

QUẢNG NGÃI TIẾP TỤC ĐỔI MỚI CÔNG TÁC CÁN BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU, NHIỆM VỤ TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

PHẠM ĐÌNH KHỎI *

QUẢNG Ngãi nằm trong vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, có nhiều tiềm năng và lợi thế để phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, để phát triển một cách bền vững, tỉnh đã và đang đứng trước không ít khó khăn do những đặc điểm riêng như địa hình phức tạp, chia cắt, đất đai bạc màu; có 7 huyện miền núi và hải đảo với 43 xã đặc biệt khó khăn; trình độ dân trí còn thấp; kết cấu hạ tầng kỹ thuật thấp kém; đời sống nhân dân, nhất là đồng bào dân tộc thiểu số còn nhiều thiếu thốn... Để vượt qua khó khăn, thách thức trên, quan điểm của tỉnh là cần thiết phải có những giải pháp đồng bộ về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và trong số đó, một trong những yếu tố có tính quyết định là việc xây dựng đội ngũ cán bộ đủ trình độ năng lực, ngang tầm với nhiệm vụ chính trị đặt ra đã được chú trọng.

Sau khi tái lập tỉnh (1989), công tác cán bộ được tỉnh xác định là nhiệm vụ trọng tâm, là khâu đột phá, tạo động lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, ổn định chính trị, bảo đảm quốc phòng, an ninh trên địa bàn. Đảng bộ tỉnh đã tập trung huy động các nguồn lực làm tốt công tác cán bộ với mục tiêu xây dựng cho được đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức, năng lực và trình độ về mọi mặt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Trên tinh thần đó, năm 2002, Ban Chấp hành Đảng bộ

tỉnh (khóa XVI) đã ban hành và tổ chức thực hiện có hiệu quả Nghị quyết chuyên đề 09, về xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, đáp ứng yêu cầu thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đến nay, công tác cán bộ của tỉnh đi vào nền nếp và đạt được những kết quả tích cực:

Trước hết, tỉnh đã cụ thể hóa chủ trương, chính sách của Trung ương về công tác cán bộ thành những quy định, quy chế, đề án công tác cán bộ phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của địa phương. Cụ thể như: Ra Quyết định số 598-QĐ/TU, ngày 18-4-2002, Quyết định 1009-QĐ/TU ngày 5-8-2003 ban hành quy chế về phân cấp quản lý cán bộ; Quyết định 597-QĐ/TU ngày 18-4-2002 ban hành quy chế bổ nhiệm cán bộ và quyết định 828-QĐ/TU ngày 25-11-2002 ban hành quy chế đánh giá cán bộ. Đặc biệt, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã sửa đổi bổ sung quy định về phân cấp quản lý cán bộ, theo đó phân cấp mạnh cho cấp dưới, làm rõ hơn thẩm quyền, trách nhiệm quản lý của từng cấp ủy, tổ chức trong hệ thống chính trị và thủ trưởng cơ quan. Ban Thường vụ Tỉnh ủy còn ban hành quy chế phối hợp với Đảng đoàn, Hội đồng nhân dân (HĐND) tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh;

* Quyền Bí thư Tỉnh ủy Quảng Ngãi

quy chế phối hợp giữa Ủy ban kiểm tra Tỉnh ủy với các cơ quan thuộc khối nội chính; quyết định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các ban đảng và đảng ủy khối trực thuộc Tỉnh ủy. Các cấp ủy, tổ chức đảng, các sở, ban, ngành, đoàn thể trong tỉnh, các huyện, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy cũng tiến hành cụ thể hóa các quy định, hướng dẫn của Trung ương và của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thành những quy định, quy chế phù hợp với đặc điểm tình hình của từng địa phương, cơ quan, đơn vị. Nhờ đó, việc triển khai thực hiện các quy định của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ ngày càng đi vào nề nếp và hiệu quả.

Thứ hai, công tác quy hoạch cán bộ của tỉnh ngày càng tiến bộ hơn trước qui mô số lượng và chất lượng. Trên cơ sở các hướng dẫn của Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy quán triệt và chỉ đạo các cấp, các ngành thực hiện công tác quy hoạch nguồn nhân sự chủ chốt HĐND, UBND và nhân sự cấp ủy đại hội đảng bộ các cấp. Riêng nhân sự HĐND, UBND nhiệm kỳ năm 2004 - 2009 và đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ năm 2006 - 2010 và các nhiệm kỳ tiếp theo, tỉnh đã quy hoạch 120 đồng chí dự nguồn cán bộ cấp tỉnh, 172 đồng chí dự nguồn 189 chức danh giám đốc, phó giám đốc và tương đương, 279 đồng chí dự nguồn 466 chức danh lãnh đạo cấp huyện, thành phố và 2.230 đồng chí dự nguồn chức danh lãnh đạo xã, phường, thị trấn...

Thứ ba, công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức ngày càng được các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các sở, ban, ngành, đoàn thể trong tỉnh chú trọng hơn. Tỉnh chủ động liên hệ, phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học... Gần đây, tỉnh xây dựng và triển khai đề án, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp đến năm 2010 và định

hướng đến năm 2015. Tính đến cuối năm 2006, cả tỉnh có 680 cán bộ được đào tạo về lý luận chính trị, 1.014 cán bộ được đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, trên 1.000 cán bộ xã, phường, thị trấn được đào tạo về văn hóa và chuyên môn nghiệp vụ... Hiện nay, phần lớn cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, các huyện đồng bằng và thị xã có trình độ đại học chuyên ngành, cao cấp, cử nhân chính trị và trung cao cấp về quản lý nhà nước... Đáng kể nhất là qua công tác đào tạo, bồi dưỡng đã có hàng trăm cán bộ người dân tộc thiểu số nâng cao được trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và văn hóa phục vụ tốt cho nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở các huyện miền núi.

Thứ tư, công tác nhận xét, đánh giá, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ đã có bước tiến bộ, bảo đảm quy trình, từng bước khắc phục tình trạng hình thức, xuê xoa, nể nang hoặc cảm tính. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Quyết định số 828/QĐ/TU ngày 25-11-2002 về việc ban hành qui chế đánh giá cán bộ tỉnh. Chủ tịch UBND tỉnh đã ra Quyết định số 3507/QĐ-CT ngày 13-12-2002 ban hành kế hoạch đánh giá, bổ nhiệm và rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ công chức. Các huyện, thành phố, các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh, các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước theo thẩm quyền và phân cấp quản lý đã tiến hành nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức hằng năm theo quy định. Trên cơ sở nhận xét, đánh giá cán bộ, các cấp ủy, lãnh đạo các cấp, các ngành đã xem xét, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ và sắp xếp lại các phòng, ban bảo đảm tiêu chuẩn chức danh, phù hợp với năng lực, sở trường của từng cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị.

Thứ năm, công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý được tỉnh xem là khâu đột phá của công tác cán bộ. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã xây dựng kế hoạch số 07-KH/TU về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý và nhiều

công văn, chỉ thị yêu cầu thực hiện tốt các nội dung về công tác điều động, luân chuyển cán bộ. Tính đến cuối năm 2006, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã điều động, luân chuyển 10 đồng chí, trong đó có 8 đồng chí là tỉnh ủy viên; cấp huyện, thành phố điều động, luân chuyển 71 đồng chí. Các sở, ban, ngành trong tỉnh cũng đã luân chuyển dọc 9 đồng chí. Ngoài ra, tỉnh còn hợp đồng 84 sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, đưa về tăng cường cán bộ cho các xã miền núi và các xã khó khăn ở đồng bằng. Qua theo dõi, phần lớn số cán bộ là sinh viên tăng cường này đều phát huy được tác dụng, giúp cho cơ sở đạt nhiều hiệu quả trong phát triển sản xuất và quản lý xã hội.

Thứ sáu, về thực hiện chính sách cán bộ, những năm qua, ngoài thực hiện quy định chung của Trung ương, tỉnh còn ban hành nhiều chính sách cụ thể đối với cán bộ như: chính sách khuyến khích cán bộ đến công tác tại những nơi khó khăn, vùng sâu, vùng xa; chính sách đối với cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ; chính sách đối với cán bộ được cử đi đào tạo bồi dưỡng; chính sách đối với học sinh là dân tộc thiểu số, con thương binh, liệt sĩ; chính sách ưu đãi đặc biệt đối với già làng, trưởng thôn; chính sách phụ cấp đối với cán bộ cơ sở... Qua đó, thu hút và động viên kịp thời đội ngũ cán bộ tích cực làm tốt nhiệm vụ được giao.

Năm 2006, năm đầu thực hiện Nghị quyết Đại hội X của Đảng và Nghị quyết Đại hội XVII Đảng bộ tỉnh, với mục tiêu tạo sự chuyển biến đồng bộ, mạnh mẽ trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo xây dựng Nghị quyết chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đến năm 2010 và 2015, trong đó xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ là nội dung trọng tâm. Tỉnh sẽ có nhiều cơ chế, chính sách ưu đãi nhằm thu hút, sử dụng nhân tài và động viên khuyến khích cán bộ, công chức làm việc.

Nhờ làm tốt công tác cán bộ nên đội ngũ cán bộ trong tỉnh không ngừng phát triển toàn diện cả về số lượng và chất lượng. Đến nay, tổng số cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến xã, phường, thị trấn và khối sự nghiệp là 30.956 người. Trong đó, khối Đảng, mặt trận, đoàn thể tỉnh, huyện, thành phố 1.133 người; khối hành chính tỉnh, huyện, thành phố 1.764 người và cấp xã (bao gồm cán bộ chuyên trách, công chức xã và cán bộ không chuyên trách xã, thôn, tổ dân phố) 6.006 người, sự nghiệp giáo dục 15.667 người, sự nghiệp y tế 2.771 người và các sự nghiệp khác. Phần lớn cán bộ, công chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện đang công tác trong các cơ quan đảng, đoàn thể, nhà nước các cấp đã được rèn luyện, thử thách qua quá trình đấu tranh giải phóng dân tộc, trong xây dựng quê hương, có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng, có tinh thần đoàn kết, nhiệt tình công tác; kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức hoạt động thực tiễn từng bước được nâng lên. Đây chính là động lực quan trọng góp phần đưa nền kinh tế của tỉnh trong những năm qua tăng trưởng khá cao, 5 năm 2001 - 2005, tổng sản phẩm xã hội (GDP) tăng bình quân hàng năm 10,3%, riêng năm 2006 tăng 12,3%, đạt mức cao nhất trong những năm qua. Quốc phòng, an ninh được tăng cường và giữ vững. Hệ thống chính trị ngày càng tiến bộ và có những chuyển biến tích cực trên nhiều mặt. Sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân tộc, lòng tin của nhân dân và sự đồng thuận của xã hội đối với công cuộc đổi mới do Đảng lãnh đạo tiếp tục được tăng cường. Năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ không ngừng được nâng lên.

Từ thực tiễn công tác cán bộ thời gian qua, rút ra một số kinh nghiệm:

1 - Kiên quyết giữ vững nguyên tắc của Đảng trong công tác cán bộ, phát huy dân chủ, tạo được sự thống nhất trong nội bộ và đồng thuận trong xã hội.

2 - Phải căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công việc và kết quả rèn luyện phẩm chất chính trị để đánh giá cán bộ, làm cơ sở cất nhắc, đề bạt, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ.

3 - Có chính sách và bước đi thích hợp thay thế những cán bộ không đủ tiêu chuẩn - "tạo đầu ra", đi đôi với thực hiện nghiêm các quy định khi tuyển dụng cán bộ công chức bảo đảm các tiêu chuẩn - "chuẩn hóa đầu vào".

4 - Cần chủ động có kế hoạch đào tạo một lớp cán bộ mới, trẻ, có trình độ cao để bổ sung vào bộ máy trong những nhiệm kỳ tiếp theo.

5 - Muốn đổi mới và nâng cao chất lượng công tác cán bộ trước hết cần đổi mới, nâng cao trình độ, phẩm chất và chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ trực tiếp làm công tác tổ chức, cán bộ.

Tuy công tác cán bộ có những bước chuyển biến tích cực, song vẫn chưa đáp ứng được đòi hỏi của nhiệm vụ đặt ra. Cụ thể là:

- Các cấp ủy, chính quyền còn nhiều lúng túng trong lãnh đạo, chỉ đạo về công tác cán bộ; chưa dự báo đầy đủ về yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ, do đó thiếu chủ động trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ. Cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, bố trí, sử dụng cán bộ của tỉnh còn có chỗ bất cập, thiếu tầm chiến lược. Tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi, thiếu khách quan trong việc đánh giá, sử dụng cán bộ của các cấp, các ngành, của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý chậm được khắc phục ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị các cấp còn hẫng hụt, thiếu đồng bộ và chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, chưa bảo đảm tính kế thừa và sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ trong giai đoạn mới. Cán bộ tham mưu tầm chiến lược, cán bộ có trình độ chuyên môn sâu sau đại học ở từng ngành, từng lĩnh vực, chuyên gia giỏi đầu ngành còn quá ít. Tỷ lệ cán

bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số còn ít. Một bộ phận cán bộ, công chức năng lực hạn chế, phát huy tác dụng thấp. Một số cán bộ, công chức có biểu hiện tiêu cực, thiếu trách nhiệm. Trong đó, một bộ phận khá lớn cán bộ, công chức cấp xã chưa đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức cấp tỉnh, huyện chưa đủ tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ hoặc có trình độ chuyên môn nhưng chưa được đào tạo cơ bản hoặc chưa được bố trí phù hợp, nên hiệu quả công việc thấp.

Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2005 - 2010 xác định, phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ đột phá của tỉnh, trong đó công tác cán bộ là nội dung trọng tâm; phải tạo được sự chuyển biến đồng bộ trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ theo hướng trí thức hóa đội ngũ cán bộ cấp xã, chuyên môn hóa cán bộ cấp huyện và đào tạo cán bộ có tầm chiến lược cấp tỉnh. Mục tiêu từ nay đến năm 2010 là: *phải xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học - công nghệ, văn hóa - nghệ thuật, công chức, viên chức đủ phẩm chất, bảo đảm tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn chức danh, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ ngày càng chuyên sâu, có năng lực đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, mở rộng hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực. Phấn đấu từ nay đến năm 2010, đội ngũ cán bộ, công chức các cấp, các ngành trong tỉnh cơ bản đạt tiêu chuẩn chức danh và tiêu chuẩn ngạch theo quy định của Trung ương.*

Để đạt được mục tiêu trên, thời gian tới công tác cán bộ của tỉnh tập trung thực hiện tốt các nhiệm vụ và giải pháp sau đây:

Một là, chủ động thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý trên cơ sở căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, tổ chức

bộ máy của cả hệ thống chính trị và của từng cơ quan, đơn vị, yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ; tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn ngạch của cán bộ, công chức; số lượng biên chế cho phép để xác định nhu cầu về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng hợp lý, có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức ở địa phương, đơn vị mình.

Hai là, tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ trên cơ sở tiếp tục quán triệt và thực hiện tốt Quy chế đánh giá cán bộ ban hành kèm theo Quyết định số 50-QĐ/TW của Bộ Chính trị, đưa công tác này đi vào nề nếp và thực sự có chất lượng; tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị, Hướng dẫn số 47-HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã được cụ thể hóa bằng Kế hoạch số 10-KH/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, sớm hoàn thành và phê duyệt quy hoạch A1 ở các cấp trong quý II-2007, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong những năm tới.

Ba là, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác thi tuyển, tuyển dụng cán bộ, công chức theo hướng công khai, minh bạch, tuân thủ đúng các quy định của Đảng, Nhà nước. Cán bộ, công chức được tuyển dụng vào bộ máy hệ thống chính trị, đơn vị sự nghiệp phải bảo đảm đúng chức danh cần tuyển, đạt các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Các cơ quan chuyên môn và người đứng đầu chịu trách nhiệm trước cấp ủy và chính quyền về những trường hợp tuyển dụng cán bộ không bảo đảm các tiêu chuẩn theo quy định. Thông qua việc xét, thi tuyển công chức, viên chức hằng năm, từng bước có cơ chế, chính sách phù hợp thay thế những cán bộ không đủ tiêu chuẩn

bằng việc mạnh dạn tuyển dụng các sinh viên đã tốt nghiệp ra trường bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định. Xây dựng công chức dự bị để thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, ưu tiên những sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi để tạo nguồn. Thu hút những người có trình độ chuyên môn cao để đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý lâu dài.

Bốn là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm nhanh chóng chuẩn hóa đội ngũ cán bộ. Trong đó, ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, cán bộ nguồn lâu dài cấp tỉnh; cán bộ cấp xã và các huyện miền núi. Đồng thời, tiếp tục triển khai thực hiện tốt Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm đào tạo cán bộ qua thực tiễn.

Năm là, bố trí, sử dụng hợp lý và hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức trên cơ sở ban hành quy định về chức danh của từng loại cán bộ, công chức, tiêu chuẩn chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức các cấp trong hệ thống chính trị của tỉnh, trong từng cơ quan, đơn vị đến năm 2010 để làm cơ sở tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ, công chức. Kiên quyết thay thế những cán bộ, công chức suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; động viên, khuyến khích những đồng chí yếu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và không có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng không đủ điều kiện để đào tạo, bồi dưỡng nghỉ việc hoặc nghỉ hưu trước tuổi.

Sáu là, tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách phục vụ phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh thực hiện tốt các chính sách của Trung ương, tỉnh sẽ ban hành các cơ chế, chính sách phù hợp nhằm khuyến khích phát triển đội ngũ cán bộ, công chức. Đồng thời, cân đối, bảo đảm nguồn lực về ngân sách phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh để phục vụ yêu cầu xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. □