THÀNH PHỐ CẦN THƠ CHÚ TRỌNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

TRẦN QUỐC TRUNG *

Để xứng tầm là thành phố trung tâm, động lực của vùng đồng bằng sông Cửu Long theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 17-02-2005 của Bộ Chính trị, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế luôn được Đảng bộ, chính quyền thành phố Cần Thơ chú trọng thực hiện trong nhiều năm qua. Đây cũng là một trong những khâu đột phá, một trong những nhiệm vụ chính trị trọng tâm mà Đảng bộ thành phố sẽ tập trung thực hiện trong nhiệm kỳ 2015 - 2020.

Từng bước nâng tầm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, ưu tiên hàng đầu trong chiến lược xây dựng nguồn nhân lực của Đảng và Nhà nước ta thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 được thông qua tại Đại hội XI của Đảng nhấn mạnh: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất tốt, tận tụy phục vụ nhân dân, có tính chuyên nghiệp cao" là một giải pháp quan trọng nhằm hoàn thiện bộ máy nhà nước, tạo bước chuyển mạnh về cải cách hành chính.

Nhận thức sâu sắc vấn đề này, thời gian qua Thành ủy Cần Thơ luôn quán triệt và lãnh đạo các cấp ủy, chính quyền quán triệt, thực hiện tốt các chỉ thị, nghị quyết của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII "Về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"; 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". Thành ủy đã ban hành nhiều văn bản cụ thể hóa liên quan đến công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; đặc biệt là Nghị quyết số 10-NQ/TU "Về đào tạo cán bộ cơ sở, quận, huyện và thành phố đạt chuẩn"; đẩy mạnh thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của thành phố; chú trọng đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao. Thành phố đã xây dựng, triển khai thực hiện Kế hoạch về quy hoạch và đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý

* Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Thành ủy Cần Thơ

thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước giai đoạn 2006 - 2020; Chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ đến năm 2010 và tầm nhìn 2020. Mục tiêu hướng đến là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, năng động, minh bạch, trách nhiệm, đáp ứng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Thực hiện chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ngoài, đến nay đã có 121 cán bộ, công chức, viên chức được cử tham gia Đề án đào tạo ở nước ngoài nguồn nhân lực có trình độ sau đại học cho thành phố Cần Thơ (gọi tắt là Đề án Cần Thơ - 150), trong đó có 116 người được đào tạo trình độ thạc sĩ, 05 người được đào tạo trình độ tiến sĩ. Thành phố cũng cử 18 cán bộ, công chức tham gia Đề án "Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020" theo Quyết định số 911/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ; cử 65 người tham gia Đề án 165 "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước", trong đó có 4 người được đào tạo trình độ tiến sĩ, 10 người được đào tạo trình độ thạc sĩ; cử 40 người tham gia các chương trình đào tạo chuyên môn ở trình độ thạc sĩ, tiến sĩ; cử nhiều cán bộ, công chức, viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn theo Chương trình đào tạo nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020. Thành phố cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước về lý luận chính trị cho 7.661 đồng chí; về kiến thức quản lý nhà nước cho 5.320 đồng chí; về chuyên môn nghiệp vụ cho 5.052 đồng chí.

Với sự nỗ lực của các cấp, các ngành, các địa phương, đến nay thành phố đã tạo được bước chuyển biến tích cực trong công tác cán bộ; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhiệm vụ được giao. Đến cuối năm 2015, tổng số cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp của thành phố là 25.114 người. Trong đó, về chuyên môn, trình độ tiến sĩ có 118 đồng chí có (chiếm tỷ lệ 0,46%); thạc sĩ: 1.480 đồng chí (5,88%), đại học: 12.935 đồng chí (51,44%), dưới đại học: 10.611 đồng chí (42,22%). Về lý luận chính trị, trình độ cao cấp và cử nhân có 793 đồng chí có (3,15%), trung cấp: 3.720 đồng chí (14,79%), dưới trung cấp: 20.631 đồng chí (82,05%).

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố giữ vững lập trường, tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, có ý thức tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, có tinh thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật, cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đội ngũ này từng bước được trẻ hóa, kết hợp các độ tuổi, bảo đảm tính liên tục, kế thừa; trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức và năng lực quản lý kinh tế - xã hội ngày càng được nâng cao; thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ chuyên môn, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao đời sống nhân dân thành phố.

Các cấp, các ngành của thành phố ngày càng coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; việc đánh giá, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện một cách dân chủ, từng bước tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, ban hành hệ thống các quy chế trong các khâu của công tác cán bộ, như đánh giá, tuyển chọn, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm,... Việc luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức thời gian qua đã có tác dụng tích cực, góp phần nâng cao phẩm chất, năng lực, nhất là năng lực thực tiễn, phương pháp và tác phong công tác của cán bộ, công chức, viên chức, giúp họ phục vụ tốt nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Tồn tại, hạn chế cần khắc phục và bài học kinh nghiệm rút ra

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công

chức, viên chức ở thành phố Cần Thơ thời gian qua vẫn còn một số tồn tại, hạn chế như sau:

- Trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều, có mặt chưa đáp ứng yêu cầu, nhất là ở cơ sở; cơ cấu, chất lượng có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng thành phố xứng tầm là trung tâm, động lực phát triển của vùng đồng bằng sông Cửu Long. Một số lĩnh vực được xác định là mũi nhọn của thành phố, như khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo, y tế, quản lý kinh tế,... còn thiếu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn cao, chuyên gia đầu ngành.

- Ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ của một số cán bộ, công chức, viên chức có mặt chưa cao; năng lực thực thi công vụ từng lúc, từng nơi còn hạn chế; kỹ năng làm việc mang tính chuyên nghiệp chưa cao, có mặt chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới.

- Việc quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức có lúc, có nơi chưa hợp lý, chưa phát huy đúng mức năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trong một số trường hợp còn nặng về cơ cấu, chưa mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ nữ có đủ năng lực, phẩm chất vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Chính sách thu hút nhân tài, cán bộ có trình độ khoa học, kỹ thuật cao về thành phố vẫn còn bất cập; một số chính sách về tiền lương, chế độ đãi ngộ, khen thưởng, môi trường làm việc,... có mặt chưa hợp lý, chưa tạo ra động lực để phát huy đúng mức tài năng, cống hiến của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Từ những kết quả đạt được và những tồn tại, hạn chế cần khắc phục trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thời gian qua tại thành phố, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

Thứ nhất, cần có nhận thức đúng đắn của cả hệ thống chính trị về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, về nguồn nhân lực chất lượng cao để phát triển thành phố Cần Thơ xứng tầm là thành phố trung tâm, động lực của vùng đồng bằng sông Cửu Long. Đây là yếu tố quan trọng nhằm tạo sự đồng thuận và quyết tâm của các cấp ủy, chính quyền trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển thành phố trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Thứ hai, các cấp ủy, chính quyền, đoàn thể phải luôn nắm vững và thực hiện nghiêm túc các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác tổ chức, cán bộ; gắn đổi mới công tác cán bộ với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng; có tầm nhìn chiến lược trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu nhiệm vụ xây dựng, phát triển thành phố, phát triển nhanh và bền vững trong giai đoạn cách mạng mới.

Thứ ba, các chương trình, kế hoạch đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phải gắn với việc xác định nhu cầu đào tạo, sử dụng và xuất phát từ thực tế các ngành, các lĩnh vực thiết yếu của thành phố, nhất là các ngành, lĩnh vực có trình độ chuyên môn cao, cần có đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, các chuyên gia giỏi, đầu ngành,... Phải có lộ trình và bước đi thích hợp trong xây dựng nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển của thành phố trong từng giai đoạn cách mạng.

Thứ tư, tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy đảng trong công tác cán bộ; xác định rõ quyền hạn, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy và cơ quan tham mưu trong công tác tổ chức, cán bộ. Hết sức coi trọng việc bố trí người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương. Đó phải là những người có đức, có tài; luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm; gương mẫu trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống

để trở thành hạt nhân quy tụ những cán bộ, công chức, viên chức có tâm, có tài, cùng chung sức đồng lòng thực hiện hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương.

Thứ năm, chiến lược cán bộ phải được cụ thể hóa, thể chế hóa thành các văn bản quy phạm pháp luật, tạo cơ sở pháp lý thống nhất, đồng bộ cho việc tổ chức thực hiện. Tiếp tục thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức phát huy năng lực, sở trường, sức sáng tạo, trưởng thành từ thực tiễn, tránh tình trạng quan liêu, xa dân, xa rời thực tiễn. Cần có cơ chế để cán bộ, đảng viên và nhân dân tham gia công tác giám sát hoạt động của cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ sáu, các cơ quan, đơn vị, địa phương phải tạo điều kiện thuận lợi, khuyến khích, hỗ trợ về vật chất và tinh thần cho cán bộ, công chức, viên chức đủ điều kiện được học tập nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ; bố trí sử dụng hợp lý sau đào tạo, bồi dưỡng. Luôn quan tâm xây dựng, thực hiện tốt chế độ, chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, nhất là chính sách tiền lương, nhà ở và các chế độ, chính sách khác, tạo môi trường và điều kiện tốt nhất để người có trình độ cao an tâm làm việc, phát huy tài năng, cống hiến vì sự phát triển của thành phố.

Định hướng và giải pháp xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố giai đoạn 2015 - 2020

Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIII nhiệm kỳ 2015 - 2020 xác định: Để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của cả nhiệm kỳ, các cấp, các ngành cần tập trung sức chỉ đạo thực hiện ba khâu đột phá, trong đó khâu đột phá thứ nhất là "Xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao, đi đôi với chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt ngang tầm nhiệm vụ; chú trọng phát huy phẩm chất, năng động, sáng tạo của cán bộ, công chức, lực lượng trí thức, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực phát triển của thành phố". Từ thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã nêu, để thực hiện tốt mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức xứng tầm yêu cầu phát triển thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi các cấp ủy, chính quyền, ban, ngành, đoàn thể thành phố trong thời gian tới cần tập trung thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau:

Một là, tiếp tục quán triệt, thực hiện tốt các chỉ thị, nghị quyết của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII "Về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"; Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX "Về quy hoạch và đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước". Phải xem đây là nhiệm vụ chính trị thường xuyên, quan trọng của các cấp ủy, nhằm đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ "vừa hồng, vừa chuyên", đáp ứng yêu cầu trước mắt cũng như lâu dài.

Hai là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cả hệ thống chính trị và các tầng lớp nhân dân về vai trò, tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố Cần Thơ nhanh, bền vững trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy, chính quyền trong việc thực hiện cải cách công vụ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Thường xuyên quán triệt, tuyên truyền, giáo dục về các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống

cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố, giúp đội ngũ này thực thi công vụ ngày càng tốt hơn.

Ba là, xây dựng, ban hành kịp thời đầy đủ các văn bản quy định về quản lý cán bộ, công chức, viên chức tại địa phương; rà soát, nghiên cứu, sửa đổi các văn bản còn chồng chéo, chưa phù hợp với thực tiễn quản lý để tạo cơ sở pháp lý trong việc quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở mỗi cơ quan, đơn vị. Tiếp tục xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, viên chức để làm căn cứ tuyển dụng, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm. Đồng thời, tiếp tục thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức, viên chức không đáp ứng đủ tiêu chuẩn, chất lượng; sắp xếp lại bộ máy tổ chức, nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức thành phố theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17-4-2015, của Bộ Chính trị "Về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức".

Bốn là, các cấp ủy, chính quyền cần thường xuyên rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là cán bộ trong diện quy hoạch. Công tác quy hoạch phải được thực hiện đồng bộ, gắn liền với việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc, công nhân trực tiếp sản xuất có triển vọng phát triển. Trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng toàn diện cả về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ,... theo từng chức danh, ngạch, bậc và phải đúng yêu cầu của từng ngành, từng cấp. Đồng thời, chú trọng đào tạo chuyên sâu sau đại học, xây dựng đội ngũ trí thức, khoa học giỏi trên từng ngành, lĩnh vực, nhất là những ngành, lĩnh vực thế mạnh của thành phố.

Năm là, thực hiện tốt công tác điều động, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, gắn lý luận với thực tiễn cơ sở, sâu sát, biết lắng nghe, tôn trọng và phục vụ nhân dân. Thực hiện nghiêm, có hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, hướng tới đánh giá dựa trên kết quả thực thi công vụ; nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Đẩy mạnh phân công, phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức gắn liền với việc thường xuyên thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ của các ngành, các cấp, các địa phương, đơn vị.

Sáu là, từng bước đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức. Tuyển dụng phải thực sự xuất phát từ yêu cầu công việc, tiêu chuẩn đối với vị trí công việc; từ yêu cầu của thực tiễn công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố; trên cơ sở phân tích, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện tại và dự báo về sự phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở từng cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn thành phố Cần Thơ trong thời gian tới. Công tác tuyển dụng đầu vào phải bảo đảm tính khoa học, dân chủ, minh bạch và hiệu quả, nhằm mục tiêu tuyển chọn những cán bộ thật sự có năng lực và phẩm chất đạo đức tốt vào công tác tại các cơ quan, ban, ngành của thành phố.

Bảy là, kết hợp chặt chẽ việc sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức với việc chăm lo cải thiện các chế độ, chính sách về điều kiện, môi trường làm việc, về thu nhập, cơ hội cống hiến và phát triển của cán bộ, công chức, viên chức. Tiếp tục nghiên cứu, đổi mới chính sách thu hút nhân tài; có cơ chế, chính sách hợp lý, hữu hiệu trong việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ.❑