

Xây dựng đội ngũ cán bộ thành phố Pleiku, tỉnh Gia Lai đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

ĐỖ THỊ THUỖ LIÊN

Cao học Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước K28.1B; Email: tl.lotus2511@gmail.com

Tóm tắt: Công tác cán bộ luôn là khâu then chốt của nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Xác định được vai trò quan trọng này, trong những năm qua, Đảng bộ thành phố Pleiku, tỉnh Gia Lai đã có nhiều cố gắng, nỗ lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp nhằm đáp ứng đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ cán bộ thành phố Pleiku, tỉnh Gia Lai vẫn còn một số tồn tại, hạn chế. Thời gian tới, để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới, Đảng bộ Pleiku, tỉnh Gia Lai cần tiếp tục thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ quan trọng này với những giải pháp đồng bộ, cụ thể.

Từ khóa: đội ngũ cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ, thành phố Pleiku, tỉnh Gia Lai.

1. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ thành phố Pleiku, tỉnh Gia Lai hiện nay

Đề triển khai thực hiện các nghị quyết, quy định, quy chế của Trung ương, của Tỉnh ủy Gia Lai về công tác cán bộ đảm bảo thống nhất, đồng bộ, Thành ủy Pleiku đã cụ thể hóa bằng việc xây dựng các nghị quyết, quy định, kế hoạch về công tác cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện cho các cơ quan, đơn vị địa phương thuộc thành phố như: Kế hoạch số 04-KH/TU ngày 27/10/2020 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2020-2025; Kế hoạch số 24-NQ/TU ngày 12/8/2021 về thực hiện Nghị quyết lần thứ ba Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Gia Lai (khóa XVI) về tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tỉnh Gia Lai đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; Quy định số 275 -QĐ/TU ngày 15/4/2022 về công tác quy hoạch cán bộ; Hướng dẫn số 02-HD/TU ngày 15/4/2022 về quy trình thực hiện công tác quy hoạch cán bộ; Kế hoạch số 93-KH/TU ngày 09/6/2023 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2023 - 2025 và năm 2023.

Trong thời gian qua, Đảng bộ thành phố Pleiku luôn quan tâm xây dựng đồng bộ, toàn diện đội ngũ cán bộ từ thành phố đến cơ sở, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng. Cùng với việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ của thành phố theo vị trí việc làm, khung năng lực, đảm bảo đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, cơ cấu hợp lý nhằm đảm bảo đội ngũ cán bộ của thành phố đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc

làm và khung năng lực theo quy định.

Thành phố Pleiku hiện có 12 cơ quan thuộc khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể; 13 phòng ban và 08 đơn vị sự nghiệp thuộc UBND thành phố⁽¹⁾ với số biên chế là 2.498 người, trong đó cán bộ là người dân tộc thiểu số là 107 người (4,5%). Tổng số cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã là 739 người, trong đó cán bộ là người dân tộc thiểu số là 60 người (8,2%)⁽²⁾. Tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ thành phố đến xã, phường hiện nay cơ bản đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của thành phố. Chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên đáng kể, trẻ hóa, có kiến thức chuyên môn, năng lực thực tiễn, có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, nhiệt tình công tác, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Ở cấp thành phố: 41/41 đồng chí (tỷ lệ 100%) Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố và 76,11% cấp trưởng, phó các phòng, ban, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị - xã hội thành phố và đơn vị sự nghiệp thuộc cấp ủy, chính quyền thành phố có trình độ cao cấp lý luận chính trị. Ở cấp xã: 47/66 đồng chí (tỷ lệ 71,2%) cán bộ chủ chốt cấp xã (Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND) có trình độ cao cấp lý luận chính trị; 145/160 đồng chí (tỷ lệ 90,62%) là Phó Chủ tịch HĐND, Phó Chủ tịch UBND, cấp trưởng Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên⁽³⁾.

Thực hiện quy định của Nhà nước, của tỉnh Gia Lai về tuyển dụng công chức, viên chức, hằng năm, căn cứ chỉ tiêu biên chế được giao, Ban Thường vụ Thành ủy, UBND thành phố Pleiku đã chỉ đạo các cơ quan xây

dựng kế hoạch tuyển dụng trình cấp có thẩm quyền phê duyệt, tổ chức thực hiện theo phân cấp. Việc tuyển dụng theo nguyên tắc đúng người, đúng việc; tuyển dụng khách quan, công khai, minh bạch, theo đúng quy định của Nhà nước. Kết quả từ năm 2012 đến nay, thành phố Pleiku đã tuyển dụng 375 công chức, viên chức khối chính quyền và các xã, phường; 10 công chức, viên chức khối Đảng - Đoàn thể thành phố⁽⁴⁾. Cán bộ công chức, viên chức được tuyển dụng đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị. Đặc biệt, trong thời gian qua, thành phố Pleiku đã thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách ưu tiên đối với người có trình độ thạc sĩ, người tốt nghiệp loại giỏi tại các trường đại học công lập, chế độ ưu tiên cộng điểm và xét thứ tự ưu tiên tuyển dụng đối với thí sinh dự tuyển là người dân tộc thiểu số. Kết quả đã thu hút được 14 thạc sĩ, 21 đại học bằng giỏi về công tác tại các cơ quan, đơn vị, các xã, phường⁽⁵⁾.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của thành phố được quan tâm, đảm bảo theo cơ cấu, số lượng, chất lượng và theo vị trí việc làm. Đội ngũ cán bộ thành phố được tạo điều kiện tham gia học tập, nâng cao trình độ năng lực, chuyên môn nghiệp vụ, góp phần từng bước chuẩn hóa đội ngũ, hướng đúng mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của thành phố có tính chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác của địa phương trong tình hình mới. Từ năm 2013 đến nay, thành phố đã cử 33.038 lượt cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng⁽⁶⁾.

Công tác quy hoạch cán bộ từ thành phố đến cơ sở được triển khai thực hiện theo đúng quy trình, hướng dẫn của Trung ương và của tỉnh Gia Lai. Các cấp ủy đảng đã thể hiện trách nhiệm cao, thẳng thắn trong đánh giá cán bộ đương nhiệm, đánh giá cán bộ bằng văn bản theo phân cấp trước khi đưa vào nguồn, phát hiện nguồn đưa vào quy hoạch. Công tác quy hoạch cán bộ đảm bảo vừa có sự kế thừa, vừa có bước phát triển mới, chú trọng đến trẻ hóa đội ngũ cán bộ, đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Cán bộ diện quy hoạch đều là những người có năng lực công tác, có tinh thần trách nhiệm và ý thức tự giác trong thực hiện nhiệm vụ.

Công tác bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ các cấp đã có những đổi mới quan trọng theo phương châm: Vừa mạnh mẽ, vừa thận trọng, giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển với ổn định; vừa coi trọng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, vừa gắn với công tác quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ. Thông qua đó đã từng bước điều chỉnh, bố trí cán bộ hợp lý giữa các khối (Đảng, Chính quyền, Đoàn thể); tăng cường cán

bộ có năng lực cho những xã, phường khó khăn, các đơn vị thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý để giải quyết cơ bản hiện tượng cục bộ, khép kín ở địa phương, đơn vị. Đa số cán bộ được luân chuyển, nhất là cán bộ được luân chuyển từ các cơ quan thành phố về xã, phường đều xác định rõ nhiệm vụ, khắc phục khó khăn, phấn đấu vươn lên học tập, rèn luyện nâng cao năng lực, trách nhiệm công tác, hình thành phong cách làm việc bao quát toàn diện, sâu sát thực tiễn, xây dựng nội bộ và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Sau thời gian điều động, luân chuyển, nhiều cán bộ được đề bạt giữ chức vụ cao hơn, đúng như dự kiến quy hoạch ban đầu. Từ năm 2013 đến nay, thành phố đã điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 159 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó từ thành phố xuống xã, phường 23 đồng chí; từ xã, phường qua xã, phường 17 đồng chí; từ xã, phường về thành phố 19 đồng chí; giữa các cơ quan Đảng, Đoàn thể, Chính quyền thành phố 17 đồng chí; bổ nhiệm 26 đồng chí; bổ nhiệm lại 57 đồng chí⁽⁷⁾.

Công tác quản lý cán bộ được thực hiện nghiêm theo các quy định về quản lý đội ngũ cán bộ và nguyên tắc tập trung dân chủ trong việc thảo luận, quyết định các vấn đề về công tác cán bộ. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp dần trẻ hóa, năng động, có bản lĩnh và quyết đoán trong thực hiện nhiệm vụ. Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức đảm bảo đúng quy trình, quy định, công khai, khách quan, công bằng và chính xác. Năm 2022, có 14/299 đồng chí hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (4,8%), 255/299 đồng chí hoàn thành tốt nhiệm vụ (87,6%)⁽⁸⁾.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp ở thành phố Pleiku, tỉnh Gia Lai vẫn còn tồn tại một số hạn chế. Chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên nhưng cơ cấu chưa đồng đều; cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đảm bảo chỉ tiêu bố trí ít nhất 10% cán bộ, công chức là người dân tộc tại chỗ so với biên chế được giao (cán bộ thành phố mới đạt 2,6%)⁽⁹⁾.

Trong công tác quy hoạch, đa số cấp ủy chưa thực hiện quy hoạch □□□□, còn giới hạn trong từng địa phương, đơn vị. Một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm tới công tác cán bộ, việc thực hiện quy trình công tác cán bộ, nhất là quy trình bổ nhiệm lại còn chậm so với quy định, thậm chí hết thời hạn bổ nhiệm nhưng vẫn chưa thực hiện quy trình, thủ tục đề nghị bổ nhiệm lại cán bộ. Công tác luân chuyển cán bộ còn gặp khó khăn trong việc bố trí cán bộ sau khi hết thời gian luân chuyển. Hiện nay, còn 8 cán bộ luân chuyển quá thời

gian (36 tháng) nhưng chưa thực hiện được việc bố trí, điều động từ xã, phường về thành phố⁽¹⁰⁾.

Một số trường hợp cán bộ khi bố trí công tác về cơ sở còn gặp khó khăn trong thực tiễn, chưa phát huy được hết tinh thần năng động, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Một số cán bộ, đảng viên chưa thể hiện vai trò gương mẫu; suy thoái về đạo đức, lối sống, vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật, từ đó ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, giảm niềm tin trong nhân dân□

2. Một số giải pháp chủ yếu tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ thành phố Pleiku, tỉnh Gia Lai đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

Một là, thường xuyên rà soát, sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức của các cơ quan, đơn vị phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; sắp xếp lại mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn theo hướng tinh gọn, hiệu quả. Xây dựng đội ngũ cán bộ theo hướng chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn cao phù hợp với vị trí việc làm. Chú trọng chất lượng □đầu vào□trong tuyển dụng cán bộ; thực hiện có hiệu quả cơ chế, chính sách để động viên, khuyến khích cán bộ chuyên tâm phấn đấu công tác cạnh tranh bình đẳng, lành mạnh và thu hút, trọng dụng nhân tài.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ. Xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm. Trên cơ sở quy hoạch đào tạo, tiến hành xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và bố trí kinh phí phù hợp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Ba là, thực hiện chặt chẽ quy định, quy trình công tác quy hoạch cán bộ, quy hoạch xuất phát từ thực tiễn yêu cầu nhiệm vụ và đội ngũ cán bộ. Thực hiện phương châm □động□và □mở□trong xây dựng quy hoạch cán bộ; mở rộng phạm vi, đối tượng để chọn nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch. Chú trọng tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số đưa vào quy hoạch cấp ủy và chức danh lãnh đạo, quản lý. Trường hợp quy hoạch lần đầu chưa đạt tỷ lệ theo quy định thì kiên quyết để khuyết và bổ sung những lần sau để bảo đảm tỷ lệ theo quy định.

Bốn là, xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch luân chuyển cán bộ hằng năm, trong đó quy định rõ mục tiêu, quan điểm, phạm vi, đối tượng, độ tuổi, thời gian luân chuyển, chế độ chính sách, quy trình luân chuyển, định hướng sắp xếp sau luân chuyển. Đồng thời, kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ, thực hiện nghiêm chế độ miễn

nhiệm, bãi nhiệm từ chức, cho thôi việc hoặc kịp thời thay thế những cán bộ có năng lực hạn chế, uy tín thấp, thiếu trách nhiệm trong công việc, không hoàn thành nhiệm vụ, không đủ sức khỏe, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu. Thực hiện việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, miễn nhiệm cán bộ đúng quy trình, quy định; tiến hành công khai, minh bạch, công bằng, khách quan, dân chủ để có thể bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ đúng sở trường, năng lực; mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số tại chỗ có năng lực, triển vọng phát triển.

Năm là, thực hiện công tác đánh giá cán bộ bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công bằng, chính xác, công khai, minh bạch, toàn diện, công tâm. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, theo tiêu chí cụ thể và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Rà soát, bổ sung, hoàn thiện các tiêu chí đánh giá bảo đảm tất cả các vị trí lãnh đạo, quản lý từ thành phố đến cơ sở đều phải có tiêu chí đánh giá cụ thể.

Sáu là, chú trọng công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý kịp thời, nghiêm khắc đối với các hành vi sai phạm của cán bộ. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát định kỳ, đột xuất theo hướng cấp trên kiểm tra, giám sát đối với cấp dưới và cấp dưới giám sát cấp trên. Nhận diện rõ, đấu tranh quyết liệt, hiệu quả với hành vi chạy chức, chạy quyền, không phân biệt đối tượng, chức vụ, vị trí công tác. Thường xuyên sâu sát cơ sở, lắng nghe ý kiến phản ánh của các tầng lớp nhân dân để kịp thời chấn chỉnh, uốn nắn, xử lý những biểu hiện lệch lạc, xa rời lý tưởng, vi phạm kỷ luật Đảng./

(1), (2), (4), (5), (6), (7), (10) Thành ủy Pleiku, Báo cáo số 306-BC/TU ngày 27/9/2022 tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/TU, ngày 31/10/2012 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XIV về xây dựng, củng cố hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, tr.5, 12, 11, 12, 14, 15, 11 - 12.

(3), (8), (9) Thành ủy Pleiku, Báo cáo số 455-BC/TU ngày 30/6/2023 sơ kết việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 28/6/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, tr.3, 13, 15.