



THÀNH PHỐ CẦN THƠ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÓ "TÂM", CÓ "TẦM", ĐÁP ỨNG XU THẾ PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

TRẦN QUỐC TRUNG *

Quán triệt 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" và các nghị quyết, kết luận, quy định, quy chế, hướng dẫn của Trung ương, Tỉnh ủy Cần Thơ (nay là Thành ủy Cần Thơ) đã kịp thời xây dựng các chương trình, kế hoạch triển khai quán triệt, tổ chức thực hiện nghiêm túc các văn bản, hướng dẫn của Trung ương có liên quan đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp phù hợp với đặc điểm, điều kiện, tình hình thực tế của địa phương.

NHIỀU năm qua, các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể thành phố thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ, bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; phân công, phân cấp quản lý, tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ theo đúng các quy định, hướng dẫn của Trung ương. Các cấp ủy đảng đã tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác kiểm tra, giám sát theo thẩm quyền; chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình kiểm tra, giám sát toàn khóa, hằng năm để kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc sơ kết, tổng kết thực hiện các nghị quyết, quy định, quy chế của Trung ương và thành phố liên quan đến công tác cán bộ.

Chuyển biến tích cực trong công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ

Những chuyển biến trong công tác cán bộ của thành phố được xác định trước hết dựa

vào kết quả thực hiện các khâu trong công tác cán bộ. Cụ thể là:

- Về đánh giá cán bộ:

Tiêu chí đánh giá cán bộ của thành phố tập trung vào các nội dung: tư tưởng chính trị, kết quả thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao; việc giữ gìn phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, chiều hướng và triển vọng phát triển. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, tiêu chí đánh giá bổ sung thêm các nội dung, như khả năng quy tụ, đoàn kết, phát huy sức mạnh tập thể, mức độ hoàn thành các chỉ tiêu nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị mà cán bộ đó là thành viên lãnh đạo.

Việc đánh giá cán bộ được thực hiện đúng các quy định về nguyên tắc, quy trình và thủ tục đánh giá; mở rộng dân chủ trong công tác đánh giá; kết quả đánh giá cán bộ là cơ sở thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Bên cạnh đó, việc lấy phiếu tín nhiệm đối với lãnh đạo tổ chức

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

đảng, nhà nước, mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể trở thành một trong những cơ sở quan trọng để cấp có thẩm quyền quyết định việc sắp xếp, bố trí, phân công cán bộ bảo đảm đúng năng lực, sở trường và uy tín.

- Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ:

Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, quyết định, chương trình, kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, thu hút nhân tài, chính sách hỗ trợ, khuyến khích nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao. Tính từ năm 2010 đến nay, thành phố đã cử gần 70.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước và các kỹ năng cần thiết khác... Nhờ đó, số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực của thành phố có bước phát triển, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

- Về bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử:

Trên cơ sở hướng dẫn của Trung ương, Thành ủy ban hành các quy định, quy chế về bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử. Hầu hết các trường hợp bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đều xuất phát từ yêu cầu công việc, dựa trên cơ sở phẩm chất, uy tín, năng lực, tiêu chuẩn của cán bộ; đồng thời có tính đến sự ổn định, kế thừa của đội ngũ cán bộ. Tính riêng nhiệm kỳ 2010 - 2015, thành phố đã bổ nhiệm và giới thiệu ứng cử 1.725 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Hầu hết cán bộ sau khi được bổ nhiệm đều phát huy tốt năng lực, sở trường, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

- Về quy hoạch cán bộ:

Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được tiến hành theo phương châm "động" và "mở". Hằng năm, các cấp ủy đảng rà soát, đánh giá lại cán bộ trong diện quy hoạch, từ đó xem xét điều chỉnh, bổ sung quy hoạch, kịp thời đưa ra khỏi danh sách quy hoạch những người không còn đủ điều

kiện, tiêu chuẩn hoặc tín nhiệm thấp; đồng thời bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới, có triển vọng phát triển. Không chỉ quy hoạch đối với những cán bộ tại chỗ, các cấp ủy đảng còn xem xét đưa vào quy hoạch các đồng chí có đủ điều kiện, tiêu chuẩn và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch ở địa phương, cơ quan, đơn vị khác.

- Về luân chuyển cán bộ:

Trong nhiệm kỳ 2010 - 2015, thành phố thực hiện luân chuyển 225 đồng chí (luân chuyển dọc 212 đồng chí, luân chuyển ngang 13 đồng chí). Nhiệm kỳ 2015 - 2020, theo kế hoạch, thực hiện luân chuyển 101 đồng chí (luân chuyển dọc 98 đồng chí, luân chuyển ngang 03 đồng chí). Bên cạnh đó, thành phố cũng đã phân công, điều động, bố trí 40 đồng chí cán bộ lãnh đạo, quản lý không phải là người địa phương.

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

- Về công tác kiểm tra, giám sát:

Các cấp ủy đảng đã chủ động đổi mới, tăng cường và đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát liên quan đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp. Nội dung kiểm tra, giám sát tập trung vào công tác tổ chức xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền, tổ chức, bộ máy, xây dựng đội ngũ cán bộ. Chất lượng các cuộc kiểm tra, giám sát được nâng cao. Qua kiểm tra, giám sát đã kịp thời nhắc nhở, chủ động ngăn chặn, phòng ngừa và kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm những hạn chế, yếu kém; đồng thời đề xuất những giải pháp khắc phục, sửa chữa hiệu quả.

- Những cách làm mới của địa phương

Cùng với việc chỉ đạo xây dựng và thực hiện Đề án đào tạo 150 tiến sĩ, thạc sĩ ở nước ngoài, Thành ủy đã ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TU, ngày 18-5-2012, về đào tạo cán bộ cơ sở, quận, huyện và thành phố đạt chuẩn; Nghị quyết số 05-NQ/TU, ngày 27-12-2016, về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực thành

phổ đến năm 2020 và những năm tiếp theo. Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND, ngày 5-12-2014, *Quy định về chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ, giai đoạn 2015 - 2020...* Quận Thốt Nốt đã xây dựng và thực hiện Đề án 30+3 (hỗ trợ học phí 6 triệu đồng/năm học cho các ứng viên cam kết sau khi tốt nghiệp đại học về công tác tại quận),...

Ban Thường vụ Thành ủy cũng đã ban hành Quy định số 03-QĐ/TU, ngày 6-6-2016, *về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trong thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao*. Qua đó, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu, tinh thần trách nhiệm, ý thức tu dưỡng, rèn luyện của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Nhìn chung, qua 20 năm triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII, đến nay đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp của thành phố có nhiều chuyển biến tích cực.

Hầu hết cán bộ đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng con đường đi lên chủ nghĩa xã hội; thể hiện vai trò tiên phong, gương mẫu, tận tụy với công việc, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống, gần bó với nhân dân, khắc phục khó khăn, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được kiện toàn và chuẩn hóa; được đào tạo, bồi dưỡng toàn diện về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... đáp ứng yêu cầu của từng ngành, từng cấp và vị trí việc làm, đặc biệt là được đào tạo chuyên sâu sau đại học để trở thành những cán bộ giỏi trên từng ngành, lĩnh vực.

Cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có bản lĩnh, tư tưởng chính trị vững vàng; giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống, đoàn kết trong đảng, đoàn kết nội bộ, phát huy tính tiên phong, gương mẫu, trách nhiệm nêu gương của cán bộ đảng viên; kiên quyết đấu tranh các biểu hiện suy thoái về tư

tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Đội ngũ cán bộ chủ chốt và người đứng đầu các cấp của thành phố đã có bước phát triển rõ rệt về số lượng, chất lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, uy tín và khả năng hoàn thành nhiệm vụ.

Những hạn chế và bài học kinh nghiệm

Bên cạnh những bước chuyển tích cực nêu trên, trong công tác cán bộ và thực trạng đội ngũ cán bộ của thành phố Cần Thơ vẫn còn những hạn chế, bất cập cần khắc phục. Đó là:

Về công tác cán bộ:

- Một số cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị chưa thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ, chưa lấy kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá. Một số nơi có biểu hiện nể nang, đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức chưa đúng thực chất. Điều đó dẫn đến khó khăn trong việc thực hiện các khâu khác trong công tác cán bộ.

- Một số cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị chưa gắn kết chặt chẽ việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ với quy hoạch và yêu cầu sử dụng cán bộ; chưa chú ý việc đào tạo nguồn cán bộ lâu dài, cán bộ nữ, cán bộ trẻ; đào tạo thiếu cân đối giữa lý luận chính trị và chuyên môn, giữa đào tạo chuyên môn với việc bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ.

- Công tác quy hoạch cán bộ ở một số nơi chưa bảo đảm cơ cấu 03 độ tuổi, chưa có sự liên thông giữa cấp dưới với cấp trên, giữa các ngành, các lĩnh vực công tác với nhau; còn mang tính khép kín, cục bộ trong công tác quy hoạch cán bộ.

- Việc bố trí, sử dụng cán bộ có nơi chưa phát huy tối đa năng lực về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có trường hợp chưa chặt chẽ. Một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, nhất là đối với cán bộ cơ sở, quy định chưa đồng bộ, chưa tạo ra động lực để cán bộ phát huy tài năng, cống hiến.

Về đội ngũ cán bộ:

- Trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều. Một số lĩnh vực còn thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn cao, chuyên gia đầu ngành, như khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo, y tế, nông nghiệp và phát triển nông thôn...

- Một số cán bộ, công chức, viên chức còn nặng về học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thiếu tích cực tham gia học tập lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước.

- Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu các cấp, các ngành còn hạn chế trong lãnh đạo, điều hành thực hiện nhiệm vụ được giao, chưa có nhiều giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng công tác; chưa có nhiều đề xuất mang tính đột phá, chiến lược.

- Một số cán bộ, công chức thiếu năng động, sáng tạo trong việc vận dụng đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn địa phương, cơ quan, đơn vị.

Từ những kết quả đã đạt được và những hạn chế, bất cập đã nêu, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

- *Thứ nhất*, gắn chặt thực hiện Chiến lược cán bộ với công tác xây dựng Đảng. Các cấp ủy đảng phải chỉ đạo thực hiện tốt việc nghiên cứu, quán triệt các nghị quyết, kết luận, quy định, quy chế, hướng dẫn của Trung ương về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp; xây dựng chương trình, kế hoạch, đề án về công tác cán bộ phải sát với thực tế, có tính khả thi cao, gắn với xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

- *Thứ hai*, thực hiện đầy đủ và nghiêm túc các quy chế, quy trình về công tác cán bộ; phát huy dân chủ, công khai, gắn với giữ vững kỷ luật, kỷ cương. Triển khai thực hiện đồng bộ, toàn diện các khâu của công tác cán bộ, trong đó đặc biệt coi trọng khâu đánh giá cán bộ, làm cơ sở thực hiện các khâu khác của công tác cán bộ.

Thứ ba, quán triệt, thực hiện nghiêm túc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Mỗi cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị phải

thực hiện tốt việc quản lý, sử dụng cán bộ theo trách nhiệm, quyền hạn được phân cấp; đồng thời tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ.

Thứ tư, thực hiện kịp thời, đầy đủ các chính sách, chế độ đối với cán bộ theo quy định; đồng thời xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp với thực tế địa phương, cơ quan, đơn vị nhằm khuyến khích, động viên, tạo động lực thúc đẩy cán bộ phấn đấu, rèn luyện hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Một số nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ

Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIII, nhiệm kỳ 2015 - 2020, đã xác định một trong ba khâu đột phá cần tập trung thực hiện 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"*. Trên cơ sở đó, đề xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của thành phố có phẩm chất đạo đức cách mạng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có "tâm", có "tầm" đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế, thời gian tới các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể cần tập trung thực hiện tốt một số nhiệm vụ, giải pháp sau:

Một là, tiếp tục quán triệt, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Tiếp tục quán triệt, thực hiện có hiệu quả các nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ. Đồng thời, tiếp tục quán triệt, thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII *"Về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ"* gắn với Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị khóa XII *"Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh"*, xây dựng đội ngũ cán

bộ, công chức, viên chức thành phố có phẩm chất đạo đức, năng lực, tác phong, lễ lối làm việc khoa học, hiệu quả.

Hai là, xây dựng và hoàn thiện thể chế, quy định, quy chế về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp.

Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị căn cứ các nghị quyết, kết luận, quy định, quy chế, hướng dẫn của Trung ương và Thành ủy về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, thường xuyên, chủ động, kịp thời rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ theo chức năng, nhiệm vụ và phân cấp quản lý cán bộ; vận dụng linh hoạt, sáng tạo các quan điểm, chủ trương, quy định của Đảng và cấp ủy cấp trên sát hợp với tình hình thực tế tại địa phương, cơ quan, đơn vị, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp theo mục tiêu đã đề ra.

Ba là, tiếp tục đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan đảng, nhà nước, mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội theo hướng tinh gọn, hiệu quả.

Giải pháp này nhằm khắc phục sự trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị; giảm các khâu, các cấp trung gian; gắn với việc đẩy mạnh cải cách hành chính. Song song đó, tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo kiện toàn tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ các cơ quan trong hệ thống chính trị theo Kết luận số 17-KL/TW, ngày 11-9-2017, của Bộ Chính trị khóa XII “Về tình hình thực hiện biên chế, tinh giản biên chế của các tổ chức trong hệ thống chính trị năm 2015 - 2016; mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2017 - 2021”; Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” và “Về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập”.

Bốn là, thực hiện tốt và đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ.

Cấp ủy đảng các cấp và người đứng đầu các ngành, các cấp tiếp tục nghiên cứu nắm vững và vận dụng sáng tạo đường lối, quan điểm, nghị quyết, quy định, quy chế của Đảng về công tác cán bộ; quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, thực hiện tốt công tác bảo vệ chính trị nội bộ và chế độ, chính sách đối với cán bộ. Thực hiện tốt công tác quản lý cán bộ, nắm chắc mặt mạnh, mặt yếu, triển vọng và chiều hướng phát triển của cán bộ, từ đó xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với bố trí, sử dụng; bảo đảm cán bộ đủ điều kiện, tiêu chuẩn để bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý theo đúng năng lực và sở trường.

Năm là, quan tâm xây dựng, kiện toàn bộ máy và đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức.

Quan tâm xây dựng, kiện toàn bộ máy và đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức ở các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị, nhằm tham mưu cho cấp ủy, cơ quan có thẩm quyền thực hiện tốt công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp. Chú trọng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, kiến thức và năng lực của đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ; có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn những người có phẩm chất, đạo đức, trình độ, năng lực, công tâm, trung thực, trong sáng, tận tụy với công việc làm công tác tổ chức cán bộ.

Sáu là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát gắn với thực hiện cơ chế kiểm soát quyền lực.

Các cấp, các ngành tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết, kết luận, quy định, quy chế, hướng dẫn của Trung ương và Thành ủy liên quan đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp; thực hiện tốt cơ chế kiểm soát quyền lực trong thực hiện công tác cán bộ; kịp thời khen thưởng đối với tập thể, cá nhân có thành tích tốt trong thực hiện công tác cán bộ, đồng thời có biện pháp xử lý nghiêm khắc đối với những nơi xảy ra sai phạm trong công tác cán bộ. □