

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TỈNH ĐIỆN BIÊN ĐÁP ỨNG NGÀY Càng TỐT HƠN YÊU CẦU, NHIỆM VỤ TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

NGUYỄN VĂN THẮNG*

Thời gian qua, Đảng bộ tỉnh Điện Biên đã có nhiều cố gắng, nỗ lực trong xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhằm đáp ứng đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị. Nỗ lực đó đã góp phần vào thành công trên các lĩnh vực, được Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 ghi nhận. Thời gian tới, để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới, Đảng bộ tỉnh Điện Biên tiếp tục thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ quan trọng này, với những mục tiêu, giải pháp cụ thể.

1- Cán bộ và công tác cán bộ có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định sự thành bại của cách mạng. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”. Thấm nhuần tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta khẳng định rõ: Phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm, xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt, trong xây dựng Đảng thì công tác cán bộ là khâu “then chốt” của nhiệm vụ “then chốt”.

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước tiếp tục dành sự quan tâm đặc biệt và có nhiều chủ trương, nghị quyết quan trọng về công tác cán bộ; đặc biệt là Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, số 26-NQ/TW, ngày 19-5-2018, “Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang

tâm nhiệm vụ”. Nghị quyết này có vai trò rất quan trọng, định hướng về mặt chiến lược để cấp ủy các cấp xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ thời kỳ đầy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Các quy định mới về điều kiện, tiêu chuẩn đánh giá cán bộ, đề bạt, bổ nhiệm, quy hoạch và luân chuyển cán bộ được Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành đầy đủ, chặt chẽ, tạo điều kiện để các cấp ủy, tổ chức đảng triển khai thực hiện hiệu quả, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong công tác cán bộ.

Trong lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, Tỉnh ủy Điện Biên luôn quán triệt quan điểm: Công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, là nhân tố quyết định thắng lợi trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa

* Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Tỉnh ủy, Trưởng Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Điện Biên

phương. Trong công tác cán bộ, tỉnh Điện Biên luôn tập trung lãnh đạo rà soát, hoàn thiện các quy định về tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ theo hướng dẫn của Trung ương, phù hợp với điều kiện thực tế tại địa phương; do đó, các khâu trong công tác cán bộ được triển khai thực hiện đồng bộ, chặt chẽ.

Từ quan điểm chỉ đạo nói trên, thời gian qua, Tỉnh ủy Điện Biên đã thực hiện một số biện pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ và đạt được những kết quả quan trọng là:

Thứ nhất, lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện thường xuyên công tác khảo sát, đánh giá cán bộ, gắn với việc sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ.

Để làm tốt công tác cán bộ, phải hiểu và đánh giá đúng cán bộ. Công tác khảo sát, đánh giá cán bộ được xác định là khâu rất khó, là khâu đầu tiên, có tính chất quyết định đến toàn bộ các khâu khác trong công tác cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ là tiền đề để sử dụng, bố trí đúng cán bộ, là cơ sở cho công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; vì thế, Tỉnh ủy Điện Biên tập trung thực hiện có kết quả công tác này.

Quy trình đánh giá cán bộ được cấp ủy các cấp của Đảng bộ tỉnh Điện Biên thực hiện theo đúng các hướng dẫn của Trung ương, như Quy định số 262-QĐ/TW, ngày 8-10-2014, của Bộ Chính trị, “Về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội”; Quy định số 89-QĐ/TW, ngày 4-8-2017, của Bộ Chính trị, về “Khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”; Quy định số 132-QĐ/TW, ngày 8-3-2018, của Bộ Chính trị, “Về việc kiểm

điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị”; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, ngày 13-8-2020, của Chính phủ, “Về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức”.

Thứ hai, bố trí, sử dụng cán bộ với cơ cấu phù hợp, góp phần phát huy năng lực, sở trường công tác của cán bộ.

Điện Biên là tỉnh miền núi, biên giới, có 19 dân tộc cùng sinh sống trên địa bàn; vì vậy, việc bố trí, sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được tỉnh đặc biệt quan tâm đến cơ cấu thành phần dân tộc, giới tính, độ tuổi, nhất là ở cấp cơ sở. Việc bố trí và sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số được Tỉnh ủy lãnh đạo ngay từ khâu chuẩn bị nhân sự đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025. *Hiện nay, cơ cấu về độ tuổi cấp ủy các cấp trong tỉnh như sau:* Cấp tỉnh, cấp huyện, dưới 40 tuổi, đạt tỷ lệ từ 10% trở lên; 40 tuổi - 50 tuổi đạt từ 40% - 50%; còn lại là trên 50 tuổi. Cấp xã, dưới 35 tuổi đạt từ 10% - 15%; 35 tuổi đến 50 tuổi đạt từ 40% - 50%, còn lại là trên 50 tuổi. *Cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số:* Cấp xã, tỷ lệ cán bộ nữ đạt 28%, cán bộ là người dân tộc thiểu số đạt 84% (trong đó, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số chiếm 22%). Cấp huyện, tỷ lệ cán bộ nữ đạt 63%, cán bộ là người dân tộc thiểu số đạt 49% (trong đó, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số chiếm 29%). Cấp tỉnh, tỷ lệ cán bộ nữ đạt 56%, cán bộ là người dân tộc thiểu số đạt 29% (trong đó, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số chiếm 15%). Việc bố trí, sử dụng hợp lý về cơ cấu đã tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ các cấp có điều kiện học hỏi, giúp nhau cùng tiến bộ, nâng cao năng

lực công tác và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ luôn được tỉnh chú trọng về số lượng và chất lượng, về nội dung và hình thức đào tạo.

Cán bộ các cấp của tỉnh Điện Biên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng dưới nhiều hình thức khác nhau, cả ở trong tỉnh và bên ngoài tỉnh; bên cạnh số lượng cán bộ được đào tạo ngày càng bảo đảm yêu cầu, thì chất lượng đội ngũ cán bộ của tỉnh cũng được nâng lên, cả về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực quản lý, trình độ lý luận chính trị; qua đó, giúp các cơ quan, đơn vị, địa phương hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của mình. Đến nay, trình độ chuyên môn từ đại học trở lên của đội ngũ cấp ủy viên cấp cơ sở đạt 73,24%, trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị đạt 22,1%, trình độ trung cấp đạt 65,33%. Trình độ chuyên môn từ đại học trở lên của đội ngũ cấp ủy viên cấp trên trực tiếp cơ sở đạt 98,03%; trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị đạt 78,38%, trình độ trung cấp lý luận chính trị đạt 21,62%. Trình độ chuyên môn từ đại học trở lên của đội ngũ cấp ủy viên cấp tỉnh đạt 100% (trong đó, trình độ thạc sĩ đạt 59,62%, tiến sĩ đạt 3,85%); trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị của đội ngũ này đạt 100%. Số cán bộ lãnh đạo, quản lý từ phó trưởng phòng trở lên có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên chiếm 99%; có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 99,7%; 100% số cán bộ, công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ (trong đó, trình độ trung cấp trở lên chiếm 93,6%); số cán bộ, công chức cấp xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên chiếm 55,6% (tăng 21,8% so với đầu nhiệm kỳ).

Thứ tư, thực hiện tốt công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ.

Tỉnh ủy Điện Biên xác định, quy hoạch cán bộ là giải pháp quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ năng lực, trình độ; luân chuyển cán bộ để tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ có triển vọng được rèn luyện trong thực tiễn, có điều kiện trưởng thành nhanh chóng, toàn diện, sát với yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị. Thực hiện mục tiêu đó, Tỉnh ủy Điện Biên ban hành quy định về luân chuyển cán bộ, xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ. Nhiệm kỳ 2015 - 2020, tỉnh đã luân chuyển nhiều cán bộ, với hai hình thức, *luân chuyển dọc* (cấp tỉnh luân chuyển về huyện; cấp huyện luân chuyển về cấp xã; cấp xã luân chuyển lên cấp huyện) và *luân chuyển ngang*. Cán bộ được luân chuyển hầu hết đều phát huy tốt năng lực, sở trường, hoàn thành nhiệm vụ được giao và được nhân dân tín nhiệm. Thực hiện chủ trương bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương, hiện nay tỉnh Điện Biên đã bố trí 9/10 đồng chí bí thư cấp ủy cấp huyện và 7/10 đồng chí chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện không là người địa phương. Ở cấp xã, tỉnh đã bố trí 68/129 bí thư cấp ủy cấp xã và 27/129 chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã là cán bộ luân chuyển, không là người địa phương. Công tác quy hoạch và nguồn cán bộ quy hoạch của tỉnh khá dồi dào, cơ bản đáp ứng được yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. Nhiệm kỳ 2015 - 2020, tỉnh Điện Biên đã phê duyệt quy hoạch 139 lượt cán bộ cấp tỉnh, 1.576 lượt cán bộ thuộc sở, ngành và cấp huyện, 6.076 lượt cán bộ cấp xã.

Qua thực tế cho thấy, nhờ việc thực hiện các biện pháp nêu trên trong công tác cán bộ, đội ngũ cán bộ của tỉnh đều có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện; trình độ, năng lực được nâng lên, cơ bản đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh của tỉnh trong những năm vừa qua.

2- Bước vào nhiệm kỳ mới, trước yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao, đòi hỏi mỗi cấp ủy, tổ chức đảng phải không ngừng nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu để ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ mới. Muốn vậy, phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đồng bộ, có chất lượng; trong đó, nhiệm vụ quan trọng hơn cả là phải xây dựng cho được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành từ tỉnh đến cơ sở đủ sức đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ; khắc phục những hạn chế, yếu kém trong công tác cán bộ hiện nay.

Xuất phát từ yêu cầu đó, Tỉnh ủy Điện Biên xác định rõ quan điểm, mục tiêu trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhiệm kỳ 2020 - 2025 của tỉnh, đó là: *Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp; bảo đảm sự kế tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo, xây dựng tỉnh Điện Biên ngày càng phát triển toàn diện, bền vững.* Đây cũng là một trong những khâu đột phá chiến lược, là nhiệm vụ trọng tâm đã được Đại hội đại biểu Đảng

bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đề ra.

Để thực hiện được các yêu cầu, mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo, thời gian tới Đảng bộ tỉnh Điện Biên tập trung vào một số nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu như sau:

Một là, tiếp tục thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ, từ khâu khảo sát, đánh giá đến quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tiếp tục thực hiện hiệu quả chủ trương luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, gắn với thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương. Cùng cố, kiện toàn, sắp xếp, bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các huyện, thị xã, thành phố, các sở, ban, ngành của tỉnh. Chú trọng chất lượng “đầu vào” trong tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích, thu hút cán bộ có trình độ, năng lực đến công tác ở vùng khó khăn, vùng cao, biên giới. Thực hiện lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ bằng hình thức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý để bảo đảm minh bạch, lựa chọn được người ưu tú nhất trong số các cán bộ được quy hoạch.

Hai là, thực hiện nghiêm quy định, quy trình về công tác cán bộ; tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn thiện các văn bản về công tác cán bộ của tỉnh, nhằm đổi mới mạnh mẽ, toàn diện và thực hiện đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ, tạo môi trường thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức rèn luyện. Thúc đẩy việc đổi mới, sáng tạo, khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Ba là, cụ thể hóa và triển khai các giải pháp bảo đảm thực hiện mục tiêu xây dựng cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số một cách phù hợp. Cấp ủy các cấp và người đứng đầu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số; chủ động xây dựng, thu hút, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để tạo nguồn cán bộ, đặc biệt là cán bộ kế cận; cấp ủy và người đứng đầu chịu trách nhiệm trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ ở cấp mình.

Bốn là, tiếp tục kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan trong hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; thực hiện tinh giản biên chế gắn với đẩy mạnh cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo vị trí việc làm; quyết tâm thực hiện giảm đầu mỗi tổ chức, giảm số lượng cấp phó và bộ phận hành chính, phục vụ, tăng số lượng cán bộ nghiên cứu khoa học, cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ theo hướng chuyên nghiệp, tinh thông, hiệu quả.

Năm là, tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao bản lĩnh chính trị, tinh chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ ở các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị của tỉnh. Việc chọn, cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch đã được phê duyệt; gắn đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng cán bộ hợp lý.

Sáu là, phát huy dân chủ, tăng cường cơ chế cung cấp, trao đổi thông tin, thực hiện việc chất vấn, phản biện và giải trình đối với

các khâu trong công tác cán bộ; phải đánh giá đúng thực chất nhân sự được giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp. Cơ quan sử dụng cán bộ phải quản lý cán bộ chặt chẽ, hiệu quả; người đứng đầu chịu trách nhiệm chính về quản lý cán bộ theo phân cấp. Mỗi cán bộ có trách nhiệm thực hiện nghiêm các quy định, quy chế, cũng như cam kết của mình và có trách nhiệm báo cáo, giải trình trung thực khi có yêu cầu.

Bảy là, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện các khâu trong công tác cán bộ; xác định rõ trách nhiệm của tập thể, cá nhân, nhất là người đứng đầu; kịp thời khắc phục, chấn chỉnh những hạn chế, bất cập, ngăn chặn những tiêu cực trong công tác cán bộ; kịp thời thay thế những cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, có sai phạm, mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, hoặc đến tuổi nghỉ hưu. Kiên quyết thu hồi, hủy bỏ các quyết định không đúng quy trình, quy định về công tác cán bộ. Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền.

Tám là, phát huy vai trò giám sát của hội đồng nhân dân các cấp; tăng cường công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Xác minh, xử lý kịp thời, đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước đối với các thông tin, dư luận về cán bộ được phản ánh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng. Nâng cao trình độ, ý thức, bản lĩnh, trách nhiệm đối với những người làm công tác cán bộ và các cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ các cấp. □