

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC BOI DƯỠNG CÁN BỘ CỦA CẤP ỦY CẤP HUYỆN

TS NGUYỄN THỊ HỒNG HẠNH

Học viện Chính trị khu vực I

• **Tóm tắt:** *Bồi dưỡng cán bộ (BDCB) là một nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng trong công tác xây dựng Đảng để đảm bảo cho đội ngũ cán bộ ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ của từng thời kỳ cách mạng. Đây là trách nhiệm của cấp ủy đảng các cấp đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên thuộc quyền quản lý của cấp mình. Trên cơ sở nghiên cứu, tổng kết thực tiễn công tác BDCB của cấp ủy cấp huyện một số tỉnh phía Bắc nước ta, bài viết đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác này trong những năm sắp tới.*

• **Từ khóa:** *công tác bồi dưỡng cán bộ, chất lượng, cấp ủy cấp huyện*

Trong Báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng và thi hành Điều lệ Đảng tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, vấn đề xây dựng Đảng về cán bộ được bổ sung là một nội dung mới của công tác xây dựng Đảng. Điều này xuất phát từ tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ các cấp cả về lý luận và trong thực tiễn xây dựng Đảng, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Ở địa phương, cơ sở, đội ngũ cán bộ càng có vai trò quan trọng trong triển khai, tổ chức thực hiện, đưa nghị quyết của Đảng vào cuộc sống. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để được dân mến, dân tin, dân đồng tình ủng hộ là trách nhiệm của cấp ủy các cấp, đặc biệt là cấp trực tiếp quản lý đội ngũ này. Xác định đúng và trúng nội dung cần bồi dưỡng, lựa chọn hình thức, phương pháp bồi dưỡng phù hợp với đặc thù của cán bộ sẽ góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý và hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ này. Tuy không phải là nhiệm vụ chính yếu, song công tác BDCB vẫn được nhìn nhận là một tiêu chí đánh giá chất lượng lãnh đạo của cấp ủy cấp huyện.

1. Nhận thức chung về công tác bồi dưỡng cán bộ của cấp ủy cấp huyện

Công tác bồi dưỡng (CTBD) cán bộ của cấp ủy cấp huyện là hoạt động của cấp ủy cấp huyện trong việc lãnh đạo và tổ chức cập nhật, bổ sung kiến thức mới, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kinh nghiệm thực tiễn, nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cho đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi được phân cấp quản lý. *Mục đích của CTBD của cấp ủy cấp huyện:* (1) Bổ sung, nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn cho đội ngũ cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. (2) Thay đổi thái độ và hành vi, giúp cán bộ luôn phát triển để có thể đáp ứng được nhu cầu nhân lực trong tương lai của tổ chức. (3) Rút ngắn thời gian học hỏi, làm quen với công việc mới của cán bộ do chuyển chuyển, để bạt, thay đổi nhiệm vụ và đảm bảo cho họ có đầy đủ khả năng làm việc một cách nhanh chóng và hiệu quả.

Vì thế, so với các khâu trong công tác cán bộ, CTBD đóng vai trò quan trọng, biểu hiện cụ thể: Cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực, kỹ năng làm việc của cán bộ; Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp của hệ thống chính trị, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao của sự nghiệp

đổi mới; Góp phần củng cố, xây dựng, đổi mới hệ thống chính trị, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng, quản lý của các cơ quan chính quyền, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

2. Thực trạng công tác bồi dưỡng cán bộ của cấp ủy cấp huyện qua khảo sát một số tỉnh phía Bắc

Thực hiện Quy định số 164-QĐ/TW ngày 01-2-2013 của Bộ Chính trị về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26-5-2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận cho cán bộ lãnh đạo, quản lý; Kết luận số 117-KL/TW ngày 20-11-2015 của Ban Bí thư về công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01-9-2017 của Chính phủ về đào tạo, BDCB, công chức, viên chức,... CTBD cán bộ của cấp ủy các huyện qua khảo sát ở một số tỉnh phía Bắc đã đạt được những kết quả khá tốt.

Qua khảo sát ở 6 tỉnh, thành phố phía Bắc nước ta gồm Sơn La, Vĩnh Phúc, Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh và Nghệ An, với 300 phiếu hỏi, thống kê số liệu trong 5 năm từ 2015-2020. Đối tượng khảo sát là cán bộ thuộc diện cấp ủy cấp huyện quản lý gồm các chức danh thuộc Ban chấp hành Đảng bộ cấp huyện, Ban Chấp hành Đảng bộ cơ sở trực thuộc cấp huyện, Hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp xã, cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương cấp xã. Kết quả khảo sát cho thấy có 97,1% số cán bộ được hỏi đã tham gia ít nhất một lớp bồi dưỡng. Cán bộ đã tham gia bồi dưỡng là cán bộ thuộc các cơ quan, ban đảng chiếm 45,7%, cán bộ chính quyền và các cơ quan tham mưu chiếm 52,7%. Trong số những cán bộ đã tham gia các khóa học bồi dưỡng của cấp ủy cấp huyện, chiếm tỷ lệ cao nhất với 84,2% tham gia các lớp học bồi dưỡng về lý luận chính trị; tiếp đến là 76,9% tham gia các lớp bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng theo vị trí công tác; 52,7% tham gia các lớp bồi dưỡng về tin học; 11,4% tham gia các lớp bồi dưỡng về ngoại ngữ và 18,7% tham gia các lớp bồi dưỡng khác. Bên cạnh số lượng đồng đạo các khóa bồi dưỡng được tổ chức, chất lượng BDCB ngày càng được nâng cao, tỷ lệ tốt nghiệp thường xuyên đạt mức khá cao: từ 95%-97%, có những lớp đạt 100%. Trong đó tỷ lệ tốt nghiệp đạt loại khá giỏi từ 30-70%. Cán bộ đã qua bồi dưỡng cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác. Kết quả khảo sát cho thấy, sau bồi dưỡng, 10% cán bộ đã có thăng tiến trong công

việc, được bổ nhiệm vị trí cao hơn, 62,7% cán bộ tự thấy đã có thêm kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ vận dụng tốt vào công việc hiện tại, đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao. Cán bộ đã vận dụng được ngay những kiến thức đã học vào giải quyết công việc hàng ngày của cơ quan, đơn vị, đạt hiệu quả góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị.

Bên cạnh những kết quả đạt được, CTBD cán bộ của cấp ủy cấp huyện các tỉnh phía Bắc cũng còn một số hạn chế, bất cập cụ thể như sau:

Một là, vẫn còn biểu hiện khoán hoạt động này cho các ban đảng và trung tâm chính trị cấp huyện. Qua kết quả khảo sát nhận thức về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng của cấp ủy cấp huyện cho thấy: có 29% tổng số người được hỏi cho là rất quan trọng, 46% người được hỏi cho là quan trọng. Còn có 6% người được hỏi cho là không quan trọng. Điều đáng suy nghĩ là trong số người được hỏi có đến 64% người đang công tác trong các tổ chức đảng, các cơ quan chính quyền; chỉ có 32,7% đang làm việc trong các ban, ngành, đoàn thể; có 100% người được hỏi đã từng là chủ thể và đối tượng của công tác bồi dưỡng của cấp ủy cấp huyện.

Hai là, tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ làm công tác bồi dưỡng vẫn còn hạn chế về số lượng, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp và kiến thức thực tiễn. Khi thực hiện chủ trương hợp nhất chức danh Trưởng Ban Tuyên giáo đồng thời là Giám đốc Trung tâm chính trị cấp huyện, một số địa phương còn đồng thời thực hiện việc sát nhập Trung tâm với Ban Tuyên giáo cấp huyện. Do đó nhiều trung tâm thiếu biên chế, thiếu giảng viên có trình độ chuyên môn sâu. Ví dụ, ở tỉnh Quảng Ninh, có 5/14 Trung tâm chính trị huyện chỉ có từ 2 đến 3 biên chế trong khi theo Quyết định số 185-QĐ/TW ngày 03/9/2008 của Ban Bí thư Trung ương, cán bộ chuyên trách làm công tác bồi dưỡng của cấp ủy cấp huyện là cán bộ được biên chế của Trung tâm chính trị cấp huyện, có từ 4 đến 6 biên chế. Thêm vào đó, đội ngũ cán bộ, giảng viên đa phần là kiêm nhiệm, thời gian giữ vị trí không dài, quá trình luân chuyển vị trí do sắp xếp tổ chức bộ máy cũng làm giảm đi sự tâm huyết của đội ngũ này đối với CTBD cán bộ.

Ba là, nội dung chương trình bồi dưỡng còn chưa đáp ứng được yêu cầu và phát triển của thực tiễn. Thực tiễn cho thấy nội dung, chương trình bồi dưỡng còn nhiều trùng lặp, còn mang tính khái quát chung chung, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, chưa chú trọng bồi dưỡng kỹ năng thực thi từng chức danh, nhiệm vụ của cán bộ. Hạn chế này xuất phát

từ việc chương trình không được bổ sung, cập nhật hàng năm nên không chuyển tải được những thay đổi cơ bản, những nét mới của nội dung các chuyên đề. Thêm vào đó, nội dung, đối tượng, thời gian, giảng viên tham gia bồi dưỡng do sự phối hợp giữa Ban Tổ chức, Ban Tuyên giáo cấp huyện và Trung tâm chính trị cấp huyện quyết định nhưng lại chưa làm tốt. Các Trung tâm chính trị cấp huyện phải chủ động xây dựng kế hoạch hoạt động hàng năm trên cơ sở hướng dẫn của Ban Tuyên giáo Trung ương và Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy nhưng lại thiếu căn cứ quy hoạch, đào tạo và BDCB của hệ thống chính trị cơ sở các huyện, thị, thành phố.

Bốn là, việc tổ chức các lớp bồi dưỡng chưa được thực hiện thường xuyên do một số cấp ủy cấp huyện chưa nhận thức đầy đủ trách nhiệm của mình. Không chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng, còn thụ động chờ phân cấp, giao chỉ tiêu, dẫn đến tình trạng không tổ chức BDCB thường xuyên mà đa số là theo kế hoạch nhiệm kỳ. Cơ sở vật chất cũng tác động không nhỏ khi kết quả khảo sát cho thấy: 9,2% cán bộ được hỏi đánh giá cơ sở vật chất phục vụ cho công tác bồi dưỡng là chưa tốt, 37,4% đánh giá mức độ vừa phải, mới chỉ đảm bảo mức cơ bản phục vụ cho công tác này (diện tích đất ở một số trung tâm còn quá nhỏ, thiếu nhà nghỉ cho học viên, nhà ăn, thư viện, nguồn tài liệu phục vụ nghiên cứu và học tập của giảng viên, học viên chưa phong phú...).

Năm là, cán bộ được bồi dưỡng tăng về số lượng nhưng chất lượng chưa cao. Chất lượng cán bộ biểu hiện ở hiệu quả công việc, mức độ thăng tiến trong công việc. Nhưng thực tế, sau bồi dưỡng chỉ 10% cán bộ có thay đổi trong công việc, 27,3% cho rằng chưa cập nhật, vận dụng được nhiều vào công việc trong khi tỷ lệ khá giỏi đạt mức 30-70%. Do vậy, cơ sở đào tạo chú trọng nâng cao chất lượng học tập và công tác giám sát, kiểm tra là điều cần thiết.

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ của cấp ủy cấp huyện

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã khẳng định, phải “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ Nhân dân và sự phát triển của đất nước... có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài... Đồng thời có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với Nhân dân”⁽¹⁾.

Chính vì vậy, nâng cao chất lượng CTBD cán bộ để xây dựng một đội ngũ cán bộ vừa có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, vừa đáp ứng được yêu cầu của từng vị trí việc làm, có khả năng thích ứng cao, nhạy bén, sáng tạo, nắm bắt, tiếp thu các kiến thức, kỹ năng, công nghệ mới; đồng thời, vừa có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm, trung thành và tận tụy phục vụ nhân dân, vì lợi ích của nhân dân là một yêu cầu vừa có tính cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài.

Một là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy cấp huyện đối với công tác bồi dưỡng trên địa bàn quản lý. Cấp ủy cấp huyện, nhất là người đứng đầu cấp ủy cần có nhận thức đúng đắn về vai trò và tính cấp thiết của CTBD cán bộ, từ đó xác định mục tiêu, chương trình dài hạn và ban hành những kế hoạch, những đề án đúng đắn, phù hợp mang lại hiệu quả trong CTBD cán bộ.

Ở mỗi địa bàn cụ thể, cấp ủy cấp huyện xây dựng hệ thống nghị quyết, chương trình, kế hoạch thống nhất, đồng bộ chỉ đạo, lãnh đạo CTBD cán bộ phù hợp với điều kiện của địa bàn và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị; bổ sung, thay đổi các văn bản qui định rõ về chính sách khuyến khích cán bộ học tập và tự học để không ngừng nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác quản lý cán bộ; thực hiện tốt việc đánh giá gắn với phân công bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ. Đây là một nội dung quan trọng của công tác cán bộ hiện nay, nhất là nội dung này sẽ có liên quan mật thiết đến công tác quy hoạch, bổ nhiệm, phân công chọn cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng.

Ngoài ra, cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát về CTBD cán bộ. Bởi lẽ, đây là một trong những yếu tố góp phần quyết định vào việc thực hiện có hiệu quả CTBD cán bộ trên địa bàn cấp huyện. Kiểm tra, giám sát là khâu quan trọng để đánh giá hiệu quả bồi dưỡng, kịp thời uốn nắn những biểu hiện lệch lạc, thiếu sót, khuyết điểm trong công tác này và đặc biệt chú trọng kiểm tra đánh giá đối với kết quả sau bồi dưỡng đối với cán bộ.

Hai là, đổi mới chương trình, nội dung bồi dưỡng. Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới chương trình gắn với thực tiễn và nhiệm vụ trong điều kiện và tình hình mới, chương trình bồi dưỡng cần xây dựng cho từng loại cán bộ trong hệ thống chính trị cấp huyện như: khối Đảng, khối Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, khối cơ quan chính quyền, khối phường, xã, thị trấn, đảm bảo sự đa dạng, phong phú với nhiều loại lớp khác nhau. Sự khác biệt để

dựa vào đó phân chia các lớp, khóa bồi dưỡng có thể theo các tiêu chí như: chức danh lãnh đạo hiện nay, chức danh qui hoạch, chuyên môn và năng khiếu... Việc phân chia các đối tượng theo chuyên môn chỉ có thể theo các chuyên ngành về công tác Đảng, công tác quản lý nhà nước, công tác đoàn thể... Đổi mới nội dung BDCB bám sát yêu cầu, nhiệm vụ công tác của vị trí việc làm, tính đặc thù công việc. Trang bị những nội dung cần thiết không dàn trải, chung chung. Nội dung chương trình phải đảm bảo: sát với chức năng, nhiệm vụ của từng đối tượng, tránh sự trùng lặp kiến thức gây nhàm chán, lãng phí thời gian và gắn với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực; tỷ lệ thích hợp cho kỹ năng thực hành để khi gặp những tình huống cụ thể trong công tác có thể xử lý nhanh, kịp thời, hiệu quả.

Ba là, đổi mới phương pháp, hình thức BDCB. Đổi mới và áp dụng các phương pháp truyền đạt kiến thức theo từng đối tượng bồi dưỡng như: thuyết trình, làm việc theo nhóm, nghiên cứu tình huống, thảo luận, đóng vai ... Hình thức bồi dưỡng kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, chia tổ nhóm thảo luận, làm bài tập tình huống: minh họa quy trình, thao tác thực thi nhiệm vụ bằng hình ảnh trình chiếu, hướng dẫn nghiệp vụ theo hình thức “cầm tay, chỉ việc”. Đây là phương pháp học tập tốt nhất nhằm thực hiện phương châm kết hợp chặt chẽ giữa học và hành, giữa lý luận và thực tiễn phù hợp với điều kiện, đặc điểm của đội ngũ cơ sở hiện nay.

Bốn là, đổi mới công tác quản lý bồi dưỡng đi đôi với giáo dục động cơ, thái độ trách nhiệm trong tự bồi dưỡng của cán bộ. Đổi mới công tác quản lý học viên, đây là khâu cơ bản nhất và khó áp dụng nhất vì học viên là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Do đó, tăng cường trách nhiệm của cán bộ quản lý lớp, của giảng viên từng bước hình thành thái độ học tập nghiêm túc, hiệu quả đối với các lớp bồi dưỡng là cần thiết nhằm khắc phục tình trạng qua loa, dễ dãi trong quản lý các lớp bồi dưỡng tại huyện. Thực hiện thông tin hai chiều giữa Ban tổ chức huyện ủy, Chủ nhiệm lớp với cơ quan, đơn vị có cán bộ cử đi bồi dưỡng. Cán bộ là người đứng đầu phải nêu gương trong tham gia học tập: Thực hiện việc nghiêm túc phê bình (bằng hình thức thông báo của Huyện ủy) đối với những cán bộ không nghiêm túc học tập nhằm khắc phục tình trạng không nghiêm túc, đối phó của cán bộ được cử đi học.

Năm là, phát huy tính tích cực, chủ động và tinh thần tự giác của mỗi cán bộ đối với việc tự học tập, tự nghiên cứu. Học tập ở trường lớp theo hình thức

tập trung lâu nay đều mang lại hiệu quả rõ rệt. Tuy nhiên, với chương trình, hình thức, phương pháp, phương tiện bồi dưỡng công tác đào tạo cán bộ tốt mà người học thiếu sự chủ động và sáng tạo trong học tập thì hiệu quả không cao. Vì vậy, người học chú trọng nghe giảng ở lớp và tự học ở nhà là khâu quan trọng. Việc thực hiện của người học thường là đọc sách, tự nghiên cứu, chuẩn bị đề cương thảo luận, xêmina theo những yêu cầu, những câu hỏi do giảng viên hướng dẫn. Ngoài giáo trình, tài liệu do giảng viên hướng dẫn, còn phải thường xuyên nghiên cứu sách, báo, tài liệu chuyên ngành để cập nhật những thông tin, chủ trương, chính sách mới của Đảng, Nhà nước và các cấp ở địa phương để vận dụng trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ công tác tại cơ quan, đơn vị, địa phương.

Sáu là, đầu tư cơ sở vật chất và quan tâm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; đồng thời thực hiện tốt chính sách, chế độ giảng viên, báo cáo viên. Cấp ủy cấp huyện tiếp tục quan tâm đầu tư cho các Trung tâm chính trị cấp huyện, Trường Bồi dưỡng về cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên; đảm bảo cho các trung tâm đào tạo đủ điều kiện thực hiện đạt hiệu quả các chương trình, kế hoạch BDCB được giao theo phương pháp giảng dạy hiện đại. Đây là nhiệm vụ cấp thiết và lâu dài cho công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ.

Các địa phương quan tâm đầu tư, cung cấp trang thiết bị phòng học, hội trường, thư viện, ký túc xá, nhà ăn, phương tiện phục vụ một cách tốt nhất cho việc giảng dạy, học tập, đi lại, ăn nghỉ của giảng viên và học viên tại các Trung tâm chính trị cấp huyện. Đội ngũ giảng viên chủ động xây dựng kế hoạch thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực, trình độ và phương pháp sư phạm; hoàn thiện và thực hiện tốt chế độ, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên đặc biệt là vấn đề tiền lương, thâm niên nghề nghiệp và các chế độ hỗ trợ ■

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành Trung ương XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Khổng Văn Chiến- Nguyễn Thị Thu Hà (2020), *Nâng cao chất lượng cán bộ - “khâu then chốt” trong công tác cán bộ của Đảng hiện nay*, Tạp chí Cộng sản, số 953.
3. Nguyễn Minh Phương. *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và một số vấn đề đặt ra trong hội nhập quốc tế*, <http://lyluanchinhtri.vn>, ngày 27-3-2018.
4. Trần Khắc Việt (2021), *Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng*, Tạp chí Cộng sản, số 968.

⁽¹⁾ Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2021, tập 1, tr.178-179