

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ ở Cần Thơ

ThS. MAI THANH DÂN

UVBTV, Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy Cần Thơ

Quá trình xây dựng và phát triển TP. Cần Thơ trở thành trung tâm, động lực phát triển của vùng đồng bằng sông Cửu Long theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 17-2-2005 của Bộ Chính trị (khóa IX) “Về xây dựng và phát triển TP. Cần Thơ trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước”, Đảng bộ TP. Cần Thơ luôn coi trọng đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, xem đây là khâu đột phá nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Từ thực trạng...

TP. Cần Thơ là đô thị loại I trực thuộc Trung ương, được thành lập từ tháng 1-2004. Thành phố có 9 đơn vị hành chính cấp huyện (5 quận, 4 huyện), 85 xã, phường, thị trấn. Thành ủy có 15 đảng bộ trực thuộc, 672 TCCSĐ với 51.442 đảng viên.

Hiện nay, thành phố có 27.142 cán bộ, công chức, viên chức (2.842 cán bộ, công chức cấp huyện trở lên, 22.420 viên chức và 1.880 cán bộ, công chức cấp xã). Về trình độ chuyên môn: trình độ đại học trở lên 18.150 đồng chí (66,8%). Trong đó, đại học 15.802 đồng chí (58,2%), tăng 18,1% so với năm 2015; thạc sĩ, tiến sĩ và tương đương 2.348 đồng chí (8,7%), tăng 31,9% so với năm 2015. Về trình độ lý luận chính trị: từ trung cấp trở lên 12.968 đồng chí (cử nhân và cao cấp 2.206 đồng chí, tăng 37,1%, trung cấp 10.762 đồng chí, tăng 37,7%). Về quản lý nhà nước: có 20.108 đồng chí (74,1%) được bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên và tương đương trở lên, tăng 19,9%.

Đối với cán bộ, công chức cấp xã: chuyên môn từ đại học trở lên 1.551 đồng chí (82,5%), tăng 20,6% so với năm 2015. Lý luận chính trị trung cấp trở lên 1.437 đồng chí (76,43%), tăng 19,1% so với năm 2015.

So với nhiệm kỳ 2010-2015, chất lượng đội ngũ cán bộ thành phố có sự chuyển biến tích cực, từng bước được đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa theo chức danh và vị trí việc làm; đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt và thực hiện tốt đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; thể hiện được vai trò tiên phong, gương mẫu; giữ gìn phẩm chất đạo đức; kiên quyết đấu tranh chống các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; khắc phục khó khăn, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ, đóng góp quan trọng vào sự phát triển thành phố.

... Đến giải pháp

Để xây dựng đội ngũ cán bộ thành phố đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm

vụ trong tình hình mới, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ TP. Cần Thơ, nhiệm kỳ 2015-2020 xác định khâu đột phá đầu tiên 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...*”. Thực hiện nhiệm vụ đó, các cấp, các ngành trong thành phố đã ban hành các nghị quyết chuyên đề, xây dựng các chương trình, kế hoạch, đề án phù hợp với thực tiễn địa phương và tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện. Thành ủy đã ban hành Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 27-12-2016 về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực thành phố đến năm 2020 và những năm tiếp theo. Theo đó, phấn đấu đến năm 2020, thành phố sẽ đào tạo mới 300 thạc sỹ và tiến sỹ ở trong nước và ngoài nước. Ban Thường vụ Thành ủy xây dựng Kế hoạch số 63-KH/TU ngày 27-9-2017 về đào tạo, bồi dưỡng nguồn quy hoạch cấp ủy và chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp thành phố, giai đoạn 2017-2020. HĐND thành phố ban hành Nghị quyết số 42/NQ-HĐND ngày 22-7-2016 về thực hiện Đề án “*Nâng cao năng lực hội nhập quốc tế cho cán bộ, công chức, viên chức và đại biểu HĐND nhiệm kỳ 2016-2021 của TP. Cần Thơ*” và Nghị quyết số 16/NQ-HĐND ngày 11-7-2018 về thực hiện Đề án “*Bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của TP. Cần Thơ tại Trường Đại học California, Riverside, Hoa Kỳ, giai đoạn 2018-2020*”; UBND thành phố ban hành Quyết định số 13/2015/QĐ-UBND ngày 10-3-2015 quy định về thực hiện Chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố. Trên cơ sở các văn bản của thành phố, các quận ủy, huyện ủy, các ban tham mưu của Thành ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng ủy trực thuộc Thành ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị thành phố đã triển khai thực hiện tốt việc xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tổ chức thực hiện trong phạm vi lãnh đạo, quản lý.

Với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Ban Thường vụ Thành ủy chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thành phố; đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; coi trọng việc cập nhật kiến thức mới đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ dự nguồn và bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm... Từ đầu nhiệm kỳ 2015-2020 đến nay, thành phố đã cử đi đào tạo, bồi dưỡng 44.968 lượt cán bộ, công chức, viên chức. Về đào tạo chuyên môn, đã cử 2.760 đồng chí đi đào tạo ở trong nước và ngoài nước, trong đó đào tạo sau đại học 1.042 đồng chí. Về đào tạo lý luận chính trị, đã cử 4.875 đồng chí đi học tại các học viện của Trung ương và Trường chính trị thành phố, trong đó đào tạo trình độ cao cấp 818, trung cấp 4.057. Công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, bồi dưỡng kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ được các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị chú trọng thực hiện. Thành phố đã cử 29.311 lượt cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức. Trong đó, có 862 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới; 57 đồng chí bồi dưỡng năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cấp sở và tương đương; 31 đồng chí bồi dưỡng năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cấp huyện và tương đương; 3.996 lượt cán bộ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước; 9.836 lượt cán bộ bồi dưỡng nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, MTTQ và các đoàn thể; 16.462 lượt cán bộ bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm.

Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài, để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, thành phố đã tổ chức 4 lớp với 90 cán bộ, công chức, viên chức và đại biểu HĐND thành phố nhiệm kỳ

2016-2021, bồi dưỡng tại Trường Đại học Victoria Wellington, Niu Di-lân theo Nghị quyết số 42/NQ-HĐND. Thực hiện Nghị quyết số 16/NQ-HĐND, thành phố sẽ phối hợp tổ chức 4 lớp bồi dưỡng tại Trường Đại học California, Riverside, Hoa Kỳ thuộc các ngành, lĩnh vực: nhân sự, tài chính, ngân hàng; dịch vụ công và quản lý dịch vụ công; giao thông, quy hoạch đô thị; biến đổi khí hậu; môi trường và quản lý chất thải. Hiện nay đã tổ chức được 1 lớp với 20 đồng chí.

Đặc biệt, để chuẩn bị nguồn nhân sự cho Đại hội Đảng bộ thành phố và đại hội các đảng bộ trực thuộc Thành ủy, nhiệm kỳ 2020-2025, thành phố đã chủ động phối hợp với các Học viện Chính trị Khu vực IV mở 2 lớp dự nguồn cấp ủy thành phố cho 73 đồng chí; 4 lớp dự nguồn cấp ủy cấp huyện và tương đương cho 393 đồng chí. Từ đầu nhiệm kỳ, các cấp ủy đảng đã thực hiện luân chuyển 55 đồng chí nhằm tạo điều kiện để rèn luyện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ qua thực tiễn, nhất là cán bộ trẻ, giúp cán bộ trưởng thành toàn diện, đáp ứng yêu cầu bố trí, sử dụng của thành phố.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở thành phố vẫn còn một số tồn tại, hạn chế cần khắc phục trong thời gian tới. Một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn kết chặt chẽ với quy hoạch cán bộ, nhu cầu sử dụng cán bộ và vị trí việc làm. Một số nơi chưa chú ý việc tạo nguồn cán bộ lâu dài, cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ có mặt chưa đồng đều; một số lĩnh vực, địa bàn 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, quy hoạch đô thị, nông nghiệp công nghệ cao và phát triển nông thôn...

Một số kinh nghiệm
 Một là, phải tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về

nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị về tầm quan trọng của công tác cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ. Quán triệt sâu sắc đường lối, các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, từ đó thực hiện tốt việc cụ thể hóa, thể chế hóa, xây dựng các chương trình, kế hoạch, đề án về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sát với tình hình thực tiễn; tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện với quyết tâm cao.

Hai là, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị; cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải bảo đảm đúng đối tượng, cơ cấu, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được thực hiện toàn diện cả về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... theo tiêu chuẩn chức danh, ngạch, bậc, đáp ứng yêu cầu của từng ngành, từng cấp, cơ quan, đơn vị và vị trí việc làm, đặc biệt là đào tạo chuyên sâu sau đại học để có đội ngũ cán bộ giỏi trên từng ngành, lĩnh vực. Coi trọng việc bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, bồi dưỡng theo chức danh nhằm nâng cao nhận thức chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, năng lực công tác cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị.

Ba là, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải gắn chặt với các khâu khác trong công tác cán bộ. Thực hiện kịp thời, đầy đủ các chế độ, chính sách đối với cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo quy định chung của Đảng và Nhà nước; đồng thời có cơ chế, chính sách phù hợp với thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị nhằm khuyến khích, động viên, tạo động lực thúc đẩy cán bộ phấn đấu học tập, rèn luyện; bố trí, sử dụng hợp lý đối với cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng.

Bốn là, chủ động quan hệ, phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo trong nước, mở rộng liên kết với cơ sở đào tạo ở ngoài nước, nhất là cơ sở đào tạo thuộc hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các trường đại học có uy tín ở nước ngoài để thực hiện đa dạng các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ nguồn các cấp, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội địa phương và hội nhập quốc tế.

Năm là, chú trọng đổi mới, nâng cao chất lượng nội dung, chương trình giảng dạy, học tập; quan tâm đào tạo đội ngũ cán bộ làm công

tác giảng dạy, đầu tư cơ sở vật chất cho các trường chính trị, trung tâm bồi dưỡng chính trị và các cơ sở đào tạo của địa phương, kết hợp đẩy mạnh xã hội hóa, huy động mọi nguồn lực phục vụ tốt yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và phát triển nguồn nhân lực của địa phương.

Sáu là, thực hiện tốt việc kiểm tra, giám sát công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết để đánh giá những mặt đạt được, những tồn tại, hạn chế; phát huy, nhân rộng những mặt tích cực, cách làm hay, sáng tạo, hiệu quả, đồng thời đề ra giải pháp khắc phục hạn chế, yếu kém □

TUYÊN QUANG...

(Tiếp theo trang 18)

chiếm 8,88%; người dân tộc thiểu số 29,07%. Trình độ chuyên môn đại học chiếm 70,04% (tăng 3,72% so với nhiệm kỳ 2010-2015); thạc sĩ, tiến sĩ chiếm 13,88%. Trình độ lý luận chính trị trung cấp chiếm 51,76%; cao cấp, cử nhân chiếm 47,80% (tăng 3,06% so với nhiệm kỳ 2010-2015).

Bí thư chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở: Tổng số bí thư chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở nhiệm kỳ 2015-2020 là 3.401 đồng chí, trong đó nữ chiếm 22,16%; người dân tộc thiểu số 43,19%. Trình độ chuyên môn đại học trở lên chiếm 36,78%; cao đẳng, trung cấp chiếm 20,35%. Trình độ lý luận chính trị trung cấp chiếm 51,76%; cao cấp, cử nhân chiếm 47,8%.

So sánh bí thư cấp ủy trực thuộc đảng ủy cơ sở hiện tại với đầu nhiệm kỳ: về số lượng bí thư chi bộ giảm 13 đồng chí; tỷ lệ bí thư chi bộ là nữ tăng 0,08%; người dân tộc thiểu số tăng 2,3%. Tỷ lệ bí thư chi bộ có trình độ chuyên môn đại học trở lên tăng 5,32%, trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân tăng 3,46%.

Nhiệm kỳ 2015-2020, cấp ủy tỉnh có cán bộ nữ chiếm 21,43%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 33,67%; cán bộ là người dân tộc thiểu số 40,74%. Cấp ủy huyện có cán bộ nữ 21,15%; cán bộ trẻ dưới 35 tuổi 21,15%; cán bộ là người dân tộc thiểu số 38,86%. Cấp cơ sở có tỷ lệ lần lượt là 35,12%; 39,14%; 45,08%. Như vậy, 3 yếu tố nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số, nhất là cấp cơ sở, Tuyên Quang có tỷ lệ cao đứng đầu cả nước. Trong khi nhiều địa phương thiếu cán bộ cơ sở để đưa vào quy hoạch thì Tuyên Quang cao hơn rất nhiều so với yêu cầu của Trung ương.

Với những quan điểm đúng đắn, cách làm khoa học và phù hợp với thực tiễn của Tuyên Quang, kiên trì thực hiện liên tục nhiều năm và kế thừa qua các nhiệm kỳ nên tỉnh đã chủ động được nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Đội ngũ cán bộ các cấp của Tuyên Quang đã trưởng thành cả về số lượng lẫn chất lượng, xứng tầm với nhiệm vụ được giao, là một trong nhiều tỉnh, thành phố điển hình về làm tốt công tác cán bộ. Những kết quả nổi bật trên của Tuyên Quang tạo niềm tin, khí thế mới, chuẩn bị tốt cho Đại hội Đảng bộ tỉnh Tuyên Quang lần thứ XVII, tiến tới Đại hội lần thứ XIII của Đảng □