

Giải pháp đổi mới công tác cán bộ của Huyện ủy Kim Thành, tỉnh Hải Dương

PHẠM VĂN HIẾU

Bộ Tư lệnh Cảnh vệ, Bộ Công an

Email: phamhieucanhve2003@gmail.com

NGUYỄN THÀNH SƠN

Bộ Tư lệnh Cảnh vệ, Bộ Công an

Email: sonnguyen0284@gmail.com

Tóm tắt: Cán bộ và công tác cán bộ là nhân tố đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Trong những năm qua, các cấp ủy Đảng huyện Kim Thành luôn chú trọng thực hiện nghiêm các quy định, quy chế, quy trình và cơ chế trong công tác cán bộ theo chỉ đạo, hướng dẫn của tỉnh và Trung ương. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán bộ của Huyện ủy Kim Thành, tỉnh Hải Dương vẫn còn tồn tại một số bất cập, hạn chế. Bài viết phân tích thực trạng công tác cán bộ của huyện ủy Kim Thành, tỉnh Hải Dương, từ đó gợi mở một số giải pháp giúp đổi mới công tác này trong thời gian tới.

Từ khóa: công tác cán bộ; phương thức lãnh đạo; Huyện ủy Kim Thành; tỉnh Hải Dương.

1. Xác định công tác cán bộ là khâu “then chốt của then chốt”, những năm qua, Huyện ủy Kim Thành đã rất chú trọng công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ và Huyện đã đạt được một số kết quả đáng kể, cụ thể như sau:

Một là, công tác đánh giá quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Hằng năm, huyện ủy đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng kế hoạch, hướng dẫn thực hiện việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình, nhận xét, đánh giá, phân loại cán bộ, đảng viên theo quy định, hướng dẫn của Trung ương và Tỉnh ủy⁽¹⁾.

Công tác quy hoạch được huyện ủy chỉ đạo thực hiện chặt chẽ, bài bản theo đúng tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30.11.2004 của Bộ Chính trị (khoá IX) về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và các quy định, hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương và Ban Thường vụ Tỉnh ủy⁽²⁾. Đồng thời tập trung chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng tiêu chuẩn ngạch bậc và yêu cầu của vị trí việc làm; quan tâm động viên, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

Hai là, về công tác luân chuyển, bổ trí sử dụng, bổ nhiệm lại và giới thiệu cán bộ đảng ủy ứng cử. Nhìn chung công tác luân chuyển cán bộ của huyện trong thời gian qua được huyện ủy thực hiện theo đúng tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25.01.2002, Quy định số 98-QĐ/TW ngày 0.10.2017 của Bộ Chính trị và các quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân

tỉnh. Việc luân chuyển cán bộ cấp huyện về làm cán bộ chủ chốt cấp xã và ngược lại ở một số địa phương được quan tâm hơn, đạt hiệu quả thiết thực.

Việc bổ trí sử dụng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu cán bộ ứng cử đã được huyện ủy quan tâm chỉ đạo, thực hiện nghiêm túc, đúng theo Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19.12.2017 của Bộ Chính trị và quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy⁽³⁾. Trong nhiệm kỳ 2015-2020, số cán bộ được bổ nhiệm 96 đồng chí (trong đó số cán bộ được bổ nhiệm gắn với điều động, sắp xếp lại 50 đồng chí; số cán bộ được bổ nhiệm lại và kéo dài nhiệm kỳ giữ chức vụ 128 đồng chí; giới thiệu ứng cử 283 đồng chí⁽⁴⁾.

Ba là, công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức và bảo vệ chính trị nội bộ. Trong thời gian qua, huyện ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo việc tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện nghiêm theo Quyết định số 244-QĐ/TU, ngày 27.6.2011 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành kèm theo quy chế tuyển dụng, tiếp nhận, điều động và chuyển chuyển cán bộ, công chức cơ quan đảng, đoàn thể và các văn bản của Trung ương. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ được Đảng bộ huyện Kim Thành tập trung chỉ đạo, lãnh đạo đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên về vai trò, trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu cấp ủy trong công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Luôn gắn công tác bảo vệ chính trị nội bộ với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng. Đẩy mạnh đấu tranh chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

2. Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác cán bộ của huyện ủy Kim Thành vẫn còn một số hạn chế, tồn tại sau:

Một là, đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu trong công tác cán bộ của Huyện ủy; chưa thực sự hiệu quả, thiết thực và gắn kết chặt chẽ với các khâu của công tác cán bộ. Việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình ở một số nơi vẫn còn biểu hiện hình thức, chưa thực chất; còn nể nang, né tránh, ngại va chạm, thiếu tính chiến đấu, chưa mạnh dạn chỉ ra các biểu hiện suy thoái theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII; chưa chỉ rõ vai trò trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao. Nội dung, phương pháp đánh giá, xếp loại cán bộ chưa có sự đổi mới tích cực; nhiều nơi chưa thực sự coi trọng lấy chất lượng, hiệu quả công việc, sản phẩm đầu ra để làm thước đo đánh giá cán bộ.

Hai là, việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ ở nhiều nơi thiếu tính tổng thể; còn tình trạng khép kín, chưa có sự liên thông giữa các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Nhìn chung, quy hoạch cán bộ vẫn chưa gắn chặt với kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, chất lượng cán bộ được đưa vào quy hoạch ở một số nơi chưa đồng đều, nhất là ở cấp xã nguồn cán bộ thiếu hụt, chất lượng còn thấp so với yêu cầu.

Ba là, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ còn thiếu tính chiến lược, chưa gắn kết với công tác quy hoạch và bố trí sử dụng cán bộ, chưa có kế hoạch mang tính tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ chủ chốt, nhất là người đứng đầu các tổ chức, đơn vị. Việc tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho từng chức danh cán bộ, nhất là đối với cấp ủy viên và cán bộ dự nguồn cấp ủy các cấp còn hạn chế.

Bốn là, một số cấp ủy, tổ chức Đảng chưa nhận thức sâu sắc, đầy đủ về mục đích, ý nghĩa quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ theo tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25.01.2002 của Bộ Chính trị, chưa coi luân chuyển cán bộ là nhiệm vụ thường xuyên. Số lượng cán bộ luân chuyển ngang giữa khối chính quyền với khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể còn ít.

Năm là, trong bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử mới chỉ thực hiện theo quy trình thông thường (đủ các bước theo quy chế đã xây dựng), chưa quyết liệt trong thực hiện thí điểm đổi mới quy trình bổ nhiệm như tổ chức thi tuyển. Thực hiện quy định về số lượng cấp phó trong một số cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị chưa nghiêm, cá biệt có nơi bổ nhiệm cấp phó phòng

nhiều, gây bức xúc trong dư luận. Còn có trường hợp bổ nhiệm cán bộ chưa bảo đảm tiêu chuẩn; có trường hợp vi phạm tiêu chuẩn nhưng chậm được phát hiện.

Sáu là, trong tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức chưa thực hiện được việc thu hút nguồn cán bộ giỏi, tài năng trên các lĩnh vực về công tác tại Huyện. Cơ chế phát hiện, tuyển chọn, trọng dụng người có đức, có tài còn chưa tạo điều kiện thu hút được nhiều cán bộ có chất lượng cao vào các cơ quan trong hệ thống chính trị trên địa bàn Huyện. Công tác tuyển dụng chưa được thực hiện thường xuyên, vì vậy không bổ sung được đội ngũ cán bộ trẻ được đào tạo bài bản vào làm việc trong hệ thống chính trị.

Bảy là, công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, nhất là việc nắm các vấn đề chính trị hiện nay, việc quản lý hồ sơ của cán bộ có vấn đề về chính trị chưa được quan tâm. Vì vậy, trong quá trình thẩm tra, xác minh gặp nhiều khó khăn. Một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chưa coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ, nên có lúc, có nơi xuất hiện tư tưởng chủ quan, đơn giản hóa quy trình thẩm tra xác minh, thẩm định tiêu chuẩn chính trị đối với cán bộ, đảng viên.

3. Để khắc phục những tồn tại, hạn chế trong công tác cán bộ, trong thời gian tới, huyện ủy Kim Thành cần tập trung thực hiện đồng bộ một số giải pháp cơ bản sau:

Một là, đổi mới phương pháp, quy trình, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ. Huyện ủy cần tiếp tục quán triệt và thực hiện nghiêm quy định của Trung ương, Bộ Chính trị và Chính phủ về đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức; đồng thời tăng cường đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm cụ thể, thông qua khảo sát, công khai kết quả 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 nơi cán bộ công tác. Nội dung đánh giá cán bộ phải gắn với kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII, việc học tập và làm theo tấm gương, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và thực hiện quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương. Đồng thời, cần xác định rõ trách nhiệm của tập thể, của từng cá nhân và nhất là người đứng đầu trong đánh giá cán bộ; phát huy tối đa vai trò, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và nhân dân tham gia giám sát, đánh giá cán bộ.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Khi tiến hành quy hoạch cán bộ phải xây dựng kế hoạch cụ thể;

quy định rõ điều kiện, tiêu chuẩn, nhất là yêu cầu về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và độ tuổi gắn với tiêu chuẩn các chức danh cán bộ. Quá trình xây dựng quy hoạch cán bộ phải tuân thủ quy trình chặt chẽ, mở rộng dân chủ, khách quan trong phát hiện, giới thiệu nguồn; coi trọng khâu rà soát, đánh giá cán bộ trước khi lựa chọn danh sách giới thiệu quy hoạch. Quy hoạch phải đảm bảo phương châm “mở” và “động”, không khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị; chú ý phát hiện, xem xét đưa vào quy hoạch nhân tố mới, cán bộ trẻ, cán bộ nữ có triển vọng nhằm đảm bảo sự chuyển tiếp của đội ngũ cán bộ, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong quy hoạch.

Ba là, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, gắn với quy hoạch cán bộ. Đầu nhiệm kỳ và hằng năm, Huyện ủy, cấp ủy các tổ chức đảng và lãnh đạo các cơ quan, đơn vị trên địa bàn huyện phải tiến hành rà soát, xây dựng kế hoạch cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, cập nhật kiến thức mới cho từng đối tượng cán bộ (cán bộ làm công tác đảng, chính quyền, đoàn thể...) để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ công tác. Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh.

Bốn là, đẩy mạnh công tác luân chuyển và điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trên địa bàn huyện. Cần tăng cường tuyên truyền để các cấp ủy đảng trên địa bàn huyện nhận thức sâu sắc, đầy đủ về mục đích, ý nghĩa quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ. Tăng cường luân chuyển ngang giữa khối chính quyền với khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể trên địa bàn huyện. Bên cạnh đó, cần thực hiện thí điểm việc luân chuyển cán bộ trẻ (dưới 30 tuổi) được đào tạo cơ bản, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, uy tín, tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với công việc hiện là lãnh đạo cấp phòng về làm cán bộ chủ chốt ở cấp xã để tạo nguồn từ xa cho các chức danh chủ chốt cấp huyện. Đồng thời, cần kiên quyết xử lý kỷ luật đối với tập thể lãnh đạo, cấp ủy và đưa ra khỏi quy hoạch cán bộ đối với những người không chấp hành chủ trương luân chuyển, điều động cán bộ của cấp có thẩm quyền.

Năm là, đổi mới và nâng cao chất lượng công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử cán bộ lãnh đạo, quản lý. Huyện ủy cần tăng cường rà soát, hoàn thiện và ban hành quy định tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ để làm căn cứ cho việc lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ. Đồng thời, thực hiện nghiêm quy trình, thủ tục, điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử theo quy chế, quy định hiện hành của

Trung ương và của tỉnh Hải Dương. Xây dựng và thực hiện đề án thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng; lãnh đạo đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cấp huyện.

Sáu là, nâng cao chất lượng tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức. Cần tiếp tục nghiên cứu đổi mới và nâng cao chất lượng tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức theo đúng quy định của pháp luật và các quy chế, quy định hiện hành, bảo đảm nghiêm túc, khách quan, công tâm. Người dự tuyển vào công chức, viên chức phải có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển; có chính sách ưu tiên trong việc sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng sau tuyển dụng đối với các trường hợp trúng tuyển là sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy loại giỏi, xuất sắc ở nhóm các trường đại học chất lượng cao, trường đại học ở nước ngoài.

Bảy là, huyện ủy cần coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ, nắm chắc các vấn đề về lịch sử chính trị và chính trị hiện nay của cán bộ. Thực hiện nghiêm chính sách sử dụng và quản lý cán bộ, đảng viên có vấn đề về lịch sử chính trị. Không xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử khi chưa có kết luận về tiêu chuẩn chính trị. Thực hiện nghiêm túc Quy chế phối hợp trong công tác bảo vệ chính trị nội bộ, nhất là lực lượng công an để nắm chắc tình hình, địa bàn, kịp thời phát hiện, ngăn chặn, đấu tranh với những âm mưu, hoạt động phá hoại của các phần tử xấu và các đối tượng chống đối; kịp thời tham mưu cấp ủy, chính quyền các cấp chỉ đạo giải quyết dứt điểm, sớm ổn định tình hình./.

(1) Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08.3.2018; Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04.8.2017; Hướng dẫn số 21- HD/BCTW, ngày 18.10.2019 của Ban Tổ chức Trung ương; Hướng dẫn số 10-HD/TU, ngày 19.11.2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy hướng dẫn kiểm điểm đánh giá, xếp loại chất lượng, khen thưởng hàng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

(2) Hướng dẫn số 02-HD/TU ngày 07.4.2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015-2020; xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025; Kế hoạch số 136- KH/TU ngày 01.4.2019 của Tỉnh ủy về triển khai rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2015-2020 và nhiệm kỳ 2020-2025.

(3) Quyết định số 08-QĐ/TU ngày 08.8.2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

(4) Huyện ủy Kim Thành, Báo cáo số 278-BC/BTC ngày 07.11.2019 về kết quả công tác tổ chức xây dựng Đảng nhiệm kỳ 2015-2020 và phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ giải pháp nhiệm kỳ 2020-2025.