

CÁN BỘ LÀ NGUỒN LỰC TẠO SỨC MẠNH TRONG TIẾN TRÌNH XÂY DỰNG ĐẠI HỌC HUẾ THÀNH ĐẠI HỌC QUỐC GIA

■ PGS.TS. NGUYỄN VĂN TOÀN (*)

Viện Đại học Huế nay là Đại học Huế ra đời vào năm 1957 trên quê hương Thừa Thiên Huế. Sự kiện này đánh dấu bước phát triển tất yếu của truyền thống hiếu học, truyền thống lịch sử và văn hoá của vùng đất cố đô đã một thời là trung tâm chính trị, kinh tế và văn hoá quan trọng nhất Việt Nam. Hơn nửa thế kỷ qua cùng với bao thăng trầm của đất nước, sự phát triển của Đại học Huế cũng đã trải qua nhiều giai đoạn, nhiều mô hình tổ chức với nhiều thành tựu to lớn trên tất cả các mặt, đặc biệt là công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức.

Đại học Huế luôn nhận thức sâu sắc rằng xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức là nhiệm vụ trọng tâm, cốt lõi, có ý nghĩa quyết định đối với sự hình thành tiềm lực phát triển của một đại học. Vì vậy, từ khi thành lập đến nay, bằng nhiều hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, đội ngũ cán bộ, viên chức Đại học Huế không ngừng lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của việc mở rộng quy mô ngành học và chất lượng đào tạo các cấp học, đặc biệt là trong tiến trình xây dựng Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia theo kết luận 48-KL/TW ngày 25/5/2009 của Bộ Chính trị.

Trọng dụng người có đức, có tài

Có thể khẳng định Đại học Huế có đội ngũ trí thức phát triển mạnh. Tính đến tháng 7/2009, Đại học Huế có 2960 cán bộ, viên chức và lao động hợp đồng, tăng 26% so với năm 2005; trong đó có 1.758 cán bộ giảng dạy (tăng 44,5% so với năm 2005); 89 giáo sư, phó giáo sư; 320 tiến sĩ khoa học, tiến sĩ (tăng 24% so với năm

2005); 738 thạc sĩ; 548 giảng viên cao cấp, giảng viên chính (tăng 45%); 65 nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú. Đội ngũ cán bộ, viên chức này hiện đang làm việc tại các trường đại học thành viên, đơn vị trực thuộc Đại học Huế: Trường Đại học Sư phạm, Đại học Khoa học, Đại học Ngoại ngữ, Đại học Y Dược, Đại học Nông - Lâm, Đại học Kinh tế, Đại học Ngoại thương; khoa Giáo dục Thể chất, khoa Du lịch, phân hiệu Đại học Huế tại Quảng Trị, viện Tài nguyên Môi trường, 6 trung tâm trực thuộc và Nhà xuất bản Đại học Huế.

Đa số cán bộ, viên chức Đại học Huế có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức lối sống lành mạnh, cần cù sáng tạo, chấp hành nghiêm chỉnh mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Cán bộ viên chức tâm huyết với nghề nghiệp, trực tiếp đào tạo nhiều sinh viên, học viên cao học, nghiên cứu sinh đạt loại giỏi, sáng tạo nhiều công trình, sản phẩm có giá trị và chất lượng cao; đóng góp tích cực cho sự ổn định và phát triển của Đại học Huế.

Nhiều cán bộ viên chức tích cực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, lý luận chính trị, sớm trưởng thành trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, được quy hoạch, bổ nhiệm giữ những cương vị quan trọng trong lãnh đạo, quản lý Đại học Huế và các đơn vị trực thuộc. Số cán bộ, viên chức đạt được học vị tiến sĩ, thạc sĩ; được nâng ngạch giảng viên chính, chuyên viên chính; được công nhận chức danh giáo sư, phó giáo sư, danh hiệu nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú ngày càng tăng.

Đạt được kết quả nêu trên là do Đại học Huế và các đơn vị trực thuộc đã có nhiều biện pháp thu hút, khuyến khích, động viên cán bộ, viên chức học tập nâng cao trình độ, bố trí sử dụng

(*) *Giám đốc Đại học Huế*

và quản lý cán bộ, viên chức hợp lý và hiệu quả; thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách, có vận dụng vào điều kiện cụ thể của từng đơn vị đối với cán bộ, viên chức và người lao động. Đồng thời, bản thân đội ngũ cán bộ, viên chức đã nỗ lực phấn đấu vượt qua mọi khó khăn, thử thách vươn lên trong cơ chế mới.

Xây dựng cơ cấu cán bộ khoa học, cán bộ quản lý

Trong thời gian qua, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức ở Đại học Huế vẫn còn một số bất cập như: số cán bộ khoa học đầu đàn ở nhiều ngành, nhiều lĩnh vực mũi nhọn còn thiếu và chưa mạnh; số cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ và trẻ chưa nhiều; công tác quy hoạch cán bộ chưa được đầu tư đúng mức, chưa có những kế hoạch cụ thể và biện pháp mạnh trong xây dựng đội ngũ; sự phối hợp giữa Đại học Huế với các đơn vị trực thuộc trong công tác quản lý, điều hành, sử dụng cán bộ, viên chức ở một số khâu, số việc chưa tốt; công tác tuyển dụng cán bộ, viên chức ở một số đơn vị còn máy móc, thiếu chặt chẽ; một số cán bộ, viên chức chưa tích cực học tập chính trị, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, chưa thực sự là tấm gương sáng cho sinh viên noi theo.

Những hạn chế, bất cập nêu trên do nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu là do các nguyên nhân chủ quan: chưa tích cực thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, viên chức; chưa có chính sách hợp lý, đủ mạnh để trọng dụng đội ngũ cán bộ, viên chức hiện có và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ nơi khác về Đại học Huế.

Điểm mới của Đại học Huế là đã thực hiện quy hoạch chuyên môn đối với giảng viên đồng thời với quy hoạch cán bộ quản lý nhằm đẩy nhanh công tác bồi dưỡng đào tạo giảng viên giai đoạn 2007 đến 2010 và 2015 với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức Đại học Huế ngày càng lớn mạnh, đạt chất lượng cao, số lượng và cơ cấu hợp lý; chú trọng nâng cao năng lực công tác, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp; tương xứng với vai trò và vị trí của các trường đại học, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trên cơ sở đó, các mục tiêu cụ thể sẽ là:

– Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức vững mạnh, chuẩn hoá theo quy định của Bộ Giáo

dục và Đào tạo. Phấn đấu đến năm 2010 có từ 70 – 80% cán bộ giảng dạy có trình độ sau đại học, trong đó 20 – 25% tiến sĩ khoa học, tiến sĩ; 40% giảng viên cao cấp, giảng viên chính; 8 – 10% phó giáo sư, giáo sư, hình thành được đội ngũ cán bộ khoa học đầu đàn có tầm cỡ quốc gia, quốc tế trong các ngành trọng điểm, mũi nhọn và đặc thù của Đại học Huế.

– Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trên cơ sở quy hoạch, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ năng lực và tinh thần trách nhiệm cao, năng động, nhạy bén, sáng tạo trong công việc, có uy tín, đoàn kết, tập hợp, lôi cuốn cán bộ viên chức chung sức thực hiện nhiệm vụ chung.

– Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức làm chuyên môn nghiệp vụ, nhiệt tình, tận tâm với công việc, có trình độ chuyên môn cao, tinh thông nghiệp vụ; có khả năng tham mưu và chủ động, tích cực thực hiện tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Đội ngũ là nguồn lực tạo nên sức mạnh

Đó là quan điểm chỉ đạo của Đảng ta về đội ngũ trí thức. Nghị quyết số 27 – NQ/TW "Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước" được Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ bảy Khoá X thảo luận, thông qua chỉ rõ: xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh là trực tiếp nâng tầm trí tuệ của dân tộc, sức mạnh của đất nước, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị.

Quán triệt nghị quyết Hội nghị Trung ương bảy Khoá X và mục tiêu đã đặt ra, Đại học Huế đã và đang tập trung đề ra phương hướng và các giải pháp xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức trong tiến trình xây dựng Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia.

Về phương hướng:

– Tiếp tục xây dựng bộ máy tổ chức vững mạnh, có cơ cấu hợp lý, ưu tiên thành lập mới các tổ chức có lợi thế, truyền thống, đặc thù, mũi nhọn và phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu của một đại học nghiên cứu, trọng điểm quốc gia trong giai đoạn mới.

– Tiến hành rà soát, bổ sung và hoàn thiện quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên môn cấp Đại học Huế, các trường đại học, các đơn vị trực thuộc giai đoạn trước mắt và lâu dài.

- Tích cực đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt, gắn với trọng dụng, sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, viên chức trong toàn Đại học Huế.

- Thực hiện quản lý tập trung thống nhất đội ngũ cán bộ, viên chức trong Đại học Huế, đồng thời có sự phân cấp hợp lý, tạo sự chủ động cho các trường, khoa, đơn vị trực thuộc.

- Giữ vững nguyên tắc Đảng lãnh đạo tập trung, thống nhất công tác cán bộ, đảm bảo cho bộ máy Đại học Huế hoạt động năng động, sáng tạo, có hiệu lực, hiệu quả, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Giải pháp thực hiện:

- Đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức Đại học Huế trên tất cả các mặt: tư tưởng, đạo đức, phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu khoa học và kết quả công việc của từng người để có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, nâng cao trình độ, bố trí, sắp xếp lại công việc cho phù hợp với năng lực, sở trường của cán bộ, viên chức trong tình hình mới.

- Xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy hoạch, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, viên chức, đặc biệt là cán bộ quản lý và cán bộ giảng dạy. Bổ sung kịp thời cán bộ trẻ, cán bộ nữ có trình độ cao cho các đơn vị đang thiếu cán bộ đầu đàn, các bộ môn, các chuyên ngành mới. Gắn việc tuyển dụng mới với phân bổ biên chế và điều chỉnh cơ cấu cán bộ, viên chức hợp lý để khắc phục những bất cập hiện nay. Tích cực giữ sinh viên giỏi ở lại làm cán bộ giảng dạy, nghiên cứu và cử đi đào tạo trong và ngoài nước để tạo lực lượng kế cận mạnh cho sự phát triển lâu dài của Đại học Huế. Đồng thời có chính sách thích hợp nhằm thu hút cán bộ giỏi từ mọi nơi về làm việc tại Đại học Huế và giảm hiện tượng cán bộ có trình độ cao chuyển đi nơi khác.

- Sắp xếp, tổ chức lại đội ngũ cán bộ, viên chức theo cơ cấu thích hợp, bảo đảm cân đối tỉ lệ giữa cán bộ giảng dạy, cán bộ phục vụ giảng dạy và cán bộ hành chính quản lý. Khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đúng với chuyên ngành, công việc đang đảm nhiệm. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ một cách toàn diện cả trình độ chuyên môn, chính trị,

ngoại ngữ, tin học, khả năng tham mưu... đảm bảo cho cán bộ sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Tăng cường quản lý và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, viên chức theo hướng: nâng cao ý thức trách nhiệm, tính kỷ luật lao động; sử dụng đúng người đúng việc, phát huy được tiềm năng, thế mạnh của mọi tổ chức và cá nhân, thực hiện nghiêm túc sự phân cấp quản lý trong công tác cán bộ; tạo cơ chế phối hợp đồng bộ, thông tin thông suốt về công tác quản lý trong từng đơn vị và trong toàn Đại học Huế; có chế độ, chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với từng loại cán bộ, phù hợp với chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, nhất là chính sách nhà đất, tiền lương, tiền thưởng...

- Thực hiện có kết quả công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý theo nhiệm kỳ; đảm bảo dân chủ, khách quan, đúng quy hoạch, quy trình và tiêu chuẩn; đảm bảo sự lãnh đạo của tổ chức đảng và vai trò của thủ trưởng đơn vị nhằm lựa chọn được đội ngũ cán bộ ngang tầm, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Xác định rõ chức trách, nhiệm vụ của cán bộ trước lúc bổ nhiệm, vì công việc để chọn cán bộ, không có tình trạng tìm công việc vì cán bộ. Chú trọng đào tạo, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ làm công tác đảng, đoàn thể; đặc biệt chú trọng phẩm chất chính trị, bản lĩnh của người cán bộ quản lý các cấp trong các trường đại học hiện nay.

- Thường xuyên thực hiện việc luân chuyển và đổi mới cán bộ lãnh đạo quản lý, hạn chế tình trạng cán bộ đảm nhận quá lâu một nhiệm vụ, một chức danh. Phấn đấu mỗi nhiệm kỳ đổi mới 20-30% cán bộ lãnh đạo, quản lý đơn vị. Thúc đẩy tinh năng động, nhạy bén trong tư duy; khắc phục sự trì trệ, bảo thủ trong công việc. Tạo điều kiện vật chất và tinh thần để cán bộ, viên chức thực hiện tốt trách nhiệm và nhiệm vụ được giao; khuyến khích, động viên mọi cán bộ, công chức toàn tâm toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục.

- Xác định đúng đắn vị trí và vai trò của đội ngũ cán bộ nghiệp vụ, coi đây là lực lượng quan trọng trong việc tham mưu và tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Tùy lĩnh vực, công việc cụ

(Xem tiếp trang 26)

luyện, vươn lên, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức, viên chức cũng như góp phần hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị.

b. Hạn chế:

Mặc dù chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh đã quy định cụ thể một số chế độ ưu tiên, ưu đãi trong việc đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, khen thưởng những người thuộc phạm trù nhân tài; nhưng chưa thật sự "đủ mạnh" để động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh tích cực đi học sau đại học, nhất là đi học tiến sĩ; chưa thu hút được nhiều người có học hàm, học vị, trình độ chuyên môn cao về địa phương công tác. Chưa có quy định cụ thể việc sử dụng, nhất là việc nâng lương, bổ nhiệm... sao cho có hiệu quả, thiết thực đối với những người đã được tiếp nhận, tuyển dụng về địa phương công tác. Nên, chưa có tác dụng động viên, khuyến khích, cuốn hút mạnh mẽ.

5. Một số kinh nghiệm bước đầu

Qua gần 10 năm thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh, có thể rút ra một số kinh nghiệm bước đầu như sau:

– Công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là chủ trương, chính sách lớn, liên quan đến nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lĩnh vực; đặc biệt liên quan đến vấn đề con người. Vì vậy, cần phải bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của các cấp ủy đảng, chính quyền, sự phối hợp tham gia tích cực và có hiệu quả của các ngành, các cấp trong tỉnh.

– Thực hiện chính sách nhân tài đòi hỏi phải có sự đầu tư lớn về nguồn lực, đặc biệt là việc đầu tư kinh phí. Vì vậy, các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị cần có kế hoạch bố trí đủ nguồn kinh phí, biên chế cho việc thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của cơ quan, đơn vị, địa phương.

– Đối với những đối tượng thuộc diện điều chỉnh của chính sách sau khi đã được bố trí, tuyển dụng, cần tiếp tục quan tâm, theo dõi, tạo điều kiện để họ phấn đấu, học tập, rèn luyện vươn lên; định kỳ xem xét, đánh giá để sắp xếp, bố trí vào những vị trí tương xứng để họ có điều kiện cống hiến tài năng và trí tuệ cho quê hương, đất nước □

CÁN BỘ LÀ NGUỒN LỰC...

(Tiếp theo trang 41)

thể mà xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nghiệp vụ một cách phù hợp; đặc biệt quan tâm đến bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn, kỹ năng tác nghiệp; tính trung thực, thẳng thắn và chủ động, nhiệt tình trong công việc. Phấn đấu nâng dần tỉ lệ cán bộ nghiệp vụ có trình độ cao, đạt chuẩn ngạch, bậc theo quy định nhà nước. Khuyến khích cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm công tác nghiệp vụ, thực hiện triệt để tiết kiệm biên chế và ngân sách hợp đồng cán bộ nghiệp vụ. Đồng thời, đảm bảo sự hợp lý, công bằng trong việc thực hiện chế độ, chính sách, điều kiện làm việc, quyền lợi đối với cán bộ nghiệp vụ trong các trường đại học.

Ngược lại, khi Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia sẽ là điều kiện hoàn thiện về môi trường và sự thuận lợi cho hoạt động của trí thức, từ đó, khuyến khích đội ngũ trí thức gia tăng sự cống hiến cho đất nước, thúc đẩy hoạt động sáng tạo của đội ngũ trí thức thông qua việc thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức, chính sách ưu đãi cụ thể về lương, điều kiện làm việc, sinh hoạt...

Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia cũng tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng chính sách thu hút, tập hợp trí thức là người Việt Nam ở trong và ngoài nước tích cực tham gia hiến kế, hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới, trọng dụng, tôn vinh những trí thức có đóng góp thiết thực, hiệu quả vào sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, tạo chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức.

Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức Đại học Huế có vị trí đặc biệt quan trọng trong tiến trình phát triển của Đại học Huế nói riêng và đất nước nói chung. Đổi mới và tăng cường công tác này đã và đang là một đòi hỏi bức thiết, là khâu quyết định để Đại học Huế tận dụng thời cơ, vượt qua khó khăn thử thách, vươn lên trở thành Đại học Quốc gia, ngang tầm với các đại học lớn có uy tín trong nước và khu vực, góp phần xứng đáng vào việc chấn hưng nền giáo dục Việt Nam, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh □