

Bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ thuộc diện Ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý của các vùng kinh tế trọng điểm miền Trung hiện nay

ThS. ĐỖ TIẾN CẦN

Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi; Email: candotien@gmail.com

Tóm tắt: Vùng kinh tế trọng điểm (VKTTĐ) miền Trung là một trong 03 VKTTĐ của cả nước với vai trò hạt nhân tăng trưởng và thúc đẩy phát triển khu vực miền Trung và Tây Nguyên. Để đảm bảo sự phát triển nhanh và bền vững của Vùng kinh tế, với vai trò hạt nhân lãnh đạo, trong những năm qua, các tỉnh ủy, thành ủy vùng kinh tế bên cạnh công tác lãnh đạo phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh đã không ngừng tăng cường vai trò lãnh đạo của mình đối với công tác xây dựng Đảng, trong đó đặc biệt chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý và đã đạt nhiều kết quả đáng ghi nhận.

Từ khóa: cán bộ, chuyển tiếp liên tục, vững vàng, tỉnh ủy, thành ủy, vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

1. Những vấn đề chung về bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ

Từ khi lãnh đạo đất nước tiến hành công cuộc đổi mới (1986) đến nay, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận về cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, bắt đầu từ Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII (1997) về chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến nước Kết luận Hội nghị Trung ương 9, khóa X (2009) về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ đến năm 2020 và gần đây nhất là Nghị quyết Trung ương 7, khóa XII (2018) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021) tiếp tục nhấn mạnh: "Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ". Chú trọng cơ cấu hợp lý, sớm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số^[1]. Trong các nghị quyết và kết luận trên, vai trò của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ luôn được Đảng ta nhấn mạnh với quan điểm xuyên suốt.

Thực tiễn quá trình lãnh đạo đã chứng minh, cách mạng Việt Nam nói chung cũng như ở mỗi địa phương, cơ quan đơn vị nói riêng, các nhiệm vụ và yêu cầu đặt ra đối với quá trình lãnh đạo luôn vận động không ngừng, nhiệm kỳ sau luôn đặt ra yêu cầu cao hơn nhiệm kỳ trước trên nhiều phương diện về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Bác Hồ đã

khẳng định: "Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là việc rất quan trọng và rất cần thiết"^[2].

2. Một số kết quả về sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ ở các tỉnh ủy, thành ủy vùng kinh tế trọng điểm miền Trung hiện nay

Về ưu điểm:

Thứ nhất, trên phương diện lãnh đạo, chỉ đạo, các tỉnh ủy, thành ủy vùng kinh tế đều quan tâm xây dựng và ban hành các nghị quyết chuyên đề về xây dựng đội ngũ cán bộ, cán bộ lãnh đạo quản lý cho hệ thống chính trị bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa thế hệ. Cụ thể, Thành ủy Đà Nẵng đã ban hành Kết luận số 88-KL/TU ngày 13/01/2017 về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế cũng đã ban hành Nghị quyết 17-NQ/TU ngày 13/5/2022 về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Tất cả các nghị quyết, kết luận của các tỉnh ủy, thành ủy đều đặt mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngang tầm nhiệm vụ, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ của địa phương.

Thứ hai, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở mỗi tỉnh, thành phố từng bước nâng lên, tỷ lệ cán bộ, viên chức lãnh đạo có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ tăng dần qua từng nhiệm kỳ. Cụ thể, như tỉnh Quảng Nam trong tổng số 246 đồng chí thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý thì đã có 28 đồng chí có trình độ tiến sĩ (chiếm 11%), 111 đồng chí có trình độ

thạc sĩ (chiếm 45,1%)⁽³⁾. Tỉnh Quảng Ngãi, trong tổng số 330 cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý thì có 06 đồng chí có trình độ tiến sĩ (chiếm 1,8%), 135 đồng chí có trình độ thạc sĩ (chiếm 40,9%)⁽⁴⁾.

Thứ ba, việc thực hiện các khâu, các bước của công tác cán bộ nhằm bảo đảm sự chuyển tiếp, vững vàng giữa các thế hệ được các tỉnh, thành phố thực hiện một cách chặt chẽ, nghiêm túc hơn. Tỉnh ủy Quảng Nam đánh giá: [Đã từng bước đổi mới phương thức tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ, nhất là người đứng đầu; quan tâm cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Xử lý, khắc phục, chấn chỉnh những sai phạm trong công tác cán bộ đã được Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ủy ban kiểm tra Trung ương kết luận⁽⁵⁾. Thành ủy Đà Nẵng cũng đánh giá trong nhiệm kỳ 2015 - 2020 đã triển khai nhiều giải pháp nâng cao chất lượng công tác cán bộ, tổ chức thi tuyển một số chức danh lãnh đạo, quản lý.

Thứ tư, công tác tạo nguồn cán bộ trẻ được các tỉnh ủy, thành ủy quan tâm. Thành ủy Đà Nẵng đã ban hành Đề án (ban hành kèm theo Quyết định số 6575-QĐ/TU ngày 02/02/2017) về xây dựng, tạo nguồn cán bộ trẻ đảm nhiệm các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý, cán bộ chủ chốt Thành phố đến năm 2025 và những năm tiếp theo. Tỉnh ủy Quảng Ngãi cũng đã ban hành Đề án 12-ĐA/TU ngày 07/9/2022 về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cho hệ thống chính trị của tỉnh trong 05 năm, 10 năm, 20 năm tiếp theo.

Thứ năm, các tỉnh ủy, thành ủy đã có một số cách làm mới nhằm tạo nguồn cán bộ cho những nhiệm kỳ tiếp theo. Điển hình là Tỉnh ủy Quảng Ngãi, nhằm cụ thể hóa 2 Đề án về cán bộ nữ, cán bộ trẻ và Đề án xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cho hệ thống chính trị của tỉnh. Trong năm 2023 và đầu năm 2024, Thường trực Tỉnh ủy Quảng Ngãi đã tổ chức lễ công bố quyết định cho 9 cán bộ trẻ về cơ sở đảm nhận các chức vụ bí thư, chủ tịch UBND cấp xã trong tỉnh. Đây là cách làm mới, thể hiện quyết tâm chính trị rất cao của tỉnh Quảng Ngãi trong việc phát hiện, đào tạo cán bộ trẻ, đáp ứng được yêu cầu của công tác cán bộ trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Về hạn chế:

Một là, một số tỉnh ủy, thành ủy thực hiện chưa đầy đủ hoặc chậm triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của trung ương về công tác cán bộ. Có tình tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý dưới 35 tuổi hầu như

không có, dưới 40 tuổi chỉ dừng lại ở một con số trên tổng số cán bộ thuộc diện trên (như ở Quảng Ngãi).

Hai là, chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý vẫn còn một số mặt chưa đảm bảo yêu cầu về trình độ ngoại ngữ; khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Điều dễ dàng nhận thấy, đó là tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng trung hạn và dài hạn ở nước ngoài theo các đề án của trung ương của các tỉnh, thành phố còn ít, một trong những nguyên nhân đó chính là vấn đề ngoại ngữ vẫn chưa được đảm bảo.

Ba là, việc thực hiện các khâu, các bước của công tác cán bộ vẫn còn hạn chế như công tác điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, giới thiệu cán bộ ứng cử ở một số tỉnh, thành phố có trường hợp chưa đảm bảo tiêu chuẩn, quy trình. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế đánh giá: [Công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ còn bị động, hẫng hụt⁽⁶⁾. Thành ủy Đà Nẵng cũng nhận định: [Việc bổ nhiệm, bố trí cán bộ trong một số trường hợp còn bị động, thiếu sự chuẩn bị dài hạn, có thời điểm còn sai sót, vi phạm⁽⁷⁾. Ngoài ra, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý ở một số tỉnh có lúc, có nơi chưa bám sát yêu cầu thực tiễn.

Bốn là, công tác quy hoạch, tạo nguồn, bố trí cán bộ nữ, cán bộ trẻ chậm được đổi mới, thực hiện chưa đồng bộ, chất lượng chưa cao dẫn đến khó khăn trong việc bố trí giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt. Ở nhiều tỉnh trong Vùng kinh tế, đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ tuy được quan tâm cơ cấu và đưa vào danh sách bầu cấp ủy cấp tỉnh khóa mới ở mỗi kỳ Đại hội Đảng đều đảm bảo đạt và vượt quy định, hướng dẫn của trung ương nhưng kết quả bầu cử lại không đạt chỉ tiêu đề ra.

Nguyên nhân của những hạn chế

Thứ nhất, một số cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương trực thuộc các tỉnh ủy, thành ủy vẫn còn nhận thức chưa đầy đủ, chưa quan tâm đúng mức đến công tác chăm lo, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý về cả số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Thứ hai, công tác quy hoạch, tạo nguồn, bố trí cán bộ nhất là nữ, cán bộ trẻ (nhân tố quan trọng của quá trình chuyển tiếp liên tục, vững vàng) ở các tỉnh, thành phố chậm được đổi mới, thực hiện chưa đồng bộ, chất lượng chưa cao dẫn đến khó khăn trong việc bố trí giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt của các tỉnh, thành phố trong một số nhiệm kỳ qua.

Thứ ba, vẫn còn thiếu các giải pháp mang tính đồng bộ, cơ chế, chính sách nhằm tạo ra sự đột phá để thúc đẩy công tác tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ các chức danh thuộc diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý.

Thứ tư, đội ngũ cán bộ trẻ của các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế chưa có nhiều nhân tố nổi trội; chưa chịu khó học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; thiếu kinh nghiệm thực tiễn.

3. Giải pháp bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ của các tỉnh ủy, thành ủy vùng kinh tế trọng điểm miền Trung thời gian tới

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ trẻ bảo đảm về số lượng, nâng cao chất lượng.

Các tỉnh ủy, thành ủy tiếp tục quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ trẻ nói riêng; tiếp tục nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị ở từng tỉnh, thành phố trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển tỉnh, thành phố.

Thứ hai, thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ nhằm bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ.

Làm tốt công tác đánh giá cán bộ, thẩm định, rà soát kỹ lưỡng trước khi đưa vào quy hoạch. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy, lãnh đạo cơ quan cấp tỉnh và tương đương trong việc phát hiện và giới thiệu nguồn cán bộ.

Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng thông qua thực tiễn công tác. Chú trọng bồi dưỡng ngoại ngữ phục vụ công tác chuyển đổi số. Kết hợp giữa đào tạo, bồi dưỡng tri thức, chuyên môn, kỹ năng mềm, phương pháp công tác với rèn luyện, ý chí, bản lĩnh, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tu dưỡng phẩm chất đạo đức cán bộ, công chức, viên chức.

Công tác bố trí, đề bạt, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ, bên cạnh việc tuân thủ đúng điều kiện, tiêu chuẩn và quy định, quy trình công tác, cần quan tâm xem xét, cân nhắc bổ nhiệm vượt cấp đối với một số trường hợp cán bộ trẻ đào tạo bài bản, có tài năng, thành tích trong hoạt động công vụ, được tập thể lãnh

đạo, cán bộ, công chức cơ quan, đơn vị, địa phương đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được tập thể cơ quan, đơn vị công tác và quần chúng nhân dân tín nhiệm cao.

Thứ ba, đối với bản thân mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý, cần nhận thức đúng đắn về mục tiêu, động cơ phấn đấu của mình, luôn rèn luyện để hoàn thiện bản thân về mọi mặt để xứng đáng là những nhân tố lãnh đạo tiêu biểu của tỉnh, thành phố.

Mỗi cán bộ cần rèn luyện đạo đức cách mạng, ý thức tổ chức kỷ luật, phong cách làm việc khoa học sâu sát thực tiễn, gần dân, tôn trọng và lắng nghe ý kiến của nhân dân; dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung, đặc biệt là trong thời gian được điều động, luân chuyển để qua đó trưởng thành hơn nhằm đảm đương nhiệm vụ tốt hơn ở cấp cao hơn.

Thứ tư, phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý.

Các tỉnh ủy, thành ủy cần thể chế hóa, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý. Trong đó, chú trọng đến sự giám sát, góp ý kiến của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ trong giải quyết các vấn đề phát sinh từ cơ sở liên quan đến quyền lợi chính đáng của nhân dân; về đạo đức lối sống, thái độ ứng xử, sự chuẩn mực trong cuộc sống hàng ngày của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý./.

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự Thật, Hà Nội, T.2, tr. 242 □243.

(2) Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Sự thật, Hà Nội, T.12, tr.510.

(3) Tổng hợp từ nguồn của Ban Tổ chức Tỉnh ủy các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế nhiệm kỳ 2020 - 2025.

(4) Tỉnh ủy Quảng Nam (2022), *Đề án số 10-ĐA/TU ngày 30/3/2022 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2022 □2025 và định hướng đến năm 2030*, tr.3.

(5) Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2022), *Đề án số 09-ĐA/TU ngày 27/01/2022 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030*, tr.4.

(6) Đảng bộ tỉnh Quảng Nam (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng tỉnh Quảng Nam lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 □2025*, tr.4, tr.58.

(7) Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, tr.45.