

THÀNH PHỐ CẦN THƠ QUAN TÂM XÂY DỰNG, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

TRẦN THANH MÃN*

Thành phố Cần Thơ có vị trí chiến lược quan trọng về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng - an ninh, là đầu mối giao thông thủy, bộ của vùng đồng bằng sông Cửu Long. Với nỗ lực xây dựng và phát triển Cần Thơ thành thành phố trung tâm, động lực phát triển của vùng đồng bằng sông Cửu Long, từ sau khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương (năm 2004) đến nay, Đảng bộ, chính quyền thành phố tập trung thực hiện nhiều giải pháp nhằm nhanh chóng đào tạo, xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ có năng lực lãnh đạo, quản lý đưa thành phố phát triển ngang tầm với yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Chuyển biến trong công tác cán bộ

Thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”, “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”; quán triệt các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII “Về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, ngày 21-4-2004 Thành ủy Cần Thơ đã ban hành Quyết định số 118-QĐ/TU cụ thể hóa việc triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII. Sau hơn hai năm thực hiện, trên cơ sở sơ kết rút kinh nghiệm, Thành ủy Cần Thơ tiếp tục sửa đổi, bổ sung Quyết định số 118-QĐ/TU và ban hành Quyết định số 185-QĐ/TU ngày 12/6/2006 thay thế; đồng thời chỉ đạo Ủy ban nhân dân thành phố xây dựng phân cấp quản lý cán bộ cho khối hành chính, sự nghiệp. Đến nay, về cơ bản việc phân cấp quản lý cán bộ đã được thực hiện từ thành phố đến cơ sở, tạo sự đồng thuận cao

trong các cấp ủy đảng, chính quyền, góp phần giúp Đảng bộ thành phố hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị thời gian qua.

Thực hiện Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị “Về quy hoạch và đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, ngày 22-01-2007, Thành ủy Cần Thơ đã ban hành Kế hoạch số 10-KH/TU để cụ thể hóa việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 42-NQ/TW trên địa bàn thành phố. Theo đó, ngay từ đầu mỗi nhiệm kỳ, Thành ủy chỉ đạo các ngành, các cấp xây dựng quy hoạch cán bộ đồng bộ từ thành phố đến cơ sở, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở xây dựng quy hoạch cấp trên. Quy trình xây dựng quy hoạch cán bộ được thực hiện đầy đủ các bước theo quy định và luôn bảo đảm đặt dưới sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của các cấp ủy đảng, đồng thời phát huy dân chủ trong việc phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch.

* Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Thành ủy, Trưởng Đoàn đại biểu Quốc hội thành phố Cần Thơ

Công tác quy hoạch cán bộ được tiến hành theo phương châm “động” và “mở”. Hằng năm, các cấp ủy đảng đánh giá lại cán bộ trong diện quy hoạch, từ đó xem xét điều chỉnh, bổ sung quy hoạch, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới có triển vọng. Quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố nhiệm kỳ 2015 - 2020 đã được rà soát, bổ sung (lần thứ nhất), gồm 126 đồng chí (bằng 2,29 lần so với số lượng Ủy viên Ban Chấp hành đương nhiệm, yêu cầu là 1,5 đến 2 lần), trong đó, nữ chiếm tỷ lệ 19,05% (cao hơn nhiệm kỳ trước 5,8%), dưới 40 tuổi chiếm tỷ lệ 17,46% (cao hơn nhiệm kỳ trước 8,41%), từ 40 - 50 tuổi chiếm tỷ lệ 59,69% (cao hơn nhiệm kỳ trước 12,78%), trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ 23,26% (thấp hơn nhiệm kỳ trước 21,18%), tuổi đời bình quân 45,64 (thấp hơn 3 tuổi so với nhiệm kỳ trước); trình độ chuyên môn đại học và trên đại học là 100%, trong đó trên đại học là 34,11% (cao hơn nhiệm kỳ trước 32,88%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân đạt 92,25% (tương đương nhiệm kỳ trước). Một chức danh quy hoạch từ 3 đến 5 đồng chí và một đồng chí quy hoạch từ 2 đến 4 chức danh. Trên cơ sở đó, Thành ủy đã tổ chức họp mặt cán bộ được quy hoạch vào Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố, Ban Thường vụ Thành ủy và các chức danh chủ chốt của thành phố; công bố quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố cho cán bộ, đảng viên và nhân dân biết để giúp đỡ, giám sát.

Song song với công tác quy hoạch cán bộ, Ban Thường vụ Thành ủy chỉ đạo các cấp ủy đảng thường xuyên quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị cho cán bộ, công chức, nhất là các đồng chí trong quy hoạch. Ngày 18-5-2012, Thành ủy ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TU “Về đào tạo cán bộ cơ sở, quận, huyện và thành phố đạt chuẩn”; chỉ đạo xây dựng các

chương trình, đề án về đào tạo cán bộ như: Chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ đến năm 2010 và tầm nhìn 2020, Đề án đào tạo 150 thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài (Đề án Cần Thơ 150)... nhằm giúp các đơn vị, địa phương từng bước thực hiện tốt hơn công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Thời gian qua, thành phố đã cử gần 8.000 cán bộ tham gia học lý luận chính trị - hành chính trung cấp và cao cấp; đào tạo trình độ đại học và sau đại học cho trên 8.000 cán bộ. Thành phố còn chủ động đề xuất với các ngành của Trung ương mở nhiều lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về công tác đảng, đoàn thể, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ,... cho trên 50.000 lượt cán bộ, đảng viên.

Không chỉ chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, việc thực hiện chính sách khuyến khích, hỗ trợ nguồn nhân lực luôn được Đảng bộ và chính quyền thành phố quan tâm. Trong các năm 2007 - 2010, thành phố tiếp nhận 4 tiến sĩ, 4 thạc sĩ và 97 người có trình độ đại học về công tác tại các sở, ban, ngành, các quận, huyện và xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố. Bên cạnh đó, hầu hết các quận, huyện đều chủ động đề ra và thực hiện nhiều mô hình, cách làm hay để chuẩn hóa, nâng cao chất lượng cán bộ. Điển hình như quận Thốt Nốt xây dựng Đề án đào tạo nguồn nhân lực và sử dụng nhân tài giai đoạn 2010 - 2015. Theo đó, ngoài chính sách hỗ trợ đào tạo và thu hút nhân tài của thành phố, quận hỗ trợ từ 4 - 6 triệu đồng/năm cho sinh viên đang học tại các trường đại học với cam kết (theo hợp đồng) sẽ làm việc tại quận sau khi tốt nghiệp. Nguồn quỹ hỗ trợ được vận động từ các nhà hảo tâm,...

Thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị “Về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý”, các cấp ủy đảng, lãnh đạo các ngành, các cấp và cán bộ, đảng viên đều đồng tình, thống nhất với chủ trương luân chuyển cán bộ, nhận thức rõ luân chuyển cán

bộ là một yêu cầu, đòi hỏi khách quan của công tác cán bộ trong tình hình hiện nay. Theo chỉ đạo của Ban Thường vụ Thành ủy, để bảo đảm chất lượng công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, sau mỗi kỳ đại hội, trên cơ sở quy hoạch cán bộ, các cấp ủy đảng xây dựng kế hoạch luân chuyển cụ thể cho từng năm, thận trọng trong cách làm, chuẩn bị tốt cả nơi cán bộ đi và nơi cán bộ đến, không làm ồ ạt, tràn lan, chạy theo số lượng. Quan điểm của Đảng bộ thành phố trong công tác này là giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển với ổn định và xây dựng đội ngũ cán bộ có chuyên môn sâu, kinh nghiệm thực tiễn; coi trọng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác và yêu cầu bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khuyến khích được tính tự giác chấp hành của cán bộ được luân chuyển... Đặc biệt, từ khi thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI "Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay", gắn với tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, đội ngũ cán bộ của thành phố nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt nói riêng đã có bước phát triển rõ rệt; có bản lĩnh chính trị vững vàng; kiến thức, trình độ và năng lực không ngừng được nâng lên, từng bước vượt qua những khó khăn, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ thành phố.

Tạo xung lực mới cho sự phát triển

Những chuyển biến tốt về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời gian qua đã tạo tiền đề quan trọng thúc đẩy kinh tế - xã hội thành phố không ngừng phát triển, đời sống nhân dân được cải thiện và nâng lên. Năm 2004, lúc mới trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, tổng sản phẩm quốc nội (GDP) của thành phố là 11,77 nghìn tỷ

đồng, đến năm 2013 là 73,41 nghìn tỷ đồng; thu nhập bình quân đầu người năm 2004 trên 10 triệu đồng, đến năm 2013 đạt gần 60 triệu đồng; giá trị công nghiệp năm 2004 là 7,83 nghìn tỷ đồng, đến năm 2013 đạt trên 33,01 nghìn tỷ đồng; tổng vốn đầu tư toàn xã hội năm 2004 trên 4,08 nghìn tỷ đồng, đến năm 2013 tăng lên trên 37 nghìn tỷ đồng; giá trị xuất khẩu năm 2004 trên 300 triệu USD, đến năm 2013 đạt gần 1,5 tỷ USD; thu ngân sách tăng bình quân 15,6%/năm, đạt gần 10 nghìn tỷ đồng năm 2013. Trong 10 năm qua, nhiều công trình hạ tầng kinh tế - xã hội quan trọng mang tầm vóc vùng đồng bằng sông Cửu Long và quốc gia đã được xây dựng trên địa bàn thành phố và đưa vào hoạt động, như cầu Cần Thơ, sân bay quốc tế Cần Thơ, cảng biển Cái Cui, tuyến đường Mậu Thân - sân bay Cần Thơ, quốc lộ 91 B - Nam sông Hậu; đường Cần Thơ - Vị Thanh; đường Bốn Tổng - Một Ngàn; Nhà máy Nhiệt điện Ô Môn... Nhiều bệnh viện được nâng cấp và đầu tư xây mới, góp phần chăm sóc tốt sức khỏe nhân dân. Diện mạo đô thị và nông thôn ngày một khởi sắc; công tác an sinh xã hội được quan tâm, góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo xuống còn 4,19%; quốc phòng - an ninh được bảo đảm; hệ thống chính trị đạt nhiều kết quả quan trọng. Thành phố từng bước thể hiện vai trò là trung tâm vùng đồng bằng sông Cửu Long về tài chính, y tế, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, thương mại,...

Có được những kết quả nêu trên là nhờ sự chỉ đạo, giúp đỡ của Trung ương Đảng, Quốc hội, Chính phủ và các bộ, ban, ngành Trung ương; sự hợp tác của các tỉnh, thành trong vùng đồng bằng sông Cửu Long và cả nước; sự đoàn kết, nỗ lực phấn đấu của Đảng bộ, chính quyền và nhân dân thành phố các nhiệm kỳ trước và hiện nay. Trong đó, đặc biệt là sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát của các cấp ủy đảng, chính quyền trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ thành phố Cần

Thơ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ thành phố thời gian qua cũng bộc lộ một số khó khăn, yếu kém, như: chất lượng nguồn nhân lực còn thấp, có mặt còn hạn chế; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, luân chuyển cán bộ ở một số địa phương, đơn vị còn hẫng hụt, chưa theo kịp yêu cầu phát triển; thiếu nhiều cán bộ chuyên môn, đầu ngành, ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị; công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành của một bộ phận cán bộ chưa theo kịp với diễn biến tình hình, chưa tận dụng và tranh thủ hết thời cơ; từng lúc, từng nơi có cán bộ thiếu tập trung, chạy theo những công việc trước mắt, chưa dồn sức tổ chức thực hiện các khâu đột phá đã được Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố xác định.

Một số nhiệm vụ trọng tâm đến năm 2015

Quán triệt và thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 17-2-2005, của Bộ Chính trị “Về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; Kết luận số 17-KL/TW ngày 21-3-2012 của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW, thành phố Cần Thơ đang nỗ lực phấn đấu thành thành phố công nghiệp trước năm 2020. Để đạt được mục tiêu đó, Đảng bộ, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể và các tầng lớp nhân dân thành phố tập trung triển khai thực hiện Đồ án điều chỉnh quy hoạch chung thành phố Cần Thơ đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2050 vừa được Chính phủ phê duyệt; rà soát điều chỉnh quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội cho phù hợp với xu hướng phát triển của cả nước và vùng đồng bằng sông Cửu Long; đẩy mạnh việc thu hút và huy động mọi nguồn lực đầu tư phát triển kết cấu

hạ tầng kinh tế - xã hội, kiến thiết đô thị; tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh; chủ động liên kết, hợp tác với Thành phố Hồ Chí Minh, các tỉnh trong vùng đồng bằng sông Cửu Long và cả nước; đẩy mạnh ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, kỹ năng quản lý; đào tạo phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; gắn kết tăng trưởng kinh tế với bảo đảm an sinh xã hội, bảo vệ môi trường; bảo đảm quốc phòng - an ninh; tăng cường công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch, vững mạnh, củng cố và tăng cường lòng tin của nhân dân đối với Đảng, chính quyền, thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ chính trị của thành phố trong giai đoạn mới.

Để đạt được những mục tiêu đó, một trong những vấn đề đặt ra là phải có một đội ngũ cán bộ vừa “hồng”, vừa “chuyên”. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XII nhiệm kỳ 2010 - 2015 đã xác định: “Tập trung đào tạo nguồn nhân lực, có chính sách thu hút nhân tài, xây dựng đội ngũ lãnh đạo, chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn giỏi, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố. Kết hợp công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng với việc phân công, bố trí hợp lý, khai thác đúng mức tiềm năng trí tuệ và khả năng cống hiến của từng người, trên từng lĩnh vực công tác, nhiệm vụ được giao với chính sách thích hợp”. Theo đó, trong thời gian tới, Đảng bộ thành phố Cần Thơ tập trung thực hiện tốt một số nhiệm vụ trọng tâm sau:

Một là, các cấp ủy đảng, chính quyền tiếp tục quán triệt trong cán bộ, đảng viên các nghị quyết, chỉ thị của Đảng về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ; tiếp tục quán triệt tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW và Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị và các chủ trương, chính sách có liên quan, tạo sự chuyển biến sâu sắc hơn về nhận thức đối với công tác quy hoạch và luân chuyển

cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Hai là, thực hiện đầy đủ các bước quy trình quy hoạch cán bộ theo quy định, trên cơ sở đáp ứng mục đích, yêu cầu và các quan điểm, nguyên tắc xây dựng quy hoạch; phát huy dân chủ, khách quan trong việc phát hiện nguồn, có sự tham gia của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể trong việc nhận xét, đánh giá và giới thiệu cán bộ; lấy kết quả nhận xét, đánh giá cán bộ thường xuyên và định kỳ làm cơ sở để điều chỉnh, bổ sung quy hoạch; bảo đảm quyền tập trung của tập thể ban thường vụ các cấp ủy đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng ủy, lãnh đạo các ban đảng, các cơ quan, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể trong việc quy hoạch cán bộ; đồng thời, có cơ chế để nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể giám sát việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ. Xây dựng quy hoạch có cơ cấu hợp lý: bố trí kết hợp giữa 3 độ tuổi, thực hiện trẻ hóa, độ tuổi trung bình khóa sau thấp hơn khóa trước; có tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ xuất thân từ công nhân, nông dân hợp lý.

Ba là, đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ, làm nền tảng để thực hiện các bước tiếp theo trong công tác cán bộ, trong đó có công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ. Đánh giá cán bộ phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, phải căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ, chất lượng, hiệu quả công tác; mức độ tín nhiệm của cấp dưới và quần chúng; đồng thời, có tính đến môi trường, điều kiện công tác... Việc đánh giá cán bộ phải gắn với thực hiện tự phê bình và phê bình; phát huy dân chủ, xây dựng cơ chế để nhân dân tham gia nhận xét đánh giá, góp ý cán bộ.

Bốn là, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải toàn diện cả về lý luận chính trị, đạo đức phẩm chất, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học và đúng yêu cầu của từng ngành, từng

cấp, đặc biệt là những vấn đề mới về tư duy lý luận, kinh tế, những tiến bộ mới của khoa học, công nghệ; đồng thời chú trọng việc đào tạo chuyên sâu sau đại học để có đội ngũ trí thức, khoa học giỏi trên từng ngành, lĩnh vực; chú ý đào tạo theo địa chỉ, phù hợp với chức danh cán bộ được quy hoạch, hướng bố trí, sử dụng cán bộ. Thực hiện đa dạng hóa hình thức, loại hình đào tạo, bồi dưỡng; tiếp tục triển khai thực hiện tốt Chương trình đào tạo nguồn nhân lực, Đề án Cần Thơ 150, mạnh dạn ưu tiên đưa cán bộ trẻ, có triển vọng xuất thân từ gia đình có công, công nhân, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc... đào tạo chính quy tập trung cả trong và ngoài nước; đặc biệt chú trọng đào tạo chuẩn hóa đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn.

Năm là, triển khai thực hiện tốt kế hoạch luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thành phố Cần Thơ giai đoạn 2011 - 2015, trong luân chuyển cán bộ chú trọng công tác tư tưởng, tạo sự thống nhất cao trong cấp ủy cả nơi đi cũng như nơi đến, “không làm ồ ạt, tràn lan, chạy theo số lượng”. Đồng thời, phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và năng lực, sở trường của cán bộ; kết hợp luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phục vụ cho nhu cầu lâu dài, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên môn và chuyên gia giỏi trên từng lĩnh vực.

Coi trọng việc bố trí cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, có phẩm chất, năng lực đang công tác ở các ngành của thành phố và quận, huyện về làm cán bộ chủ chốt ở xã, phường, thị trấn để tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý lâu dài cho các ngành, các cấp trong hệ thống chính trị; tiếp tục thực hiện chủ trương bố trí cán bộ chủ chốt địa phương không phải là người sở tại. Có cơ chế, chính sách hợp lý đối với cán bộ luân chuyển, nhằm động viên tinh thần và giúp cán bộ luân chuyển giảm bớt một phần khó khăn trong công tác. □