

# CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI CỦA THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

■ ĐẶNG CÔNG NGŨ (\*)

**N**ghị quyết số 33-NQ/TW ngày 16/10/2003 về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước xác định: "Xây dựng Đà Nẵng trở thành một trong những đô thị lớn của cả nước, là trung tâm kinh tế - xã hội lớn của miền Trung với vai trò là trung tâm công nghiệp, thương mại, du lịch và dịch vụ, là thành phố cảng biển, đầu mối giao thông quan trọng về trung chuyển vận tải trong nước và quốc tế; trung tâm văn hoá - thể thao, giáo dục - đào tạo và khoa học công nghệ của miền Trung; là địa bàn giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh của khu vực miền Trung và cả nước".

Đảng bộ, chính quyền, nhân dân thành phố Đà Nẵng trong nhiều năm qua đã nỗ lực phấn đấu xây dựng và phát triển thành phố, đạt được nhiều thành tựu quan trọng. Kinh tế duy trì tốc độ tăng trưởng hàng năm khá cao, trên 11%, xã hội ổn định, các chính sách an sinh xã hội được chú trọng. Việc phát triển cơ sở hạ tầng đô thị, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, các chương trình xã hội hướng về cộng đồng được tăng cường. Quan tâm xây dựng chính quyền các cấp vững mạnh, có nhiều chính sách đột phá trong cải cách hành chính và có cả chương trình phát huy nguồn nhân lực trong khu vực công để phục vụ mục tiêu công nghiệp hóa - hiện đại hóa của thành phố. Những thành quả đã được xã hội thừa nhận, nhiều năm liền Đà Nẵng được xếp vị trí

hàng đầu về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh và trên một số mặt có đóng góp kinh nghiệm cho các địa phương trong cả nước tham khảo.

Mục tiêu về nguồn nhân lực của thành phố là chủ động đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao phục vụ yêu cầu CNH-HĐH, phấn đấu trong các năm tới tăng cường công tác đào tạo nghề nhằm đảm bảo từ 70-80% lao động qua đào tạo, bao gồm cả đào tạo trên đại học. Riêng trong hệ thống khu vực công đã có nhiều cơ chế, chính sách vượt trội để nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thành phố cả trước mắt và lâu dài. Đây là sự đầu tư có trọng điểm, nói lên tính chất, vị trí và vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC) trong đời sống xã hội, trong việc quản lý và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương đầu thế kỷ 21.

Thực trạng đội ngũ CB,CC của thành phố hiện nay cho thấy còn nhiều việc cần phải làm cả về số lượng cơ cấu và chất lượng. Trong các cơ quan hành chính, số CB,CC giữ ngạch chuyên viên chính trở lên chiếm 17,5%; chuyên viên chiếm 60,5%; số có trình độ sau đại học chiếm 4,5%, đại học chiếm 70%; khối các đơn vị sự nghiệp, số CB,CC trong ngạch chuyên viên chính và tương đương chiếm 4,7%, chuyên viên và tương đương chiếm 62%; số người có trình độ sau đại học chiếm 5,5%, đại học chiếm 46%; CB,CC phường, xã chất lượng còn thấp, số người có trình độ đại học và cao đẳng chiếm 31,5%, trung cấp chiếm 24,3%, sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo chiếm 44%.

(\*) Giám đốc Sở Nội vụ Thành phố Đà Nẵng

## CHÚC MỪNG NĂM MỚI 2010

Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CB,CC,VC) của thành phố tương đối ổn định; hằng năm được điều chỉnh, bổ sung kịp thời để phù hợp với yêu cầu thực tế, đảm bảo cho các cơ quan, đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Qua thực tiễn cho thấy, đội ngũ CB,CC,VC có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, tận tụy phục vụ nhân dân, nhiệt tình trong công tác, có ý thức phấn đấu vươn lên, từng bước được chuẩn hóa, tiếp cận dần với nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Đặc biệt một bộ phận không nhỏ CB,CC,VC trẻ được đào tạo cơ bản, có khả năng tiếp cận nhanh những kiến thức khoa học, công nghệ hiện đại, trình độ quản lý tiên tiến. Bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận CB,CC,VC bộc lộ nhiều bất cập về kiến thức lẫn kinh nghiệm thực tiễn. Trình độ, năng lực lãnh đạo, quản lý, thực thi nhiệm vụ chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của một đô thị loại I; thành phố còn thiếu những người có trình độ cao, chuyên gia, nhà quản lý giỏi

Trước những khó khăn, thách thức như vậy, nhiều năm qua thành phố đã tập trung xây dựng và thực hiện nhiều giải pháp:

- Nhóm giải pháp về số lượng, coi trọng các khâu quản lý, tuyển chọn đầu vào, chính sách khuyến khích cho đầu ra, bảo đảm bộ máy đủ khả năng thực thi nhiệm vụ; cho phép bổ sung ngoài chỉ tiêu biên chế một tỷ lệ nhất định nhằm thu hút những người có trình độ và kết quả đào tạo đạt loại giỏi, xuất sắc và thay dần số người nghỉ chế độ, đi học. Kết quả, sau một thời gian thực hiện chính sách thu hút đến nay đã tiếp nhận và bố trí việc làm cho 711 người, trong đó có 1 phó giáo sư - tiến sĩ, 5 tiến sĩ, 112 thạc sĩ, 593 người tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi; đồng thời đề ra chính sách khuyến khích những người do sức khỏe yếu hoặc năng lực hạn chế nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc để có chỗ trống cho việc bổ sung, thay thế.

- Nhóm giải pháp về chất lượng, coi trọng tuyển dụng cạnh tranh, tăng cường hình thức tuyển chọn theo vị trí, chức danh, xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ cụ thể cho từng chức danh công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý, trước hết là trưởng phòng, phó trưởng phòng chuyên môn thuộc sở, ngành, quận, huyện; trên cơ sở đó tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo mục tiêu và

để đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá chức danh; thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Đây là một trong những giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ CB,CC,VC trong thời kỳ hội nhập, vừa mang tính đột phá vừa thể hiện quan điểm đổi mới của thành phố Đà Nẵng trong công tác cán bộ. Kết quả đến nay đã có 53 vị trí, chức danh lãnh đạo (khỏi cơ quan hành chính có 9 người) được bổ nhiệm thông qua hình thức này với sự tham gia của 154 người dự tuyển. Qua đó đã khơi dậy và tạo điều kiện để những người có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, nhất là công chức, viên chức trẻ, có cơ hội tham gia vào công tác quản lý, điều hành và tạo nguồn về lâu dài. Mặt khác, nhằm khuyến khích và tạo sự chủ động cho đội ngũ CB,CC,VC tự nâng cao trình độ cũng như từng bước thực hiện xã hội hoá trong đào tạo, bồi dưỡng, thành phố đã ban hành chính sách đào tạo, bồi dưỡng với chế độ trợ cấp tương đối thông thoáng, do đó lượng CB,CC,VC tham gia các chương trình nâng cao trình độ ngày càng nhiều. Thực hiện chương trình đào tạo chuyên gia, chuyên ngành cao ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách của địa phương, đến nay đã có 17 người đi làm luận án tiến sĩ và 50 người đi học thạc sĩ. Ngoài ra, thành phố còn chuẩn bị tạo nguồn nhân lực chất lượng cao bằng cách chọn các em học sinh ngay từ khi còn ở cấp trung học phổ thông có thành tích xuất sắc trong học tập đã tham gia và đạt giải tại các kỳ thi học sinh giỏi cấp quốc tế, quốc gia và cấp thành phố, nếu tự nguyện phục vụ lâu dài cho thành phố thì hàng năm sẽ được cấp toàn bộ chi phí học tập tại các trường đào tạo có chất lượng cao trong nước và quốc tế. Đến nay đã có 284 học sinh tham gia chương trình đào tạo này, trong đó có 142 học sinh được cử đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo ở nước ngoài. Đây là chính sách mới, mang tính đặc thù trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Qua thực tế cho thấy, chính sách này đã đi vào cuộc sống và đã từng bước phát huy hiệu quả. Ngoài ra, để chuẩn bị nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý, thành phố thành lập Câu lạc bộ (CLB) Cán bộ trẻ tập hợp các công chức giỏi đang công tác tại các cơ quan, đơn vị và do thủ trưởng đơn vị giới thiệu để tham gia sinh hoạt, hiến kế cho thành phố. Các hoạt động chính

của CLB là thường xuyên bồi dưỡng các kiến thức về lãnh đạo, quản lý và qua CLB đã giới thiệu được một số công chức trẻ đảm nhận các chức vụ chủ chốt ở sở, ngành, quận, huyện. Đối với việc đào tạo cán bộ xã, phường, thành phố đang tổ chức một lớp học đặc biệt dành cho sinh viên tốt nghiệp đại học loại trung bình khá trở lên hoặc đã kinh qua công tác tại cơ sở được tuyển chọn và cử đi đào tạo tiếp một năm các kiến thức nghiệp vụ và lãnh đạo, quản lý để có thể đảm nhận được các chức danh cán bộ chủ chốt xã, phường. Về bồi dưỡng đội ngũ, thành phố rất chú trọng đến đào tạo kỹ năng nhằm bổ sung tính chuyên nghiệp trong hoạt động công vụ, kể cả các kiến thức về tin học, ngoại ngữ, quản lý kinh tế..., sau học lý thuyết có tổ chức thực hành bằng các hội thi như hội thi kỹ năng soạn thảo văn bản đạt hiệu quả rất cao, hoặc giao lưu giữa các câu lạc bộ tiếng Anh theo chương trình hình thành thói quen giao tiếp tiếng Anh trong công sở. Các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm theo quy định đều được thực hiện đạt và vượt mức đề ra; ngoài các đối tượng là CB,CC,VC, thành phố còn chú trọng đào tạo, bồi dưỡng người công tác tại thôn, tổ dân phố... Ngoài ra, thành phố còn ban hành các chính sách hỗ trợ cho bác sĩ, sinh viên tốt nghiệp đại học thuộc nhóm ngành nông nghiệp về công tác tại trạm y tế xã, các hợp tác xã.

Trong thời gian qua, thành phố Đà Nẵng đã có nhiều chủ trương, chính sách quản lý, sử dụng, đào tạo đội ngũ CB,CC,VC để phục vụ tốt nhất sự phát triển của thành phố, đã đem lại những kết quả, hiệu quả rõ rệt và có thể được nâng cao hơn nữa trong tương lai. Các mục tiêu xây dựng chiến lược cán bộ của thành phố đã và đang được tổ chức thực hiện theo kế hoạch, phù hợp với các chủ trương của Đảng tại Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về Chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực là yếu tố quyết định chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước..." và Nghị quyết Đại hội lần thứ IX của Đảng: "... Có cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trọng dụng những người có đức, có tài"... □

### MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUY HOẠCH ...

(Tiếp theo trang 37)

độ hiểu biết cho cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong quá trình lãnh đạo điều hành trên các lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật.

– Bổ túc văn hóa đối với những cán bộ chưa tốt nghiệp phổ thông trung học (hoặc trung học cơ sở đối với cán bộ các xã vùng cao).

*Thứ sáu*, kiện toàn tổ chức và nâng cao chất lượng, hiệu quả của các trường, các trung tâm làm chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở. củng cố và tăng cường đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và đầu tư cơ sở vật chất phục vụ dạy và học của các trường, trung tâm để đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Tạo điều kiện để giảng viên và giáo viên kiêm chức được học tập nâng cao trình độ, quan tâm bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ đã qua hoạt động quản lý lãnh đạo cấp cơ sở có kinh nghiệm, năng lực tham gia soạn thảo, báo cáo trong chương trình bồi dưỡng thuộc lĩnh vực kinh nghiệm, nghiệp vụ...

Xây dựng, quy định thống nhất hệ thống chương trình, bài giảng, tài liệu tham khảo phù hợp với từng chuyên ngành, đối tượng cán bộ vùng dân tộc và miền núi.

Tăng cường và bảo đảm đủ nguồn kinh phí dành riêng cho công tác bồi dưỡng cán bộ vùng dân tộc và miền núi.

*Thứ bảy*, nâng cao hiệu quả tạo nguồn đào tạo cán bộ cho vùng dân tộc thiểu số và miền núi của các trường phổ thông dân tộc nội trú. Cần củng cố, phát triển hệ thống mạng lưới các trường phổ thông dân tộc nội trú, nhất là các trường cấp tỉnh, bảo đảm nhiệm vụ tạo nguồn đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số, miền núi và đào tạo lực lượng lao động có trình độ khoa học kỹ thuật, có sức khỏe và phẩm chất tốt để tham gia lao động xây dựng quê hương miền núi, giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc. Phấn đấu giảm chênh lệch về phát triển giáo dục và đào tạo giữa các dân tộc và vùng lãnh thổ □