CẦN THƠ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới

BÙI HỮU NHƠN
UVBTV, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy

Nằm bên bờ sông Tiền lộng gió, TP. Cần Thơ đang được trao vai trò là động lực thúc đẩy sự phát triển của vùng đồng bằng sông Cửu Long. Do vậy, Thành phố cần xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có phẩm chất đạo đức, năng lực công tác tốt và bảo đảm tính kế thừa. Trong 10 năm là thành phố trực thuộc Trung ương (1-2004 - 1-2014), Đảng bộ thành phố luôn coi trọng đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng ngày càng cao yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới...

Kết quả của 10 năm

10 năm qua, Ban Tổ chức Thành ủy Cần Thơ luôn tham mưu cho Ban Thường vụ Thành ủy thực hiện tốt công tác cán bộ. Các khâu trong công tác cán bộ, từ đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển đến bố trí, sắp xếp cán bộ được tiến hành đồng bộ, chặt chẽ, đảm bảo dân chủ, công khai, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ do Đại hội Đảng bộ Thành phố đề ra. Ban đã tham mưu với Thành ủy ban hành hướng dẫn thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan đảng, nhà nước, mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; tổ chức đánh giá cán bộ trên cơ sở tiêu chuẩn, hiệu quả công tác và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhân dân gắn với kiểm điểm, phân loại chất lượng đảng viên hằng năm, làm tiền đề quan trọng cho các khâu khác trong công tác cán bộ.

Sau khi có Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị, Thành ủy đã ban hành Kế hoạch số 10-KH/TU "về quy hoạch và đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước". 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 được thực hiện đầy đủ các bước theo quy định và luôn đặt dưới sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của các cấp ủy, đồng thời phát huy dân chủ trong việc phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch.

Hằng năm, các cấp ủy đánh giá lại cán bộ trong diện quy hoạch, từ đó điều chỉnh, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn, bổ sung những nhân tố mới. Đến nay Thành phố đã hoàn thành rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2013-2015 và rà soát, bổ sung (lần thứ nhất) quy hoạch nhiệm kỳ 2015-2020.

Kết quả rà soát, bổ sung (lần thứ nhất) quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố nhiệm kỳ 2015-2020 gồm 126 đồng chí (bằng 2,3 lần so với số lượng ủy viên Ban Chấp hành đương nhiệm). Trong đó, nữ chiếm 19,1% (cao hơn nhiệm kỳ trước 5,8%), dưới 40 tuổi 17,5%

(cao hơn nhiệm kỳ trước 8,4%), 40-50 tuổi chiếm 59,7% (cao hơn nhiệm kỳ trước 12,8%), trên 50 tuổi chiếm 23,3% (thấp hơn nhiệm kỳ trước 21,2%), tuổi đời bình quân 45,6 (thấp hơn 3 tuổi so với nhiệm kỳ trước, và so với Ban Chấp hành đầu nhiệm kỳ thấp hơn 5 tuổi). Trình độ chuyên môn đại học và trên đại học 100%, trong đó trên đại học 34,1% (cao hơn nhiệm kỳ trước 32,9%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân đạt 92,3% (tương đương nhiệm kỳ trước). So với quy hoạch lần đầu (năm 2012), đưa ra khỏi quy hoạch là 29 (trong đó, uỷ viên Ban Chấp hành đương nhiệm là 28 và 1 không đủ tuổi công tác trọn 1 nhiệm kỳ); 68 đồng chí tái quy hoạch; 58 được giới thiệu mới (bổ sung).

Cấp ủy các cấp thường xuyên quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là các đồng chí trong quy hoạch. Thành ủy đã chỉ đạo xây dựng Kế hoạch về quy hoạch và đào tạo cán bộ thời kỳ CNH, HĐH (giai đoạn 2006-2020); Chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực đến năm 2010 và tầm nhìn 2020; Đề án đào tạo 150 thạc sỹ, tiến sỹ ở nước ngoài (Đề án Cần Thơ -150); Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức khối Đảng, mặt trận, đoàn thể TP. Cần Thơ từ năm 2010 đến 2020; Nghị quyết số 10-NQ/TU về đào tạo cán bộ cơ sở, quận, huyện và thành phố đạt chuẩn… Từ năm 2004 đến nay, Thành phố đã cử 8.614 đồng chí tham gia học lý luận chính trị - hành chính (trung cấp 7.265; cao cấp 1.343; cử nhân 6); đại học chuyên môn 5.490 và sau đại học 1.597 đồng chí. Có 55.266 lượt cán bộ, đảng viên tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về công tác đảng, đoàn thể, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, quốc phòng - an ninh…

Thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, từ khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, sau mỗi kỳ đại hội, trên cơ sở quy hoạch cán bộ, các cấp ủy đều có kế hoạch luân chuyển cán bộ 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, chạy theo số lượng. Đã giải quyết tốt quan hệ giữa luân chuyển với ổn định và xây dựng đội ngũ cán bộ có chuyên môn sâu, coi trọng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác và yêu cầu chuẩn bị đội ngũ kế cận. Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, khuyến khích tính tự giác chấp hành của cán bộ luân chuyển.

Từ năm 2004 đến nay, Cần Thơ đã luân chuyển 1.030 cán bộ. Trong đó luân chuyển từ trên xuống 237 đồng chí (thành phố về quận, huyện 52; quận, huyện về xã, phường, thị trấn 185); từ dưới lên 436 đồng chí (quận, huyện lên thành phố 104; xã, phường lên quận, huyện 332). Luân chuyển giữa các ngành trong quận, huyện 317 đồng chí; giữa các ngành thành phố 30 đồng chí; giữa các quận, huyện 10 đồng chí.

Hầu hết cán bộ qua luân chuyển đều hoàn thành tốt nhiệm vụ, có bước trưởng thành, tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn, có quan điểm và phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện và sát thực tế hơn; được quần chúng nhân dân tín nhiệm và được bố trí vào các chức vụ cao hơn.

Kết hợp với luân chuyển cán bộ, việc đề bạt, bổ nhiệm, bố trí cán bộ được thực hiện nghiêm túc trên cơ sở yêu cầu công việc, trình độ, phẩm chất, năng lực của cán bộ, có tính đến sự ổn định và kế thừa của đội ngũ cán bộ, đảm bảo theo phân cấp quản lý cán bộ, trong đó cấp ủy, tổ chức đảng luôn đóng vai trò chủ động, quyết định. 10 năm qua đã điều động, bổ nhiệm, chỉ định, chuẩn y và giới thiệu ứng cử 1.027 lượt cán bộ diện Thành ủy quản lý. Đặc biệt, thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp quận không phải là người địa phương, Thành phố đã điều động 10 cán bộ chủ chốt quận, huyện không phải là người địa phương (bí thư quận ủy, huyện ủy 7/9 đồng chí;

(Xem tiếp trang 67)

triển ngành, vùng phù hợp với sinh thái môi trường, tài nguyên thiên nhiên và trình độ phát triển. Đã đến lúc "nói không" với tăng trưởng kinh tế bằng mọi giá; tăng trưởng kinh tế phải đồng thời với BVMT, ứng phó với biến đổi khí hậu. BVMT, ứng phó với biến đổi khí hậu cũng phải thay đổi theo hướng có lợi cho tăng trưởng kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo ra công ăn việc làm, hỗ trợ để đất nước phát triển nhanh, bền vững hơn.

Thứ tư, chỉ đạo làm tốt công tác dự báo về môi trường nhằm chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu và các thảm họa tự nhiên. Phải lồng ghép công tác BVMT với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội trung hạn và dài hạn; xác định các giải pháp và chính sách thực thi, bố trí các nguồn lực cần thiết để tổ chức và triển khai thực hiện tốt Chương trình mục tiêu quốc gia ứng phó với biến đổi khí hậu tại mỗi địa phương.

Trong bối cảnh một nền kinh tế đang phát triển nóng, không thể vì lợi ích trước mắt mà chúng ta có thể bỏ qua các vấn đề liên quan tới BVMT. Chính vì vậy, vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng và trách nhiệm của người đứng đầu, của cơ quan chuyên trách về môi trường phải luôn được coi trọng ☐

CẦN THƠ XÂY DỰNG...

(Tiếp theo trang 43)

chủ tịch UBND 3/9 đồng chí). Quy trình bổ nhiệm cán bộ được tuân thủ nghiêm túc, các trường hợp có vấn đề về lịch sử chính trị, trước khi bổ nhiệm đều được xác minh, làm rõ. Đa số cán bộ được bổ nhiệm đều đảm bảo tiêu chuẩn, được quần chúng tín nhiệm, sau bổ nhiệm phát huy tác dụng tốt; đảm bảo yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán bộ của TP. Cần Thơ còn một số hạn chế: Quy hoạch cán bộ vẫn còn biểu hiện khép kín; cán bộ dự nguồn còn hạn chế về cả số lượng lẫn chất lượng; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ có nâng lên nhưng chất lượng chưa cao. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn chưa thật sát với nhu cầu thực tiễn; tỷ lệ đào tạo hệ chính quy, tập trung còn thấp; tỷ lệ chưa đạt chuẩn vẫn còn khá cao. Một số cơ quan, đơn vị chưa thật sự gắn kết công tác quy hoạch với các khâu khác trong công tác cán bộ. Một số cấp ủy chưa mạnh dạn luân chuyển cán bộ; một số ít cán bộ luân chuyển chưa phát huy hết năng lực, chưa đóng góp nhiều cho địa phương, đơn vị nơi đến; quy định về chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển chưa cụ thể, nhất là đối với cán bộ luân chuyển về quận, xã. Trong đánh giá cán bộ, có một số trường hợp chưa chính xác...

Kinh nghiệm

Từ thực tiễn công tác cán bộ của TP. Cần Thơ 10 năm qua, có thể rút ra một số kinh nghiệm:

Một là, cần tạo được sự thống nhất về nhận thức, thông suốt về tư tưởng trong toàn Đảng bộ, trước hết là các cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị đối với những chủ trương của Đảng và Nhà nước trong công tác cán bộ.

Hai là, làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; việc đánh giá cán bộ để đưa vào quy hoạch phải dân chủ, công khai, khách quan, trung thực; trên cơ sở quy hoạch cần có kế hoạch đưa cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng và kế hoạch luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ.

Ba là, luân chuyển cán bộ phải đúng người, đúng việc, đúng thời điểm. Phải cân nhắc từng trường hợp cụ thể, chuẩn bị tốt cả nơi cán bộ đi và nơi cán bộ đến, không chạy theo số lượng. Tùy theo trình độ, năng lực, sở trường của cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ mà có biện pháp luân chuyển phù hợp. Vận dụng và thực hiện đồng bộ các chế độ, chính sách hỗ trợ về vật chất, tinh thần đối với cán bộ luân chuyển. Trong thời gian cán bộ luân chuyển, phải quan tâm kiểm tra, theo dõi và giúp đỡ cán bộ. Định kỳ sơ, tổng kết rút kinh nghiệm ☐