở các sở, ngành, đơn vị cấp tỉnh.

- Căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được giao tổ chức thi tuyển theo ngành, nghề chuyên môn; sau đó phân bổ thí sinh trúng tuyển về các địa phương để đảm bảo chất lượng đầu vào đồng thời giảm thiểu yếu tố tiêu cực trong thi tuyển hiện nay.

** Đối với bố trí, sử dụng cán bộ, công chức*

- Nêu cao trách nhiệm cá nhân người đứng đầu và của cơ quan sử dụng cán bộ, công chức; của bản thân cán bộ, công chức.

- Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải xuất phát từ công tác quy hoạch, bởi nếu không dựa trên quy hoạch, việc bố trí, sử dụng dễ dẫn đến tùy tiện, chủ quan.

- Bố trí, sử dụng phải đảm bảo phù hợp giữa nhiệm vụ được giao với ngạch công chức được bổ nhiệm, cán bộ, công chức ở ngạch nào thì bố trí phù hợp với ngạch đó.

- Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức theo ngành nghề đã được đào tạo và theo hướng chuyên môn hoá.

3.2.2.4. Xây dựng, chuẩn hóa chương trình, giáo trình; cải tiến phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức

- Tiến hành đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh để bố trí các khóa học cho phù hợp với các đối tượng.

- Đổi mới căn bản chương trình và nội dung giảng dạy theo hướng căn cứ vào cách phân loại các chức danh nói trên.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm phát huy được tối đa trí tuệ và sự năng động của mỗi học viên, đồng thời giúp cho bài học trở lên sinh động, dễ hiểu, dễ nhớ, có tác dụng thiết thực đối với người học.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong đó chú trọng đến những người đã qua kinh nghiệm thực tiễn hoạt động ở chính quyền cơ sở hoặc tạo điều kiện cho họ thâm nhập vào hoạt động của chính quyền cơ sở.

- Tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật cho các cơ sở đào tạo.

- Triển khai đào tạo cán bộ nguồn cho chính quyền cơ sở tạo sự chủ động quy hoạch và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức.

3.2.2.4. Đổi mới công tác luân chuyển cán bộ, công chức

- Luân chuyển cán bộ phải thực hiện theo quy hoạch, nhằm mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng an ninh, xây dựng hệ thống chính trị của địa phương, đơn vị.

- Mở rộng đối tượng luân chuyển. Theo đó, ngoài diện luân chuyển theo Nghị quyết 11 của Trung ương đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, cần tiến hành thí điểm luân chuyển cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ từ cấp huyện trở lên.

- Luân chuyển cần tuân thủ quy định của Trung ương nhưng không cứng nhắc, biết sáng tạo, vận dụng vào điều kiện cụ thể của từng đơn vị nhằm bổ sung được những mặt còn yếu, còn thiếu trong hoạt động thực tiễn của cán bộ, công chức định luân chuyển.

- Xây dựng và hoàn thiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức được luân chuyển.

- Thời gian luân chuyển nên trong khoảng 5 năm (trừ trường hợp đặc biệt).

3.2.2.5. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, điều hành thực hiện của chính quyền, nhất là bộ máy làm công tác tổ chức – cán bộ

- Các cấp ủy đảng từ tỉnh đến cơ sở cần quán triệt và thực hiện nghiêm túc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời đề cao trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị.

- Đối với chính quyền (cơ quan quản lý nhà nước về cán bộ, công chức ở địa phương) phải tích cực tham mưu, xây dựng chính sách, pháp luật, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện và đánh giá việc thi tuyển, thi nâng ngạch công chức.

- Đối với bộ máy làm công tác tổ chức - cán bộ các cấp của tỉnh phải đảm bảo tinh, gọn, hoạt động thật sự có hiệu quả, khắc phục tình trạng chồng chéo, phân tán, chưa thật rõ trách nhiệm, chưa thực sự nắm chắc cán bộ, công chức.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong Đảng, bảo đảm cho sự công khai, minh bạch của nền công vụ nhà nước.

KẾT LUẬN

Cán bộ và công tác cán bộ luôn là "khâu then chốt trong vấn đề then chốt" của toàn bộ sự nghiệp cách mạng của Đảng. Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước vững mạnh là công việc hết sức quan trọng và đòi hỏi phải làm thường xuyên, nhất là trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay. Đảng ta cũng đã khẳng định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ, có bản lĩnh chính trị, có phẩm chất cách mạng, có năng lực trí tuệ và tổ chức thực tiễn là việc làm vừa cơ bản, vừa cấp bách và là công tác thường xuyên và lâu dài”.

Thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng đặt ra nhiều vấn đề mới, đòi hỏi phải có quan điểm và phương pháp đánh giá đúng thực trạng, phân tích đúng nguyên nhân để có biện pháp giải quyết kịp thời. Thời gian qua, công tác cán bộ ở Phú Thọ đã có bước trưởng thành và tiến bộ về nhiều mặt, tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; đội ngũ cán bộ, công chức đã phát huy vai trò là lực lượng nòng cốt cùng Đảng bộ và nhân dân trong tỉnh làm nên những thành tựu to lớn trong phát triển kinh tế, văn hoá- xã hội, giữ vững quốc phòng, an ninh trên địa bàn. Số đông cán bộ, công chức giữ vững được bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh gắn bó với nhân dân. Tuy nhiên, nhiều khuyết điểm, hạn chế trong công tác cán bộ của tỉnh chậm được khắc phục; việc đổi mới công tác cán bộ chưa toàn diện và còn chậm so với phát triển kinh tế - xã hội; chính sách, môi trường làm việc của cán bộ, công chức chưa thực sự tạo được động lực để khuyến khích, thu hút, phát huy năng lực, sự cống hiến của cán bộ, công chức; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức còn nhiều mặt yếu; cơ cấu còn mất cân đối, thiếu đồng bộ, chưa hợp lý; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, cán bộ đầu ngành, cán bộ, công chức có trình độ cao, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phức tạp nảy sinh.

Nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng đó, với mục đích xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thực sự vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong thời đại mới, tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng công tác cán bộ, rút ra những nguyên nhân để từ đó đưa ra các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ vừa có cơ cấu khoa học, đảm bảo số lượng, chất lượng, phù hợp với đặc điểm tỉnh nhà, góp phần thực hiện thành công mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh. Các giải pháp cần được thực hiện đồng bộ từ các cơ quan có liên

quan đến công tác cán bộ của Trung ương đến các cấp uỷ đảng, cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan trực tiếp làm công tác cán bộ của các sở, ban, ngành của địa phương đồng thời là trách nhiệm ý thức của mỗi cán bộ, công chức và nhân dân cùng chung tay, chung sức vì sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

**Thực trạng số lượng, cơ cấu, độ tuổi, trình độ chuyên môn,
lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện
và tương đương do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý**

Số TT	Chỉ tiêu đánh giá	Tổng số		Cán bộ, công chức do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
TỔNG SỐ		346	100	346	100
I	Về độ tuổi				
1	Dưới 30 tuổi	0	0	0	0
2	Từ 31 đến 40 tuổi	22	6,40	22	6,40
3	Từ 41 đến 50 tuổi	123	35,50	123	35,50
4	Từ 51 tuổi đến 55 tuổi	112	32,40	112	32,40
5	Từ 55 tuổi trở lên	89	25,70	89	25,70
II	Về trình độ chuyên môn				
1	Trên đại học	51	14,74	51	14,74
2	Đại học	289	83,53	287	83,53
3	Cao đẳng	6	1,73	6	1,73
4	Trung cấp chuyên nghiệp	0	0	0	0
5	Sơ cấp	0	0	0	0
6	Chưa qua đào tạo	0	0	0	0
III	Hình thức đào tạo				
1	Chính quy	207	59,80	207	59,80
2	Tại chức	139	40,20	139	40,20
IV	Trình độ lý luận				
1	Sơ cấp	0	0	0	0
2	Trung cấp	13	3,80	13	3,80
3	Cao cấp, cử nhân	333	96,20	333	96,20
V	Đúng chuyên ngành đào tạo				
1	Đúng chuyên ngành	310	89,60	310	89,60
2	Không đúng chuyên ngành	36	10,40	36	10,40
VI	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ				
1	Hoàn thành tốt	346	100	346	100
2	Hoàn thành	0	0	0	0
3	Chưa hoàn thành	0	0	0	0

Phụ lục 2

**Thực trạng số lượng, cơ cấu và độ tuổi đội ngũ cán bộ, công chức
cấp tỉnh, huyện hiện giữ chức trưởng, phó phòng và tương đương**

Số TT	Chỉ tiêu đánh giá	Tổng số		Trưởng phòng		Phó Phòng	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
TỔNG SỐ		1719	100	799	46,48	920	53,52
I	Về độ tuổi						
1	Dưới 30 tuổi	35	2,03	6	0,35	29	1,68
2	Từ 31 đến 40 tuổi	364	21,18	120	6,98	244	14,20
3	Từ 41 đến 50 tuổi	685	39,85	313	18,21	372	21,64
4	Từ 50 tuổi đến 55 tuổi	384	22,34	208	12,10	176	10,24
5	Từ 55 tuổi trở lên	251	14,60	152	8,84	99	5,76
II	Về trình độ chuyên môn						
1	Trên đại học	95	5,53	43	2,50	52	3,03
2	Đại học	1474	85,75	698	40,61	776	45,14
3	Cao đẳng	132	7,67	40	2,32	92	5,35
4	Trung cấp chuyên nghiệp	18	1,05	18	1,05	0	0
5	Sơ cấp	0	0	0	0	0	0
6	Chưa qua đào tạo	0	0	0	0	0	0
III	Hình thức đào tạo						
1	Chính quy	780	45,38	390	22,69	390	22,69
2	Tại chức, Chuyên tu	939	54,62	409	23,79	530	30,83
IV	Trình độ lý luận						
1	Sơ cấp	164	9,54	49	2,85	115	6,69
2	Trung cấp	539	31,36	220	12,80	319	18,56
3	Cao cấp, cử nhân	1016	59,10	530	30,83	486	28,27
V	Đúng chuyên ngành đào tạo						
1	Đúng chuyên ngành	1569	91,27	742	43,16	827	48,11
2	Không đúng chuyên ngành	150	8,73	57	3,32	93	5,41
VI	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ						
1	Hoàn thành tốt	1700	98,89	795	46,24	905	52,65
2	Hoàn thành	17	0,99	3	0,18	14	0,81
3	Chưa hoàn thành	2	0,12	1	0,06	1	0,06

Phụ lục 3

Thực trạng số lượng, cơ cấu và độ tuổi đội ngũ cán bộ, công chức

cấp tỉnh, huyện hiện làm công tác chuyên môn và nhân viên phục vụ

Số TT	Chỉ tiêu đánh giá	Tổng số		Cán bộ, công chức làm chuyên môn		Cán bộ, công chức làm nhân viên phục vụ	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
TỔNG SỐ		5393	100	4562	84,59	831	15,41
I	Về độ tuổi						
1	Dưới 30 tuổi	1236	22,92	1090	20,21	146	2,71
2	Từ 31 đến 40 tuổi	1763	32,69	1494	27,70	269	4,99
3	Từ 41 đến 50 tuổi	1543	28,61	1282	23,77	261	4,84
4	Từ 50 tuổi đến 55 tuổi	623	11,55	491	9,10	132	2,45
5	Từ 55 tuổi trở lên	228	4,23	205	3,80	23	0,43
II	Về trình độ chuyên môn						
1	Trên đại học	35	0,65	35	0,65	0	-
2	Đại học	3018	55,96	2947	54,64	71	1,32
3	Cao đẳng, trung cấp	1708	31,67	1580	29,30	128	2,37
4	Sơ cấp	632	11,72	0	-	632	11,72
III	Hình thức đào tạo						
1	Chính quy	2727	50,56	2619	48,56	108	2,00
2	Tại chức, Chuyên tu	2034	37,72	1943	36,03	91	1,69
IV	Trình độ lý luận						
1	Sơ cấp	1506	27,93	1394	25,85	112	2,08
2	Trung cấp	1861	34,51	1833	33,99	28	0,52
3	Cao cấp, cử nhân	155	2,87	155	2,87	0	-
4	Chưa qua đào tạo	1871	34,69	1180	21,88	691	12,81
V	Đúng chuyên ngành đào tạo						
1	Đúng chuyên ngành	5069	93,99	4313	79,97	756	14,02
2	Không đúng chuyên ngành	324	6,01	249	4,62	75	1,39
VI	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ						
1	Hoàn thành tốt	4891	90,69	4152	76,99	739	13,7
2	Hoàn thành	495	9,18	406	7,53	89	1,65
3	Chưa hoàn thành	7	0,13	4	0,07	3	0,06

Phụ lục 4

Thực trạng số lượng, cơ cấu và độ tuổi đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn tại tỉnh Phú Thọ

Số TT	Chỉ tiêu đánh giá	Tổng số		Cán bộ chuyên trách		Công chức cấp xã	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
TỔNG SỐ		5121	100	2831	55,28	2290	44,72
I	Về độ tuổi						
1	Dưới 30 tuổi	634	12,38	125	2,44	509	9,94
2	Từ 31 đến 45 tuổi	2471	48,25	1180	23,04	1291	25,21
3	Từ 46 đến 55 tuổi	1774	34,64	1364	26,64	410	8,00
4	Từ 55 tuổi trở lên	242	4,73	162	3,16	80	1,57
II	Về trình độ văn hóa						
1	Tốt nghiệp PTCS	581	11,35	474	9,26	107	2,09
2	Tốt nghiệp PTTH	4540	88,65	2357	46,02	2183	42,63
III	Về trình độ chuyên môn						
1	Đại học	684	13,36	358	6,99	326	6,37
2	Cao đẳng	127	2,48	40	0,78	87	1,7
3	Trung cấp chuyên nghiệp	2684	52,41	1120	21,87	1564	30,54
4	Sơ cấp	271	5,29	179	3,50	92	1,79
5	Chưa qua đào tạo	1355	26,46	1134	22,14	221	4,32
IV	Trình độ lý luận						
1	Sơ cấp	1467	28,65	779	15,21	688	13,44
2	Trung cấp	2255	44,03	1671	32,63	584	11,40
3	Cao cấp, cử nhân	41	0,80	41	0,80	0	0
4	Chưa qua đào tạo	1358	26,52	340	6,64	1018	19,88
V	Chưa cập chuẩn						
1	Về chuyên môn	1355	26,46	1134	22,14	221	4,32
2	Về văn hóa	581	11,35	474	9,26	107	2,09
3	Về Lý luận chính trị	1358	26,52	340	6,64	1018	19,88

Phụ lục 5
Một số mục tiêu kinh tế - xã hội chủ yếu
của tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2010-2020

Số	Mục tiêu chủ yếu	Đơn vị	2010	2020
----	------------------	--------	------	------

TT		tính		
1	Tốc độ tăng GDP	%	11,5	11,0
2	Tổng GDP (giá năm 1994)	tỷ đồng	7.001	22.026
3	Tổng GDP (giá hiện hành)	tỷ đồng	10.781	30.836
4	Giá trị xuất khẩu	triệu USD	300	500
5	GDP bình quân đầu người	1.000 đồng	7.784	20.849
6	Tỷ lệ huy động ngân sách/GDP	%	11	15
7	Tỷ lệ tích lũy đầu tư/GDP	%	30,0	40,0
8	Tuổi thọ trung bình	tuổi	71	75
9	Số học sinh/vạn dân	học sinh	2.130	2.315
10	Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề nghiệp	%	38 - 40	50 - 60
11	Bác sĩ/vạn dân	bác sỹ	5,0	8,0
12	Tỷ lệ dân số được nghe đài và xem truyền hình quốc gia	%	95	100
13	Tỷ lệ dân số được dùng nước sạch	%	90	100
14	Tỷ lệ dân số được dùng điện sinh hoạt	%	100	100
15	Số máy điện thoại cố định/100 dân	chiếc	10,5	17 - 18