

Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện nay ở thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế - thực trạng và giải pháp

ThS HÀ NGỌC PHI

Trường Đại học Huế; Email: hangocphi@hueuni.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết khái quát về thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý trên địa bàn thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế. Đồng thời xác định và đưa ra những giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Từ khóa: cán bộ, công chức, viên chức; lãnh đạo; quản lý; thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế.

1. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thời gian qua

Tính đến tháng 12.2021, tổng số cán bộ, công chức toàn thị xã Hương Thủy, Thừa Thiên Huế là 321 người (cấp thị xã 122 người trong đó nữ 45 người chiếm tỉ lệ 37%, có 117 đảng viên chiếm tỉ lệ 96%; cấp xã phường 199 người trong đó nữ 52 người chiếm tỉ lệ 26%, có 190 đảng viên chiếm tỉ lệ 95.5%); tổng số cán bộ, viên chức có 1338 người trong đó nữ 1066 người chiếm 80%, có 640 đảng viên chiếm tỉ lệ 47.8%. Quán triệt và thực hiện nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, cấp ủy các cấp đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện có hiệu quả các nội dung về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CB, CC, VC) đạt được những kết quả quan trọng. Đội ngũ CB, CC, VC các cấp được kiện toàn, củng cố; cơ cấu đội ngũ cán bộ từng bước được bố trí hợp lý, trình độ các mặt của đội ngũ cán bộ ngày càng được nâng cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội; giữ vững ổn định chính trị, quốc phòng, an ninh; củng cố, nâng cao chất lượng hệ thống chính trị.

Tuy nhiên, trước yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay, công tác cán bộ của Thị xã vẫn còn một số tồn tại như: công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức cách

mạng, ý thức trách nhiệm cho đội ngũ CB, CC, VC có mặt còn hạn chế. Việc nhận xét, đánh giá, phân loại cán bộ vẫn còn chung chung. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển CB, CC, VC lãnh đạo, quản lý hiệu quả chưa cao. Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát chưa phát huy hiệu quả. Vai trò, trách nhiệm của các tổ chức đảng, đảng viên và nhân dân trong công tác kiểm tra, giám sát đối với CB, CC, VC chưa được phát huy đầy đủ. Đội ngũ CB, CC, VC tuy đã được củng cố, kiện toàn song tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cục bộ vẫn còn; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ còn thấp; trình độ, năng lực của CB, CC, VC có mặt còn hạn chế, có nơi chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý tại thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế

2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu về công tác tổ chức, cán bộ

Cần tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ chủ chốt nhằm nâng cao nhận thức về tư tưởng chính trị, góp phần xây dựng bản lĩnh chính trị vững vàng.

Tiếp tục quán triệt đầy đủ, sâu sắc và thực hiện

nghiêm Cương lĩnh chính trị, Điều lệ, Nghị quyết, Chỉ thị, Quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác tổ chức, cán bộ, nhằm nâng cao nhận thức của cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Trong công tác tổ chức, cán bộ phải quán triệt, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện khách quan, công tâm, lựa chọn đúng người, có đủ phẩm chất, năng lực theo tiêu chuẩn quy định.

Xác định công tác xây dựng đội ngũ CB, CC, VC lãnh đạo, quản lý là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị. Qua đó thấy rõ trách nhiệm của tập thể, cá nhân đối với công tác xây dựng đội ngũ CB, CC, VC lãnh đạo, quản lý các cấp.

2.2. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức cách mạng cho cán bộ, công chức, viên chức

Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng cho đội ngũ đảng viên, CB, CC, VC và thế hệ trẻ, nhất là đội ngũ CB, CC, VC lãnh đạo, quản lý, là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt của cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị.

Gắn công tác giáo dục chính trị, tư tưởng với việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; Kết luận số 01-KL/TW ngày 18 tháng 5 năm 2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Bộ Chính trị “về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; Quy định số 37-QĐ/TW ngày 25.10.2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành quy định về những điều Đảng viên không được làm và các quy định về nêu gương của Trung ương, của tỉnh.

2.3. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác nhận xét, đánh giá cán bộ

- Đổi mới công tác đánh giá đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, công tâm, toàn diện, xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan, đơn vị đề cao thẩm quyền, trách nhiệm người đứng đầu. Đánh giá cán bộ chủ chốt phải dựa trên cơ sở tiêu chuẩn các chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cán bộ theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13.8.2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Khi đánh giá cán bộ phải được cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thảo luận sâu rộng, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, toàn diện, công tâm; thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình, có hiệu quả các quy định của Đảng, Nhà nước về nhận xét, đánh giá, phân loại đảng viên, CB, CC, VC.

Chú trọng việc nhận xét, đánh giá của tập thể đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý; đánh giá của cấp trường đối với cấp phó; đánh giá của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền đối với CB, CC, VC lãnh đạo, quản lý các cấp.

2.4. Chú trọng và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ

Việc quy hoạch cán bộ thực hiện theo Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27.12.2021 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ. Quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ thực tiễn bảo đảm, tính liên tục, kế thừa, phát triển, vững chắc và liên thông. Công tác quy hoạch phải được thực hiện kịp thời, đồng bộ từ chủ trương, biện pháp tạo nguồn cán bộ đến việc đào tạo, bồi dưỡng, dự kiến luân chuyển, bố trí, sắp xếp tổng thể đội ngũ CB, CC, VC, trước hết là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị. Việc quy hoạch cán bộ phải có tính chủ động, đáp ứng cả yêu cầu trước mắt và lâu dài; thực hiện theo đúng quy trình, quy định, đúng nguyên tắc, thẩm quyền.

Khi quy hoạch phải đánh giá, lựa chọn chính xác, khách quan; tổ chức thẩm tra, xác minh và kết luận tiêu chuẩn chính trị kỷ lưỡng và chỉ đưa vào quy hoạch những CB, CC, VC thật sự có năng lực,

triển vọng, đáp ứng đủ các yêu cầu cơ bản của chức danh cần quy hoạch, như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tiêu chuẩn chính trị,...; phải tiến hành công khai, thực hiện theo đúng phương châm “động” và “mở”, đảm bảo yêu cầu về số lượng, cơ cấu, tỷ lệ chức danh quy hoạch theo quy định. Chú trọng quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; đưa ra khỏi quy hoạch những CB, CC, VC không đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện chức danh quy hoạch.

2.5. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch, bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ; kịp thời chấn chỉnh việc đào tạo tràn lan, trùng lặp, không theo quy hoạch, chất lượng thấp gây lãng phí ngân sách và thời gian. Phải có quy hoạch ngắn hạn và dài hạn đội ngũ cán bộ chủ chốt, chú ý đến truyền thống, phong tục, tập quán của địa phương gắn với thực hiện tốt công tác chọn, cử cán bộ tham gia học tập, đảm bảo số lượng, chất lượng; chú trọng đào tạo cán bộ trẻ, nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Kết hợp giữa cái chung với cái riêng để từ đó xác định nguồn, tìm người giao việc và đưa vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều biện pháp.

Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đối với cán bộ, khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho CB, CC, VC lãnh đạo, quản lý các cấp tự đi học để chuẩn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần nâng cao chất lượng CB, CC, VC lãnh đạo, quản lý.

2.6. Thực hiện tốt công tác bố trí, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, điều động, luân chuyển cán bộ

Thực hiện đồng bộ, nghiêm túc các khâu trong công tác bố trí, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, miễn nhiệm cán bộ đúng quy trình, quy định, công khai, minh bạch, công bằng, khách quan, dân chủ; mạnh dạn đề bạt, bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số đảm bảo tiêu chuẩn chức danh, có năng lực, triển vọng phát triển. Cương quyết không bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với những cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý chưa đảm bảo tiêu chuẩn chức danh; kịp thời thay thế những cán bộ thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu tu dưỡng rèn luyện, vi phạm các quy định của Đảng và

Nhà nước, không hoàn thành nhiệm vụ, năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe, không đáp ứng được các yêu cầu công việc.

Cần thực hiện tốt Quy định số 98-QĐ/TW ngày 7.10.2017 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ. Đối tượng luân chuyển phải là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đối mới mạnh mẽ công tác luân chuyển cán bộ, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, công bằng;... Chỉ luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, không điều động, luân chuyển những cán bộ bị kỷ luật, năng lực yếu, uy tín giảm sút, không có triển vọng phát triển. Việc xem xét, bố trí cán bộ sau luân chuyển phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tình hình thực tiễn; kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị gắn với trách nhiệm cá nhân của cán bộ được luân chuyển và nhận xét, đánh giá cán bộ.

2.7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát lĩnh vực công tác cán bộ

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đối với công tác kiểm tra, giám sát trên lĩnh vực công tác tổ chức, cán bộ; nâng cao vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là người đứng đầu về nhiệm vụ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Thường xuyên quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc Quy định số 179-QĐ/TW, ngày 25 tháng 02 năm 2019 của Bộ Chính trị (khóa XII) về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ.

Xây dựng cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ. Cần phát huy mạnh mẽ vai trò của các tổ chức đảng và các đoàn thể quần chúng trong rèn luyện phẩm chất, đạo đức cách mạng, lối sống trong sạch, lành mạnh của cán bộ, đảng viên; hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật, xử lý kịp thời và nghiêm minh những cán bộ, đảng viên suy thoái về phẩm chất đạo đức, lối sống.

Các cấp ủy, tổ chức đảng cần xác định đây là nhiệm vụ hàng đầu và xuyên suốt trong công tác tổ chức xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, quyết tâm thực hiện một cách đồng bộ, toàn diện. Đó là cơ sở vững chắc góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết đại hội Đảng bộ thị xã Hương Thủy, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đề ra./.