

Một số giải pháp tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện ở tỉnh Nam Định hiện nay

NGUYỄN THỊ MINH HÒA

Khương Đình, Thanh Xuân, Hà Nội; Email: minhhoa9ajc@gmail.com

Tóm tắt: Là đội ngũ tham mưu của cấp huyện uỷ về công tác xây dựng Đảng thuộc các lĩnh vực chính trị, tư tưởng - văn hoá, khoa giáo, lịch sử Đảng trên địa bàn huyện, trong những năm qua, cán bộ ban tuyên giáo cấp huyện (TGCH) ở tỉnh Nam Định ngày càng được quan tâm, nhờ đó chất lượng đội ngũ này đã từng bước được nâng lên, đáp ứng yêu cầu công tác. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế, yếu kém đặt ra cho cấp uỷ những vấn đề cần quan tâm, xem xét và đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ này trong thời gian tới.

Từ khóa: cán bộ tuyên giáo cấp huyện, xây dựng đội ngũ cán bộ tuyên giáo.

Nam Định là một tỉnh nằm ở phía nam đồng bằng sông Hồng, dân số 1.876.854 người (2023), gồm 9 huyện và 1 thành phố. Hiện tỉnh Nam Định có 10 ban tuyên giáo cấp uỷ cấp huyện, được tổ chức, vận hành theo quy định của Trung ương, của Tỉnh uỷ Nam Định và đảm bảo quy chế làm việc của từng cơ quan. Ban TGCH trên toàn tỉnh đều phải đảm đương số lượng công việc lớn, trong khi số lượng biên chế cán bộ hạn chế. Do đó, mỗi ban tuyên giáo đều là một tập thể thống nhất, không phân thành các đơn vị bộ phận. Các ban TGCH ở tỉnh Nam Định trên cơ sở Quy định số 46-QĐ/TW, ngày 3/12/2021 của Ban Bí thư, đều đã tiến hành xây dựng và thực hiện quy chế làm việc nội bộ riêng của cơ quan mình, trong đó phân công rõ chức trách, nhiệm vụ cho lãnh đạo ban và cán bộ chuyên môn trực tiếp làm công tác tham mưu, lẫn công tác nghiệp vụ.

Trong thời gian qua, hoạt động xây dựng đội ngũ cán bộ ban TGCH ở tỉnh Nam Định về số lượng ngày càng được tăng cường và cơ cấu ngày càng hợp lý, khoa học hơn. Số lượng cán bộ TGCH trong những năm gần đây đã được tăng cường đáng kể. Qua điều tra, khảo sát cho thấy, tổng số cán bộ ban TGCH ở tỉnh Nam Định đến tháng 12/2023 là 58 người, trung bình từ 4 - 6 biên chế mỗi ban.

Số cán bộ TGCH của toàn tỉnh hiện nay đều có trình độ đại học trở lên, 6 người có trình độ trên đại học, chiếm 10,41%; về lý luận: cao cấp/cử nhân có 28 người, chiếm 48,3%, số còn lại đều có trình độ sơ cấp hoặc trung cấp (Nguồn: Ban Tổ chức tỉnh Nam Định). Tuy nhiên, có thể thấy, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ tuyên

giáo nhìn chung còn nhiều hạn chế, nhất là khả năng phân tích, dự báo tình hình tư tưởng, khả năng nghiên cứu lý luận, tổ chức quán triệt nghị quyết của Đảng, tuyên truyền vận động quần chúng□ Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, yếu kém đó là đội ngũ cán bộ trong ngành tuyên giáo thường được bổ sung từ nhiều nguồn khác nhau, chưa qua đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tuyên giáo, chủ yếu từ ngành giáo dục, văn hoá thông tin với nhiều loại hình đào tạo khác nhau; đội ngũ có nghiệp vụ tuyên giáo lại phân bổ không đồng đều giữa các địa bàn trong tỉnh, đặc biệt tại cơ sở. Số cán bộ, công chức ban TGCH được đào tạo từ ngành chính trị học, xây dựng Đảng, chuyên ngành công tác tư tưởng□ còn chiếm tỷ lệ ít trong tổng số cán bộ ngành tuyên giáo ở Nam Định.

Thực trạng trên đặt ra một số vấn đề là những mâu thuẫn cần phải xem xét, khắc phục mới có thể đáp ứng được đòi hỏi công tác trong tình hình hiện nay.

Một là, mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao về xây dựng đội ngũ cán bộ TGCH với việc nhận thức chưa đầy đủ của các cấp uỷ về vị trí, vai trò của cán bộ tuyên giáo. Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến những hạn chế, yếu kém làm cho chất lượng cán bộ TGCH chưa được nâng cao là do xuất phát từ nhận thức chưa đầy đủ về vai trò, vị trí của cán bộ tuyên giáo của các cấp uỷ đảng, cán bộ, đảng viên. Do đó, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ Ban tuyên giáo cấp uỷ cấp huyện là một trong những yếu tố quan trọng để tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với đội ngũ này. Vấn đề này không chỉ là nhu cầu tồn tại có tính chất nguyên lý về lý luận mà còn là giải

pháp thực tiễn rất quan trọng để đẩy mạnh công tác tư tưởng trong giai đoạn hiện nay.

Hai là, mâu thuẫn giữa đòi hỏi phải có sự hiểu biết sâu rộng về các lĩnh vực với trình độ, năng lực của cán bộ TGCH của tỉnh Nam Định hiện nay còn nhiều hạn chế, bất cập. Thực tế hiện nay, trình độ của cán bộ tuyên giáo cả về chuyên môn và chính trị đang là vấn đề bất cập. Không ít cán bộ tuyên giáo có bằng cấp chuyên môn, chính trị đầy đủ nhưng lại không có năng lực công tác, không phát huy được khả năng. Nguyên nhân một phần là do hạn chế trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, một phần là do hạn chế của bản thân từng cán bộ tuyên giáo. Trong đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn tình trạng chạy bằng cấp, theo thành tích, phong trào, dẫn đến chất lượng không được đảm bảo. Đó là chưa kể tới những tấm bằng "đỏ" có được do nhiều cách. Đa số cán bộ TGCH đều có trình độ lý luận nhất định song chủ yếu được đào tạo từ các ngành khác như lịch sử Đảng, ngữ văn, báo chí, sư phạm... Ngoài ra, một số cán bộ trẻ thiếu kinh nghiệm trong công tác, chưa tích cực, chủ động trong việc đăng ký học nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ...

Ba là, mâu thuẫn giữa yêu cầu phải nhanh chóng xây dựng đội ngũ cán bộ TGCH đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới với môi trường và chế độ đãi ngộ đối với họ hiện còn nhiều hạn chế, bất cập. Đội ngũ cán bộ TGCH của tỉnh Nam Định trong những năm qua có nhiều biến động. Một số địa phương sau khi sáp nhập trung tâm chính trị huyện vào ban TGCH hoặc khi thay đổi, điều động cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, đều có sự xáo trộn, đây là chưa đề cập đến yếu tố tổ chức bộ máy cấp huyện vẫn còn thiếu sự thống nhất, tiềm ẩn xu hướng tách rời trong hoạt động giữa các bộ phận trong một phòng/ban khi đã sáp nhập làm cho hoạt động của đơn vị đó thiếu thống nhất. Chính môi trường làm việc không ổn định đã gây ra nhiều khó khăn cho việc nâng cao chất lượng cán bộ TGCH.

Có thể nói, những chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước tới cán bộ tuyên giáo đã thể hiện sự quan tâm và mang ý nghĩa động viên rất lớn. Cán bộ tuyên giáo là những người trực tiếp gánh vác trách nhiệm nặng nề. Những thành công và hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ ban TGCH cho thấy, cùng với việc giáo dục chính trị, tư tưởng còn phải thực hiện tốt chính sách cán bộ. Song thiết nghĩ, với chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ như hiện nay, họ khó có thể tập trung toàn lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được.

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém và những

vấn đề đặt ra ở trên, trong thời gian tới đòi hỏi phải thực hiện một cách đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp uỷ các cấp về xây dựng đội ngũ cán bộ Ban TGCH ở tỉnh Nam Định. Yếu tố tác động có tính tiên quyết đến hiệu quả xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo các cấp, là sự quan tâm của cấp uỷ và cơ quan lãnh đạo các cấp đối với đội ngũ cán bộ tuyên giáo.

Đồng thời, đảng uỷ cấp huyện phải thường xuyên phát huy vai trò, trách nhiệm của chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân ở cơ sở trong thực hiện các khâu, các bước của công tác cán bộ. Thông qua hoạt động giám sát, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể nhân dân có thể kịp thời phát hiện và báo cáo với Đảng những trường hợp cán bộ trong đó có cán bộ tuyên giáo không đủ năng lực; có biểu hiện suy thoái về tư tưởng, đạo đức, lối sống, phẩm chất; tham nhũng, lãng phí, mất lòng tin với dân. Đồng thời, đội ngũ cán bộ nhất là cán bộ phụ trách công tác tuyên giáo ở Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội cũng là nguồn để bổ sung cho đội ngũ cán bộ ban TGCH. Đây là một trong những giải pháp được Tỉnh uỷ, cấp uỷ cấp huyện ở Nam Định chú trọng triển khai trong công tác của nhiệm kỳ để tăng cường năng lực cho đội ngũ cán bộ tuyên giáo các cấp.

Thứ hai, xây dựng tiêu chuẩn và tiêu chuẩn hoá chức danh cán bộ TGCH ở tỉnh Nam Định. Cán bộ tuyên giáo nói chung, cán bộ ban TGCH ở tỉnh Nam Định nói riêng, phải đáp ứng những tiêu chuẩn cán bộ nêu trong các nghị quyết của Đảng, đồng thời phải có tố chất riêng như viết giỏi, nói giỏi, tham mưu giỏi. Hệ thống các tiêu chuẩn này phải phản ánh được đặc trưng cơ bản những yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ TGCH về phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ lý luận, tri thức khoa học, năng lực chuyên môn nghề nghiệp, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, cũng như tình hình thực tế tại cơ quan, đơn vị và địa phương. Việc xây dựng được tiêu chuẩn và tiêu chuẩn hoá chức danh cán bộ TGCH ở tỉnh Nam Định là cơ sở để đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ này, từ đó đưa ra được phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo trong thời gian tới.

Thứ ba, đổi mới các khâu trong công tác cán bộ, nhất là công tác tuyển chọn, tuyển dụng, tạo nguồn và quy hoạch cán bộ ban TGCH. Tỉnh Nam Định đã có những chủ trương, biện pháp và chính sách thích hợp để tăng cường cán bộ tuyên giáo ở các huyện song do chưa có một quy hoạch cán bộ hoàn chỉnh, nên vẫn xảy

ra tình trạng lúng túng, bị động, tình trạng độc đoán, cục bộ, thiếu dân chủ, trong việc lựa chọn, bố trí cán bộ. Để nâng cao chất lượng cán bộ TGCH phải đặc biệt quan tâm đổi mới chế độ tuyển chọn, tuyển dụng, tạo nguồn và quy hoạch cán bộ ban TGCH.

Xây dựng quy chế tuyển dụng cán bộ tuyên giáo là khâu quan trọng để lựa chọn cán bộ có đủ cả đức và tài tham gia vào đội ngũ cán bộ TGCH. Khắc phục tư tưởng trọng nam, khinh nữ, dòng họ, ê-kíp, bè cánh... Phải xây dựng được tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức danh, đồng thời đổi mới công tác tuyển dụng bằng việc tiến hành thi tuyển hoặc thông qua thăm dò tín nhiệm của đồng nghiệp và quần chúng ở cơ sở.

Thứ tư, đổi mới, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đồng thời nâng cao ý thức tự học tập, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ TGCH ở tỉnh Nam Định. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả chương trình, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ tuyên giáo các cấp trong đó có cấp huyện theo hướng phát triển năng lực toàn diện cả về năng lực lý luận, năng lực triển khai trong thực tiễn, tăng tính linh hoạt, chủ động trong phong cách làm việc cho cán bộ, tiến tới tác phong làm việc chuyên nghiệp, chất lượng cao. Đây là vấn đề mang tính cốt lõi trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, là giải pháp hữu hiệu giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ TGCH ở Nam Định trong thời gian tới. Tăng cường tính thực tiễn trong hoạt động của đội ngũ cán bộ tuyên giáo thông qua hoạt động đi thực tế, xuống cơ sở cho cán bộ để khảo sát, thu thập thông tin, lấy số liệu, qua đó rèn luyện năng lực đánh giá tình hình, khả năng nắm bắt thực tiễn của đội ngũ cán bộ tuyên giáo. Đồng thời, kết hợp chặt chẽ sự giáo dục của tổ chức với ý thức tự giáo dục, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ TGCH để nâng cao trình độ, năng lực công tác.

Năm là, xây dựng hệ thống kiểm tra, đánh giá, giám sát việc xây dựng đội ngũ cán bộ TGCH. Mọi hoạt động của đội ngũ cán bộ ban TGCH ở tỉnh Nam Định cần phải được quản lý, kiểm tra và giám sát một cách chặt chẽ. Thông qua đó đó sẽ kịp thời phát hiện được những sai sót, vi phạm của cán bộ trong quá trình thực thi công vụ để lãnh đạo ban có những giải pháp điều chỉnh, xử lý kịp thời.

Tăng cường việc đánh giá đội ngũ cán bộ TGCH là một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ này. Vì thông qua công tác đánh giá này mới thấy được những điểm mạnh và điểm yếu của cán bộ ban tuyên giáo nhằm phục vụ cho các khâu khác trong công tác cán bộ như quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng

cán bộ. Việc đánh giá đối với đội ngũ cán bộ TGCH ở tỉnh Nam Định đòi hỏi phải đảm bảo các yêu cầu sau: không chỉ cấp trên thực hiện đánh giá đối với cán bộ cấp dưới mà còn phải đòi hỏi tất cả các thành viên trong tổ chức đưa ra ý kiến; việc đánh giá phải được tiến hành nghiêm túc, khách quan, đúng quy trình, được thực hiện theo đúng định kỳ và các tiêu chí đánh giá phải được xây dựng một cách toàn diện và sâu sắc.

Sáu là, xây dựng, đảm bảo môi trường làm việc và cơ chế, chính sách phù hợp cho đội ngũ cán bộ TGCH. Xây dựng, tạo lập môi trường làm việc có chất lượng cao, đảm bảo tính dân chủ, sáng tạo, có đủ cơ sở vật chất, phương tiện làm việc hiệu quả và chuyên nghiệp, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong việc thu hút người lao động có trình độ cao, tạo sự gắn bó, đoàn kết nội bộ, nuôi dưỡng và phát huy tinh thần sáng tạo của cán bộ, khuyến khích tinh thần tự phấn đấu học tập, rèn luyện, ý chí vươn lên khắc phục mọi khó khăn và sự khát khao cống hiến của đội ngũ cán bộ trong Ban Tuyên giáo Huyện uỷ. Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế chi trả lương, phụ cấp, thu nhập hợp lý, tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ và có sự chỉ đạo thường xuyên trong việc cải thiện, nâng cao điều kiện, chế độ làm việc, chính sách đãi ngộ... cho cán bộ TGCH.

Trong thời gian tới, các cấp uỷ Đảng và chính quyền Nam Định cần phải thực hiện đồng bộ hệ thống giải pháp nêu trên nhằm xây dựng cán bộ TGCH có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức và năng lực tốt, đủ trình độ đáp ứng yêu cầu, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có tính kế thừa giữa các thế hệ để nâng cao chất lượng công tác xây dựng Đảng ở địa phương, góp phần làm cho công tác tuyên giáo của Tỉnh ngày càng thiết thực, hiệu quả./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Bí thư, Quy định 208-QĐ TW ngày 8/11/2019 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trung tâm chính trị cấp huyện.
2. Tỉnh uỷ Nam Định, Nghị quyết 09-NQ/TU ngày 20/11/2016 của Tỉnh uỷ Về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từ năm 2016 đến năm 2020 và các năm tiếp theo.
3. Ban Bí thư Trung ương Đảng, Quy định số 46- QĐ/TW của Ban Bí thư ngày 3/12/2021 về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc huyện uỷ, quận uỷ, thị uỷ, thành uỷ trực thuộc tỉnh uỷ, thành uỷ.