

Một số vấn đề về năng lực tham mưu của cán bộ tuyên giáo cấp huyện hiện nay

ThS LƯU HUYỀN TRANG

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: tranghuyenluuhv@gmail.com

Nhận ngày 22 tháng 8 năm 2022; chấp nhận đăng tháng 10 năm 2022.

Tóm tắt: Với đặc thù là cơ quan tham mưu giúp việc cho cấp ủy trong lĩnh vực tư tưởng, văn hóa, khoa giáo; đồng thời cũng là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác tuyên giáo, ban tuyên giáo nói chung và ban tuyên giáo cấp huyện nói riêng là một thiết chế tham mưu với trọng trách: nhận diện, nghiên cứu, phân tích, đề xuất các chủ trương, phương án tối ưu giúp huyện ủy ra quyết định lãnh đạo, chỉ đạo một cách hiệu quả nhất. Nhiệm vụ tham mưu đòi hỏi cán bộ tuyên giáo cấp huyện phải đáp ứng yêu cầu cao về tri thức, kỹ năng tham mưu và phẩm chất, phong cách làm việc để thực sự trở thành những chuyên gia trong lĩnh vực mình phụ trách. Nâng cao năng lực tham mưu cho cán bộ tuyên giáo cấp huyện càng cần thiết hơn khi nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao trong khi lực lượng cán bộ còn mỏng, trình độ còn hạn chế, cơ chế, chính sách còn nhiều vấn đề chưa phù hợp.

Từ khóa: tham mưu; năng lực tham mưu; cán bộ tuyên giáo cấp huyện.

Abstract: Communication and Education commissions in general and the district-level ones in particular are advisory bodies to assist the Party Committees in the fields of ideology, culture, and science. They are also professional agencies for communication and education with responsibilities of: identifying, doing research, analyzing, proposing optimal guidelines and plans to help the district party committees make decisions and direct in the most effective way. The advisory task requires officers in the district-level Communication and Education commissions to meet high requirements in terms of knowledge, consulting skills, qualities and working styles in order to truly become experts in the field they are in charge of. Improving the capacity for cadres at district level is even more urgent because tasks are more demanding but cadres are in shortage and lack qualifications. Moreover, there still exist unsuitable mechanisms and policies.

Keywords: advice; advisory capacity; officers at district-level Communication and Education commissions.

1. Đặt vấn đề

Trong lịch sử, tham mưu thường được hiểu là việc đưa ra những mưu kế, sách lược, chỉ dẫn có giá trị để người khác tham khảo trước khi ra quyết định giải quyết các vấn đề xuất hiện trong hoạt động và cuộc sống. Người tham mưu thường là những cá nhân có uy tín, có kiến thức uyên bác, hiểu biết sâu rộng về nhiều lĩnh vực với những danh xưng như “mưu sĩ”, “quân sư”, “cố vấn”... Ngày nay, thuật ngữ này được sử dụng đa dạng và phổ biến trong nhiều lĩnh vực và công việc chuyên môn khác nhau với

nghĩa chung là “góp ý kiến về chủ trương, kế hoạch và biện pháp cho một người hay một tổ chức”⁽¹⁾ nhằm mang lại những phương án, chiến lược, sách lược giải quyết vấn đề một cách hiệu quả nhất, từ đó góp phần quan trọng vào sự thành công của đối tượng cần tham mưu.

Là cơ quan tham mưu giúp việc cho cấp ủy trong lĩnh vực tư tưởng, văn hóa, khoa giáo; đồng thời cũng là cơ quan chuyên môn, nghiệp vụ về công tác tuyên giáo, ban tuyên giáo nói chung và ban tuyên giáo cấp huyện nói riêng là một thiết chế tham mưu

có quy định cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy. Do đó, cùng với ban tuyên giáo với tư cách là tổ chức, đội ngũ cán bộ tuyên giáo các cấp chính là chủ thể tham mưu cho huyện ủy về công tác tuyên giáo. Kết quả sản phẩm, tham mưu của đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện ảnh hưởng trực tiếp đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo của lãnh đạo ban; đến chất lượng tham mưu của ban tuyên giáo đối với huyện ủy; thậm chí có thể tác động đến chất lượng lãnh đạo, chỉ đạo của huyện ủy trên phạm vi toàn huyện trong mọi lĩnh vực công tác: tư tưởng, báo chí, văn hóa - văn nghệ, y tế, giáo dục, thể thao... qua đó tác động nhiều chiều đến đời sống chính trị - xã hội địa phương. Đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện khi thực hiện nhiệm vụ tham mưu phải đảm trách một loại hình hoạt động khó khăn, phức tạp, bao gồm nhiều nội dung, nhiều thao tác, công đoạn lại diễn ra thường xuyên, liên tục với đòi hỏi cao về trách nhiệm và hiệu quả công tác.

2. Thực trạng hoạt động tham mưu của cán bộ tuyên giáo cấp huyện hiện nay

Hiện nay cả nước có 705 ban tuyên giáo cấp quận, huyện với tổng biên chế là 3.714 cán bộ, chiếm 97,33% chỉ tiêu được phân bổ⁽²⁾. Trong đó, chất lượng đội ngũ về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị đều đạt trình độ cao, với lứa tuổi từ 31 - 50 chiếm tỉ lệ lớn và hơn 60% cán bộ đã tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ. Đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện trong những năm qua không ngừng được quan tâm, kiện toàn, đổi mới, luân chuyển, bổ nhiệm... từng bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, cơ bản đảm bảo tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị. Hầu hết cán bộ tuyên giáo cấp huyện đều có tư tưởng chính trị vững vàng, tin tưởng tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước. Đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác tuyên giáo cấp huyện được bố trí cơ bản phù hợp với chuyên ngành đào tạo, có kiến thức về công tác xây dựng Đảng, có khả năng tham mưu cụ thể hóa quan điểm, đường lối của Đảng. Đặc biệt, nhiều cán bộ đã trải qua nhiều vị trí, giữ các chức vụ công tác khác nhau, có kinh nghiệm và kiến thức thực tiễn, kinh nghiệm lãnh đạo, điều hành các hoạt động của cơ quan cũng như hoạt động chuyên môn, tạo nền tảng thực hiện các

nhiệm vụ tham mưu cho huyện ủy và lãnh đạo ban đạt kết quả cao. Đội ngũ cán bộ, chuyên viên ban tuyên giáo cấp huyện có tinh thần, trách nhiệm, tâm huyết trong công việc, có ý thức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ công tác. Phần lớn cán bộ đã được tham gia các lớp tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ; tham dự các hội nghị báo cáo viên do tỉnh tổ chức; được cung cấp tài liệu tham khảo để phục vụ quá trình nghiên cứu, nắm bắt, tham mưu triển khai thực hiện công tác tuyên giáo, bước đầu đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ tham mưu trong tình hình mới được cấp ủy, chính quyền các cấp ghi nhận, đánh giá cao.

Tuy nhiên, ở cấp huyện, do đặc thù riêng của từng địa phương và nhiều lý do khác nhau, số lượng biên chế phân bổ cho ban tuyên giáo cấp huyện chỉ có từ 4 đến 6 biên chế, trong khi địa bàn một số huyện rộng, khối lượng và yêu cầu của công tác tuyên giáo trong tình hình mới ngày càng cao, nhiều tình huống đòi hỏi xử lý nhanh, nhạy. Tại một số địa phương, nhiều ban tuyên giáo huyện ủy chưa bố trí đủ biên chế, có thời điểm cán bộ thường xuyên biến động, chưa bổ sung, kiện toàn kịp thời nên ít nhiều ảnh hưởng đến thực hiện nhiệm vụ, nhất là sau Đại hội Đảng bộ cấp huyện. Tính nhạy bén chính trị trong công tác tham mưu còn chưa cao; thiếu kịp thời, nặng về thực thi công vụ theo lối hành chính hóa. Việc tham mưu của cán bộ tuyên giáo thường theo khuôn mẫu trong phạm vi công việc được phân công, chưa tham mưu được nhiều chủ trương, biện pháp tạo ra sự thay đổi có tính đột phá trong công việc; chưa thật chủ động, sáng tạo trong tham mưu đề xuất đối với những vấn đề đang đặt ra trong công tác tuyên giáo; năng lực vận dụng những kiến thức được lĩnh hội vào thực tế công tác chuyên môn còn hạn chế. Khi có nhiệm vụ mới, chuyên viên phụ trách thường báo cáo và chờ ý kiến chỉ đạo của lãnh đạo, chưa chủ động đề xuất giải pháp, nhiều trường hợp còn thụ động, lúng túng trong xử lý trong các tình huống mới phát sinh. Nhiệm vụ nắm bắt tình hình, diễn biến tư tưởng, tâm trạng, dư luận xã hội để chủ động tham mưu phát hiện vấn đề cho huyện ủy và lãnh đạo ban về những bức xúc, nổi cộm xảy ra ở địa phương còn yếu. Tham mưu sơ kết, tổng kết các nghị quyết, chỉ thị của Đảng hoặc báo cáo

công tác tuyên giáo theo định kỳ còn nặng về báo cáo thành tích, chưa nêu được những mặt hạn chế, thiếu sót, chưa phân tích được nguyên nhân, nhất là các nguyên nhân chủ quan một cách sâu sắc, thẳng thắn và cầu thị.

Những hạn chế nêu trên do nhiều nguyên nhân, nhưng phần nhiều xuất phát từ phía cấp ủy và người đứng đầu ban tuyên giáo huyện ủy chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo; việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ tuyên giáo có lúc chưa có sự nhất quán, trong khi đó, một số cán bộ có biểu hiện bằng lòng với công việc hiện tại, ít chịu khó đầu tư nghiên cứu, ngại đi học, làm việc theo kinh nghiệm, chưa có ý thức tự vươn lên để nâng cao trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Từ đó ảnh hưởng lớn đến chất lượng, hiệu quả công tác tuyên giáo trên địa bàn từng huyện cũng như trong cả nước.

3. Nâng cao năng lực tham mưu của đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện

Nâng cao năng lực tham mưu của đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện thực chất là nâng cao khả năng nhận diện, nghiên cứu, phân tích, đề xuất các chủ trương, phương án tối ưu giúp huyện ủy lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra trên tất cả các mặt hoạt động của công tác tuyên giáo. Để đạt được điều đó cần tập trung vào một số giải pháp sau đây:

Một là, nâng cao nhận thức của lãnh đạo huyện ủy và lãnh đạo ban tuyên giáo việc nâng cao năng lực tham mưu của cán bộ tuyên giáo cấp huyện.

Trước hết, nhận thức đúng về vị trí, vai trò của hoạt động tham mưu được cho là điều kiện, tiền đề quan trọng để có những quyết sách phù hợp, đúng đắn, hiệu quả trong việc nâng cao năng lực tham mưu của cán bộ tuyên giáo cấp huyện. Từ đó, trực tiếp nâng cao chất lượng, hiệu quả trong chỉ đạo, lãnh đạo, điều hành và lãnh đạo ban, đảm bảo cho các quyết định của cấp ủy được thực hiện có hiệu quả.

Trên cơ sở sự nhất quán trong nhận thức của huyện ủy và lãnh đạo ban về năng lực tham mưu của lãnh đạo cán bộ tuyên giáo, về những yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả tham mưu, đặc trưng của hoạt động tham mưu... cần có sự chỉ đạo thường xuyên

của cấp ủy các cấp về điều kiện làm việc, chế độ làm việc, chính sách đãi ngộ... cho cán bộ tuyên giáo cấp huyện. Huyện ủy cần quan tâm ban hành những quy chế, quy định, bộ tiêu chí cụ thể về chế độ làm việc khi có những nhiệm vụ tham mưu đột xuất; về phương thức sử dụng sản phẩm tham mưu; chế độ cung cấp thông tin, phối kết hợp trong sử dụng nguồn lực của đơn vị... Nhất là, lãnh đạo ban tuyên giáo cần nhận thức đầy đủ về tính chất của hoạt động tham mưu và mối quan hệ giữa chủ thể - đối tượng tham mưu cũng như cơ chế đánh giá, sử dụng sản phẩm tham mưu để tạo ra những chuyển biến tích cực trong quan hệ công tác, tránh tình trạng lãnh đạo bảo thủ, độc đoán, chủ quan, áp đặt ý kiến đối với các sản phẩm tham mưu của cấp dưới.

Hai là, tăng cường trách nhiệm của lãnh đạo ban tuyên giáo đối với việc nâng cao năng lực tham mưu của cán bộ tuyên giáo cấp huyện.

Tăng cường trách nhiệm của người lãnh đạo cơ quan tuyên giáo trong việc chỉ đạo và thực hiện công tác tham mưu của cơ quan, nhất là những nội dung tham mưu có tính trực tiếp tạo đột phá đối với thực hiện nhiệm vụ chính trị của ban tuyên giáo. Lãnh đạo các ban tuyên giáo huyện ủy cần biết lắng nghe, tạo điều kiện cho cán bộ tham mưu thực hiện đúng chức trách, nhiệm vụ được giao; tôn trọng sáng kiến của chuyên viên thuộc quyền; động viên kịp thời những tham mưu tốt và biết chấp nhận, định hướng, bồi dưỡng những tham mưu chưa tốt. Đối với những nội dung tham mưu có giá trị, có tính mới, đột phá, mang lại hiệu quả cao cần nhanh chóng tạo điều kiện để những tham mưu đó được thực hiện trong thực tiễn và lấy đó làm căn cứ để đánh giá bản lĩnh, tài năng của cán bộ tham mưu. Đồng thời, có biện pháp kiểm tra, giám sát, phát hiện và xử lý nghiêm những sản phẩm tham mưu kém, qua loa hình thức, đối phó, nhất là những vi phạm về trách nhiệm thực thi công vụ, về thực hiện các quy định của cơ quan, đơn vị, của Đảng và Nhà nước đối với cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức nói chung.

Lãnh đạo ban trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của cơ quan mình cần chủ động xây dựng quy hoạch, kế hoạch nhằm lựa chọn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ tuyên giáo có tố chất, có năng lực tham mưu vào những vị trí, nhiệm vụ

phù hợp; phát huy sở trường; tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho hoạt động tham mưu của đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện.

Ba là, xây dựng hệ thống tiêu chuẩn về khung năng lực tham mưu của cán bộ tuyên giáo làm căn cứ khoa học và thực tiễn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đề bạt, luân chuyển cán bộ.

Việc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn về khung năng lực tham mưu gắn với chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm hiện nay có ý nghĩa hết sức quan trọng. Để không chỉ tìm ra những cán bộ có khả năng vượt trội trong tham mưu lĩnh vực tuyên giáo, đánh giá đúng chất lượng, hiệu quả hoạt động tham mưu của cán bộ thông qua đa dạng các sản phẩm tham mưu mà còn là cơ sở khoa học, thống nhất để xây dựng các tiêu chí về đánh giá cán bộ, thi đua khen thưởng, đãi ngộ, đề bạt, luân chuyển, cũng như cơ sở để xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tuyên giáo.

Khung năng lực tham mưu của cán bộ tuyên giáo cấp huyện phải là sản phẩm nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn chuyên sâu để đáp ứng hiệu quả nhất những đòi hỏi của nhiệm vụ công tác đặt ra. Tránh tình trạng xây dựng khung năng lực trên cơ sở mô tả những gì hiện có của đội ngũ cán bộ tuyên giáo hoặc hiện đang sử dụng để đánh giá, thi đua, khen thưởng cán bộ. Những năm gần đây, Đảng và Nhà nước ta vẫn đang tích cực triển khai các Đề án xây dựng khung năng lực đánh giá cán bộ để từng bước cụ thể hóa mục tiêu đến năm 2025: “Tiếp tục hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ; ... xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định”⁽³⁾. Trên cơ sở đó, thay vì những yêu cầu chung chung về phẩm chất, năng lực, uy tín rất quen thuộc trước đây, các cấp ủy đảng và lãnh đạo các ban tuyên giáo cần từng bước xây dựng các tiêu chí cụ thể về kiến thức, kỹ năng và thái độ cho đội ngũ cán bộ tuyên giáo, hướng đến xây dựng đội ngũ tham mưu chuyên nghiệp, là những chuyên gia có hiểu biết sâu, rộng về từng lĩnh vực được phân công đảm nhiệm. Mỗi cán bộ tuyên giáo phải thuần thục các kỹ năng, thao tác,

quy trình của hoạt động tham mưu, thậm chí có thể trở thành người đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn cũng như hoàn toàn làm chủ các tình huống tham mưu do thực tiễn công tác đặt ra.

Bốn là, đổi mới chương trình, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của cán bộ tuyên giáo nói chung và năng lực tham mưu của cán bộ tuyên giáo nói riêng.

Phải xác định đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là khâu rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ trong mỗi giai đoạn cụ thể. Trong đó cần chú ý mọi sự đổi mới và các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cần quán triệt phương châm lý luận gắn liền với thực tiễn, học đi đôi với hành, đảm bảo sát đối tượng, thiết thực, hiệu quả. Ở mỗi địa phương, lãnh đạo ban tuyên giáo các cấp cần xây dựng kế hoạch tổng thể về nhu cầu, chế độ, tiêu chuẩn, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng trong cả nhiệm kỳ và theo từng năm. Đồng thời bên cạnh các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chung cho đội ngũ cán bộ tuyên giáo ở từng chức danh, từng cấp, ban tuyên giáo từng địa phương cần chủ động đề xuất các nội dung chuyên đề cần bồi dưỡng, các kỹ năng cần tập huấn, thực hành gắn với từng lĩnh vực, từng nghiệp vụ.

Cần tập trung xây dựng và làm mới những chuyên đề chuyên sâu để nâng cao năng lực tham mưu cho đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện, bên cạnh những kỹ năng nói, viết, xử lý tình huống, nắm bắt dư luận xã hội... Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn hoặc dài hạn, tập trung hoặc không tập trung đều cần cập nhật liên tục những tri thức lý luận mới về hệ thống chính trị, đảng cầm quyền, con đường đi lên chủ nghĩa xã hội; những kiến thức đủ sâu và đủ rộng về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội và các kiến thức chuyên sâu lĩnh vực tuyên giáo. Tạo bối cảnh để cán bộ tuyên giáo được rèn luyện thường xuyên, liên tục trong thực tiễn công tác các kỹ năng lắng nghe và tiếp thu tinh thần chỉ đạo của cấp ủy; kỹ năng xử lý thông tin, thu thập tài liệu và phát hiện vấn đề; kỹ năng tổng kết thực tiễn; kỹ năng nghiên cứu, phân tích, tổng hợp; kỹ năng dự báo; kỹ năng trình bày sản phẩm tham mưu; kỹ năng thuyết phục... Đồng thời cần làm rõ sự quan trọng

của việc xây dựng thái độ đúng đắn với công việc, với đồng nghiệp và với chính mình là điều vô cùng quan trọng để những hiểu biết và kỹ năng tham mưu được hiện thực hóa một cách hiệu quả nhất, sáng tạo nhất và đạt kết quả cao nhất trong mọi hoàn cảnh.

Để những kiến nghị, đề xuất của các địa phương được hiện thực hóa một cách hiệu quả trong công tác, rất cần sự đồng tình, hỗ trợ và tạo điều kiện về chế độ thông tin; chế độ học tập, bồi dưỡng; chế độ tài liệu, thực hành, thực tiễn chế độ tổ chức các cuộc thi, các sinh hoạt nghiệp vụ, trao đổi chuyên môn... của huyện ủy và lãnh đạo ban tuyên giáo cấp huyện.

Năm là, xây dựng môi trường làm việc; hoàn thiện, củng cố chế độ chính sách phù hợp để thu hút, động viên và khích lệ cán bộ tuyên giáo không ngừng học tập, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ ngang tầm nhiệm vụ.

Nhiệm vụ tham mưu trong bối cảnh hiện nay đòi hỏi cán bộ tuyên giáo phải đáp ứng những yêu cầu rất cao về tri thức, kỹ năng, phẩm chất, thái độ. Do đó, rất cần thiết phải tạo dựng môi trường làm việc có chất lượng cao, dân chủ, sáng tạo, đảm bảo phương tiện làm việc hiệu quả và chuyên nghiệp để có thể thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao, tạo được sự gắn bó của cán bộ, nuôi dưỡng và phát huy sức sáng tạo của cán bộ, khuyến khích tinh thần phấn đấu học tập, rèn luyện, ý chí vươn lên và sự khát khao cống hiến của cán bộ tuyên giáo. Môi trường làm việc này vừa được xây dựng trên cơ sở những quy chế, quy định về chế độ làm việc, chế độ thông tin... được các cấp ủy đảng ban hành, vừa được hình thành từ vai trò nêu gương của đội ngũ cán bộ chủ chốt, lãnh đạo các ban tuyên giáo, từ tác phong làm việc của mỗi cá nhân, từ đó hình thành văn hóa đơn vị.

Ngoài ra, môi trường làm việc còn chịu tác động rất lớn của cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác; chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ tuyên giáo. Hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ; đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật trang thiết bị công tác cho đội ngũ cán bộ tham mưu giúp cán bộ được làm việc thuận lợi hơn, được đánh giá đúng và đãi ngộ xứng đáng, từ đó hình thành động lực tích cực để thu hút cán bộ có trình độ, có năng lực, có kinh nghiệm gắn bó và

cống hiến. Môi trường làm việc thuận lợi, các chế độ đãi ngộ phù hợp cũng là một trong những động lực để đội ngũ cán bộ tuyên giáo dành thời gian, tâm huyết, để không ngừng tự học, tự rèn luyện kỹ năng, tự trau dồi phẩm chất, tác phong nhằm nâng cao trình độ, năng lực thực hiện nhiệm vụ.

Những vấn đề kể trên chỉ được hiện thực hóa khi chúng được triển khai một cách đồng bộ từ chính sách tuyển dụng, thu hút cán bộ tuyên giáo; chính sách đào tạo; chế độ sử dụng cán bộ; cơ hội phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; cơ hội thăng tiến; đến những đãi ngộ về phương tiện lao động; chế độ tiền lương, phụ cấp, chính sách nhà ở, chế độ nghỉ ngơi, khám sức khỏe, điều trị bệnh và các hình thức an sinh xã hội.

Hiện nay, tình hình thế giới đang có những diễn biến nhanh chóng, phức tạp, khó lường, công cuộc đổi mới đất nước đang phải đối mặt với rất nhiều khó khăn, phức tạp, chưa có tiền lệ. Điều đó đang đặt ra cho công tác tuyên giáo những yêu cầu mới hết sức nặng nề. Để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyên giáo đòi hỏi đội ngũ cán bộ tuyên giáo nói chung, đội ngũ cán bộ tuyên giáo cấp huyện nói riêng phải tham mưu đúng, trúng, sáng tạo và kịp thời trong mọi hoàn cảnh. Bên cạnh sự quan tâm của huyện ủy, lãnh đạo ban tuyên giáo, bản thân mỗi cán bộ tuyên giáo cũng phải không ngừng nỗ lực cố gắng vượt lên chính bản thân mình. Chỉ có như vậy, cán bộ tuyên giáo mới xứng đáng là những người công tác trong một lĩnh vực đặc biệt quan trọng trong toàn bộ hoạt động lãnh đạo của Đảng, lĩnh vực trọng yếu trong xây dựng, bồi đắp nền tảng chính trị của đất nước, đi trước, mở đường trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, đóng góp vào công cuộc đổi mới, xây dựng mỗi huyện trở thành những mô hình phát triển phồn vinh, hạnh phúc theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng./.

(1) Nguyễn Như Ý (2009), *Đại Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Văn hóa - Thông tin, tr.1522.

(2) Số liệu thống kê của Ban Tuyên giáo Trung ương, tháng 6 năm 2022.

(3) Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khoá XII), *Nghị quyết 26 - NQ/TW ngày 19.5.2018 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*.