

Đưa sinh viên tốt nghiệp về cơ sở thực tiễn và kinh nghiệm

Thủy Lê

Trong hệ thống chính trị, cấp cơ sở có vai trò quan trọng, trực tiếp lãnh đạo và hướng dẫn nhân dân thực hiện mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Vì thế, phẩm chất chính trị, năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ cơ sở quyết định chất lượng lãnh đạo và tổ chức mọi hoạt động của cơ sở. Nhưng hiện nay, trình độ học vấn, chuyên môn đội ngũ cán bộ cấp cơ sở nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Trong khi đó, hằng năm, cả nước có hàng ngàn sinh viên (SV) tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học (CĐ, ĐH), là lực lượng lao động được đào tạo cơ bản, nhiệt tình cống hiến xây dựng đất nước nhưng không ít trong số họ lại không tìm được việc làm phù hợp với chuyên môn được đào tạo, một số sau khi tốt nghiệp trở về quê tìm việc làm không được sử dụng lại trở ra thành phố...

Từ năm 1999 đến nay, nhiều tỉnh, thành trong cả nước đã thực hiện chủ trương “chiêu hiền đãi sĩ”, thu hút nhân tài về xây dựng, phát triển địa phương, trong đó có việc tiếp nhận SV tốt nghiệp CĐ, ĐH về công tác tại cơ sở. Nghệ An sau hơn 2 năm thực hiện đã thu hút được gần 500 trí thức trẻ về đảm nhận các chức danh chuyên môn tại cơ sở. Tỉnh Thái Nguyên đã cấp quỹ lương hợp đồng 360 SV, đưa về tăng cường mỗi xã hai người. Tháng 8-2002 đến tháng 2-2005, tỉnh Hà Giang đã tổ chức tuyển dụng 5 đợt, hợp đồng với 256 SV mới tốt nghiệp, phân bổ về 180 xã trong toàn tỉnh. TP. Hồ Chí Minh tuyển chọn 280 SV đưa về cơ sở xã, phường. Ninh Thuận tổ chức xét tuyển 2 đợt được 111 SV. Khánh Hoà tuyển 3 đợt với 147 người (trong đó có 81 cử nhân); Phú Thọ 162, Thừa Thiên Huế 135, Quảng Ngãi 84, Trà Vinh 64, Đà Nẵng 60. Tỉnh Kon Tum sau hơn ba năm đã tiếp nhận 37 cử nhân trẻ về công tác tại các xã, phường, thị trấn; Thị xã Đông Hà (Quảng Trị) nhận 33, Sơn La 18. Các tỉnh Bến Tre, Bình Dương, Bắc Giang, Quảng Nam... cũng đã bước đầu triển khai thực hiện chủ trương này. Số SV mới tốt nghiệp được lựa chọn nói trên hầu hết thuộc các ngành nông, lâm nghiệp, thủy lợi, chăn nuôi thú y, kinh tế, tài chính, địa chính, tư pháp, y tế, giáo dục... Thực hiện chủ trương tuyển dụng SV tốt nghiệp CĐ, ĐH về công tác tại cơ sở xã, phường, thị trấn, các tỉnh, thành phố đều mong muốn trong một thời gian ngắn có thể làm thay đổi cơ cấu đội ngũ cán bộ cơ sở cả về tuổi và trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, tạo nguồn dự bị cho các chức danh chủ chốt ở cơ sở và công chức cấp trên. Qua đó, rút ngắn được thời gian chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở, từng bước xây dựng đội ngũ công chức cơ sở chuyên nghiệp, có trình độ, năng lực hoạt động có hiệu quả, nhất là những tỉnh miền núi có nhiều xã vùng sâu, vùng xa, đông đồng bào dân tộc thiểu số...

I. Từ thực tiễn...

Nhìn chung, những SV được về cơ sở đều phấn khởi, yên tâm công tác, chấp hành tốt mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, mọi nội quy, quy định của cấp trên và địa phương. Nhiều SV tận tụy với công việc, thực hiện nghiêm túc những nhiệm vụ được giao. Bằng lòng nhiệt tình và những kiến thức được đào tạo, lại được cấp uỷ và chính quyền địa phương chỉ đạo, hướng dẫn cụ thể, những trí thức trẻ đã góp phần không nhỏ thực hiện đổi

mới, thúc đẩy sự phát triển tại địa phương trên các lĩnh vực kinh tế, văn hoá - xã hội, y tế, giáo dục, quản lý địa giới và công tác văn phòng... Ở Hà Giang, mỗi cán bộ, công chức trẻ khi về nhận công tác ở xã được giao nhiệm vụ xây dựng một đề án về phát triển kinh tế - xã hội của xã đó, hoặc một đề án thuộc lĩnh vực chuyên ngành được đào tạo. Quá trình thực hiện những đề án, nhiều SV đã thể hiện năng lực tổ chức và vận dụng kiến thức đã được học vào thực tiễn. Một số đề án có giá trị ứng dụng cao như phát triển cây đỗ tương, phát triển nghề trồng rừng, xây dựng quy hoạch đất đai... giúp chính quyền khai thác có hiệu quả thế mạnh của xã. ở Khánh Hoà, trí thức trẻ tình nguyện đã giúp chính quyền điều tra, khảo sát hộ nghèo để có căn cứ xây dựng và thực hiện kế hoạch xoá đói, giảm nghèo theo các chương trình 132, 135; điều tra và lập sổ ngày công nghĩa vụ, nắm lại nguồn lực đất đai chưa sử dụng ở địa phương để đưa vào quy hoạch; tham gia thực hiện hoà giải ở cơ sở. Những SV công tác ở khối chính quyền đã góp phần thúc đẩy thực hiện cải cách hành chính, xây dựng chương trình làm việc hằng tuần, tháng, quý của UBND. Đội trí thức trẻ được phân công về xã Ngọc Wang (Đắc Hà - Kon Tum) đã tham mưu cho UBND xã lập đề án thành lập HTX chăn nuôi bò với số lượng hơn 200 con. ở Sóc Trăng, SV về xã đã trực tiếp tham gia hướng dẫn nhân dân lập dự án vay vốn Quỹ quốc gia góp phần giải quyết việc làm cho 500 hộ với số tiền 1,5 tỷ đồng, 160 hộ đã thoát nghèo... Sau một thời gian công tác, nhiều trí thức trẻ đã thực sự gắn bó với cơ sở, một số trường hợp về các xã vùng cao đã học được tiếng địa phương, lập gia đình với người địa phương và yên tâm sinh sống, làm việc lâu dài (Hà Giang, Thừa Thiên Huế...). Nhiều tỉnh sau một thời gian thực hiện đã tổng kết, sơ kết. Ở Hà Giang, trong số 256 SV được tuyển dụng qua 5 đợt, có 23 được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (chiếm 8,98%), 41,01% hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng khá. Khánh Hoà: Xuất sắc 74,42%, khá là 6,8%; Ninh Thuận số xuất sắc là 20,27%, khá 79,27%; Kon Tum: Xuất sắc 13,5%, tốt 40,54%, khá 16,21%, Thừa Thiên Huế: Xuất sắc 0,74%, hoàn thành tốt nhiệm vụ: 40%, khá: 59,25%...

Từ thực tiễn cho thấy:

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở được nâng cao rõ rệt.

Trước đây, tình trạng đội ngũ cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn vừa thiếu, vừa yếu, tuổi đời tương đối cao (đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt). Theo số liệu khảo sát gần đây, số cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã trong cả nước có trình độ học vấn THPT là 57,3%, THCS 37,4%. Số cán bộ có trình độ tiểu học ở Lai Châu còn tới 42%, Kon Tum 21%, Hà Giang 20%... Chỉ có 27% cán bộ chính quyền cấp xã được đào tạo về chuyên môn. Về tuổi đời, phần lớn cán bộ cơ sở trong độ tuổi 40-50, số 50-60 chiếm tỷ lệ 30%, số dưới 30 tuổi chỉ chiếm 7%... Từ khi tiến hành chủ trương đưa SV tốt nghiệp CĐ, ĐH về công tác tại cơ sở, tỷ lệ này đã có những thay đổi tích cực: Ninh Thuận, trước năm 2003, số cán bộ, công chức cơ sở có trình độ từ ĐH trở lên chỉ đạt tỷ lệ 5,68%, vẫn còn 7,37% có trình độ tiểu học; đến nay, 100% số xã trong tỉnh đã có cán bộ có trình độ CĐ, ĐH, số lượng cán bộ trong độ tuổi dưới 35 đạt tỷ lệ gần 40%; huyện Quỳnh Lưu (Nghệ An) 100% cán bộ thuộc 5 chức danh cấp xã đều qua đào tạo chuyên môn, có trình độ từ trung cấp trở lên; nhiều xã vùng sâu của Thừa Thiên Huế đã khắc phục tình trạng thiếu cán bộ có trình độ đại học trong nhiều năm liền...

Đội ngũ trí thức - SV về xã, phường, thị trấn đã góp phần tạo điều kiện để một số cơ sở đưa cán bộ, công chức tham gia những khoá, những đợt bồi dưỡng đào tạo nâng cao trình độ. Sự hăng say, sôi nổi, ham học, ham hiểu biết của SV cũng tác động tích cực tới đội ngũ cán bộ, công chức xã, trực tiếp nhất là với cán bộ chủ chốt, trở thành một động lực khuyến khích cán bộ trong học tập cũng như ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào giải quyết công việc.

Góp phần xây dựng phong cách làm việc khoa học.

Tuy mới tiếp cận với công việc ở cơ sở nhưng nhờ có kiến thức được đào tạo và sự nhanh nhạy của tuổi trẻ, những trí thức SV đã sớm làm việc theo chương trình, kế hoạch; tham mưu với lãnh đạo và trực tiếp tham gia xây dựng quy chế hoạt động của các tổ chức chính quyền, đoàn thể; nội quy, quy định về giờ giấc làm việc, tiếp dân; giúp lãnh đạo duy trì nề nếp phân công cụ thể, giao ban, báo cáo định kỳ... Ở Hà Giang, trong nhiều năm trước đây, do trình độ cán bộ còn hạn chế, nên đảng uỷ cơ sở thường không xây dựng được chương trình hành động toàn khoá, chương trình cụ thể hằng năm. Nhưng hiện nay, tình trạng đó đã được khắc phục. Dưới sự chỉ đạo của đảng uỷ, những đảng viên, cán bộ - trí thức trẻ đã giúp cấp uỷ hoạch định chương trình toàn khoá, kế hoạch hằng năm, quy chế hoạt động. Những văn bản được phát hành từ đảng uỷ, UBND đều được in từ máy vi tính, giúp cán bộ cơ sở tiện theo dõi, thực hiện. Nếp văn hoá nơi công sở được duy trì, làm thay đổi bộ mặt trụ sở đảng uỷ và UBND các xã, nhất là những xã vùng sâu, vùng xa.

Có đoàn viên là cán bộ - SV tham gia, hoạt động của Đoàn thanh niên và các tổ chức quần chúng tiến bộ, các phong trào được đoàn viên, hội viên tích cực, chủ động tham gia.

Cán bộ trẻ trưởng thành nhanh.

Hầu hết các đồng chí trẻ đều có bước trưởng thành, thành thạo hơn về chuyên môn nghiệp vụ, có thêm nhiều tri thức, vốn sống về con người và môi trường công tác ở cơ sở, nhiều trường hợp đã được xét tuyển trở thành công chức xã. Trong kỳ bầu cử đại biểu HĐND xã, phường, thị trấn nhiệm kỳ 2004-2009, nhiều trí thức trẻ đã trúng cử đại biểu HĐND, một số người đã được bầu làm phó chủ tịch UBND xã. Ví dụ: Hà Giang đã có 36 phó chủ tịch xã là trí thức - SV, Thừa Thiên Huế 28; Sơn La 5, Ninh Thuận 1, Khánh Hoà 1... Một số trường hợp thể hiện rõ phẩm chất, năng lực nổi trội về nhiều mặt đã được rút về bổ sung cán bộ cho tỉnh, huyện. Nhiều em đã vinh dự được đứng trong hàng ngũ của Đảng. Trong đó, Hà Giang có 49 trường hợp, Kon Tum 6... được kết nạp vào Đảng tại cơ sở.

II ... Đến kinh nghiệm.

Từ thực tiễn đưa SV tốt nghiệp CĐ, ĐH về công tác tại xã, phường, thị trấn ở một số tỉnh, thành phố có thể rút ra một số kinh nghiệm sau:

1. Phải có nhận thức đầy đủ về ý nghĩa, tác dụng của việc sử dụng đội ngũ trí thức trẻ đối với đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 5 (khoá IX), từ đó có chủ trương và sự chỉ đạo thích đáng về cơ chế, chính sách. Khắc phục tình trạng nhận thức chưa đầy đủ, chưa thực sự coi những SV tốt nghiệp về xã là lực lượng cán bộ của địa phương mình; còn e ngại, cục bộ địa phương, thậm chí “dị ứng” với đội ngũ SV, không quan tâm giúp

đỡ, tạo điều kiện hoặc bố trí công việc không phù hợp, không đúng ngành, nghề đào tạo hoặc dồn cho SV làm quá nhiều việc hành chính, sự vụ...

Ban thường vụ Tỉnh uỷ, UBND tỉnh Nghệ An sau khi có chủ trương đã chỉ đạo Sở Nội vụ xây dựng Đề án Tiếp nhận và sử dụng những người tốt nghiệp ĐH, CĐ, trung học chuyên nghiệp về công tác tại xã, phường, thị trấn trong tỉnh. Đề án nêu rõ mục tiêu, cách làm cụ thể để triển khai trong thực tế. Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Hà Giang đã thành lập ban chỉ đạo từ tỉnh đến các huyện, thị với tên gọi Ban Chỉ đạo xây dựng cơ sở chính trị vững mạnh, cấp tỉnh do đồng chí phó bí thư thường trực tỉnh uỷ và cấp huyện do đồng chí bí thư huyện uỷ làm trưởng ban. Ban có chức năng tổ chức, quản lý, đôn đốc, kiểm tra... hoạt động của đội ngũ trí thức trẻ công tác tại các xã. Ở TP. Hồ Chí Minh, Thành uỷ và cấp uỷ các cấp coi đội ngũ những SV mới tốt nghiệp về công tác ở cơ sở là “nguồn quy hoạch cán bộ lâu dài”. Nhiều tỉnh như Ninh Thuận, Thừa Thiên Huế, Khánh Hoà... cũng đều có quy định về việc đưa SV mới tốt nghiệp CĐ, ĐH về cơ sở công tác.

2. Có chính sách đãi ngộ thoả đáng thống nhất giữa các địa phương để khuyến khích đội ngũ trí thức trẻ yên tâm phấn đấu cho sự nghiệp xây dựng, phát triển ở cơ sở trên mọi miền đất nước.

Hiện nay, nhiều tỉnh sử dụng ngân sách của tỉnh trả lương khởi điểm cho SV bằng lương bậc một của ngạch công chức, được tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Nhiều nơi, những SV hoàn thành tốt nhiệm vụ đã được nâng bậc lương theo quy định. Tỉnh Ninh Thuận còn trợ cấp thêm mỗi tháng 100.000đ cho mỗi SV công tác ở các xã vùng cao. Hằng năm, Hà Giang tổ chức những đợt tổng kết, bình chọn, khen thưởng những SV có nhiều thành tích và những đơn vị sử dụng tốt đội ngũ SV mới ra trường.

Về lâu dài, cần có chính sách và quy định cụ thể về tuyển dụng những SV trẻ đã qua đào tạo và rèn luyện ở cơ sở bổ sung vào đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn. Có như vậy, họ mới yên tâm công tác lâu dài tại địa phương.

3. Sau khi tiếp nhận SV, cần tổ chức bồi dưỡng, trang bị một số kiến thức cơ bản ban đầu về công tác đảng, công tác vận động quần chúng, quản lý nhà nước và một số kỹ năng, nghiệp vụ khác nhằm giúp SV có những kiến thức nhất định để có thể nhanh chóng tiếp cận với công việc ở cơ sở. ở TP. Hồ Chí Minh, trước khi đưa về cơ sở, những SV này được bồi dưỡng kiến thức chung về cơ sở, kỹ năng công tác đảng, công tác vận động quần chúng, công tác chính quyền... trong ba tháng ở trường cán bộ Thành phố. Ban chỉ đạo xây dựng cơ sở chính trị vững mạnh của tỉnh Hà Giang kết hợp với Trường Chính trị tỉnh xây dựng tập bài giảng gồm 10 chuyên đề tập huấn cho trí thức - SV trước khi về công tác tại cơ sở.

4. Cấp uỷ và chính quyền cơ sở cần quan tâm tạo điều kiện giúp đội ngũ trí thức trẻ phát huy hết khả năng, sở trường của mình.

Đội ngũ SV mới tốt nghiệp được phân công về công tác tại cơ sở hầu hết đều là người từ nơi khác. Đa phần họ rất trẻ, kinh nghiệm công tác, vốn sống thực tế còn hạn chế, thiếu am hiểu phong tục, tập quán, ngôn ngữ của đồng bào địa phương. Vì thế, từ ăn, ở, sinh hoạt đến công việc rất cần cấp uỷ, chính quyền và cán bộ chủ chốt cơ sở tận tình chỉ bảo, giúp đỡ để sớm vượt qua những khó khăn, bỡ ngỡ ban đầu. Thực tế vừa qua cho thấy, nơi nào cán bộ cơ sở tôn trọng, độ lượng, tạo điều kiện, nhiệt tình giúp đỡ thì ở đó trí thức trẻ phát huy tốt khả năng, sớm có đóng góp tích cực vào sự nghiệp xây dựng và phát triển địa phương.

5. Làm tốt công tác giáo dục tư tưởng để bản thân mỗi trí thức trẻ nhận rõ vinh dự và trách nhiệm của mình, chủ động nắm bắt thời cơ, sống và làm việc hết mình cho sự nghiệp phát triển địa phương. Đồng thời gần gũi, dẫn dắt, hướng các em có ý thức phấn đấu trở thành đảng viên. Sở nội vụ phải thường xuyên theo dõi, kiểm tra quá trình công tác, rèn luyện của các SV, cùng cấp uỷ, chính quyền cơ sở xử lý kịp thời những khó khăn, vướng mắc; tránh tình trạng “bỏ rơi” như có nơi đã mắc phải.