

Để có đội ngũ cán bộ GẦN DÂN, SÁT THỰC TIỄN

DIỆP CHI

Qua hơn 35 năm đổi mới, đội ngũ cán bộ, đảng viên mặc dù tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Xác định “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, các địa phương đã nỗ lực, triển khai nhiều cách làm mới, sáng tạo trong đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên sát cơ sở, gần dân. Đây vừa là công việc cấp bách, vừa là nhiệm vụ lâu dài, cần sự nỗ lực với những giải pháp đồng bộ, mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị.

Hiệu quả “kép” khi đưa cán bộ về công tác ở vùng khó khăn, đặc thù

Những năm gần đây, những địa bàn vùng sâu, vùng xa, khu vực biên giới của nước ta đã có sự thay đổi tích cực, cuộc sống nhân dân khởi sắc, thế trận quốc phòng, an ninh được bảo đảm vững chắc. Có được những thành quả đó là nhờ Đảng, Nhà nước đã có những chính sách ưu tiên đặc biệt đầu tư cho vùng khó khăn, đặc thù. Cùng với đó, cấp ủy, chính quyền các cấp đã có nhiều biện pháp để củng cố hệ thống chính trị cơ sở, tăng cường cán bộ huyện về giữ vị trí chủ chốt ở những xã, phường khó khăn. Giải pháp này đã, đang phát huy hiệu quả “kép”.

Phần lớn các địa phương này có diện tích tự nhiên chủ yếu là đồi núi cao, hiểm trở, khí hậu khắc nghiệt, cơ sở hạ tầng nhất là giao thông đi lại rất khó khăn. Dân cư sinh sống trên địa bàn phần lớn là đồng bào các dân tộc thiểu số (DTTS) có trình độ văn hóa, nhận thức không đồng đều, đời sống còn nhiều thiếu thốn. Đây cũng là địa bàn tiềm ẩn nhiều yếu tố gây mất ổn định về an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội như hoạt động của tội phạm ma túy, di dịch

cư tự do, truyền đạo trái phép... Không chỉ bất lợi về điều kiện tự nhiên, cơ sở hạ tầng, các địa phương vùng sâu, vùng xa, biên giới cũng đối mặt với không ít thách thức trong củng cố, xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở. Một số tổ chức đảng nơi đây hoạt động chưa nền nếp, không ít cán bộ, đảng viên thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc, xa rời thực tiễn, xa dân. Một số đảng bộ xã vùng sâu, vùng xa, biên giới vẫn còn có tư tưởng cục bộ, chia bè kéo cánh, gây mất đoàn kết nội bộ... Những điều này đã gây trở ngại lớn trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh ở địa bàn; việc đưa các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Cán bộ, đảng viên xa rời cơ sở, xa dân, thiếu trách nhiệm nên không kịp thời nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của nhân dân. Vì thế, những nơi này từng xảy ra nhiều vụ việc tồn đọng, đã trở thành điểm “nóng”, ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình an ninh trật tự, suy giảm niềm tin của Nhân dân với Đảng. Điển hình như việc buông lỏng quản lý rừng, dẫn đến khai thác lâm sản trái phép tại xã Na Ngoi,

huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An; tụ tập đông người ở huyện Mường Nhé, tỉnh Điện Biên...

Trước thực trạng đó, nhiệm vụ củng cố, xây dựng hệ thống chính trị cơ sở được các địa phương quan tâm thực hiện, nhất là chủ trương đưa cán bộ huyện về giữ các vị trí chủ chốt tại các xã vùng sâu, vùng xa được nhiều địa phương triển khai, đạt kết quả tích cực. Từ năm 2015, Huyện ủy Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An đã thực hiện chủ trương đưa cán bộ thuộc diện BTV Huyện ủy quản lý về giữ các chức danh chủ chốt tại những xã có tổ chức đảng yếu kém, được Huyện ủy xác định là giải pháp mang tính đột phá. Nhìn thẳng vào những hạn chế, Huyện ủy Kỳ Sơn ưu tiên kiện toàn nguồn nhân lực cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có trình độ, đạo đức, tận tụy với công việc, từ đó giúp tổ chức đảng tại các xã, thị trấn đi vào hoạt động nền nếp. Cán bộ huyện về xã đã bám sát địa bàn, vừa được rèn luyện trong thực tiễn, vừa kịp thời đưa chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với Nhân dân, đồng thời nắm bắt được nguyện vọng của bà con để tham mưu với cấp ủy, chính quyền địa phương giải quyết những vấn đề nhân dân quan tâm, không để xảy ra các điểm “nóng”, vụ việc nghiêm trọng.

Thực tiễn cho thấy đây là giải pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiệu quả, nhanh chóng phát huy tác dụng. Cán bộ huyện về cơ sở, mỗi người có cách làm riêng, song kinh nghiệm chung của họ là sâu sát cơ sở, nắm chắc công việc ở từng lĩnh vực, bám sát chủ trương, chính sách để chỉ đạo; quyết liệt, gương mẫu đi đầu, hăng hái trong công tác; chia sẻ, động viên đội ngũ bí thư chi bộ, trưởng xóm, trưởng ban công tác mặt trận; tranh thủ trí tuệ, uy tín của đội ngũ cán bộ, đảng viên cao tuổi, đảng viên hưu trí để làm chỗ dựa cho việc lãnh đạo, chỉ đạo; biết động viên, khích lệ cán bộ cấp dưới; khen đúng, trúng, phê bình rõ ràng, đúng người, đúng lỗi... Họ chỉ đạo việc xây dựng

quy chế, kế hoạch làm việc, nghiêm túc đòi mới lề lối, tác phong công tác. Họ tích cực đi cơ sở nắm tình hình, tập trung nghiên cứu và tham mưu cho đảng ủy các xã đổi mới và nâng cao chất lượng sinh hoạt chi bộ, đưa các hoạt động dần vào nền nếp, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của TCCSĐ và phát triển đảng viên.

Tỉnh Quảng Ninh có vị trí chiến lược quan trọng trong vùng Đông Bắc của Tổ quốc. Tỉnh có 14 đơn vị hành chính cấp huyện, trong đó có 11 huyện, thị xã, thành phố biên giới, hải đảo với 87 xã, phường. Trong đó, 16 xã, phường biên giới đất liền có 161 thôn, bản, khu phố với trên 90.000 người, 177 cột mốc biên giới; 71 xã, phường biên giới biển, hải đảo có 576 thôn, bản, khu phố với trên 520.000 người (tính đến tháng 11-2019).

BTV Tỉnh ủy Quảng Ninh đã chỉ đạo Đảng ủy Bộ đội Biên phòng tỉnh phối hợp với 5 huyện, thành phố biên giới, hải đảo (Bình Liêu, Hải Hà, Cô Tô, Vân Đồn và TP. Móng Cái) quán triệt, triển khai thực hiện Đề án số 174-ĐA/TU ngày 21-3-2016 của BTV Tỉnh ủy về thí điểm chỉ định bổ sung đồng chí đồn trưởng hoặc chính trị viên đồn biên phòng tham gia cấp ủy các huyện, thành phố biên giới, hải đảo nhiệm kỳ 2015-2020. 5 đồng chí (3 đồn trưởng, 2 chính trị viên đồn biên phòng) đã được BTV Tỉnh ủy chỉ định tham gia cấp ủy các huyện, thành ủy biên giới, biển đảo. Mô hình này mang lại nhiều hiệu quả tích cực không chỉ đối với sự lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền, các ban, ngành, đoàn thể huyện, thành phố biên giới, hải đảo mà còn góp phần đào tạo, rèn luyện đội ngũ cán bộ đồn biên phòng về bản lĩnh chính trị, kỹ năng lãnh đạo, kiến thức quản lý nhà nước, kinh tế - xã hội, tích lũy thêm kinh nghiệm xử lý các tình huống phức tạp, bức xúc phát sinh từ cơ sở, làm tiền đề thực hiện tốt hơn chức trách, nhiệm vụ được giao cho những vị trí công tác sau này.

Thực tiễn là cái nôi đào tạo cán bộ

Cao Bằng là một trong những địa phương quan tâm, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ từ tỉnh đến cơ sở, góp phần đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh. BCH Đảng bộ tỉnh đã ban hành Chương trình số 12-CTr/TU ngày 9-5-2016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ giai đoạn 2016-2020. Đây là một trong 6 chương trình trọng tâm của nhiệm kỳ 2015-2020, trong đó một mục tiêu quan trọng được Chương trình tập trung thực hiện là rèn luyện kỹ năng xử lý tình huống, xây dựng phong cách làm việc sát thực tiễn cho đội ngũ cán bộ, quản lý trẻ trên địa bàn.

Thực hiện chủ trương này, các huyện Nguyên Bình, Hà Quảng, Quảng Hòa, Hòa An đã xây dựng Kế hoạch thực hiện Chương trình của cả giai đoạn và hằng năm, các đơn vị còn lại căn cứ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển của tỉnh tổ chức thực hiện, đồng thời chỉ đạo đôn đốc cấp ủy cơ sở, các đơn vị trực thuộc triển khai thực hiện, xây dựng, rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025, từ đó chủ động nguồn cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển. Tỉnh đã chọn cử 461 đồng chí là cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tham gia các lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức 2 lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh giai đoạn 2017-2020 tại tỉnh gồm 153 học viên là cán bộ lãnh đạo các sở, ban, ngành, huyện, thành phố trong quy hoạch BCH Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020-2025. Cách đào tạo, bồi dưỡng này không chỉ góp phần bổ sung, nâng cao kiến thức, hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch mà còn tăng cường năng lực thực tiễn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý; nâng cao chất lượng nguồn nhân sự trước thềm đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025.

Là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa của cả nước, Đảng bộ TP. Hà Nội luôn là địa phương đi đầu trong công tác xây dựng Đảng với phương châm thống nhất là xây dựng Đảng bộ hành động. Thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố nhiệm kỳ 2020-2025, Đảng bộ TP. Hà Nội đã thể hiện quyết tâm trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Thành ủy đã ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 31-5-2021 về “Tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 và những năm tiếp theo”, trong đó chú trọng công tác luân chuyển cán bộ, thực hiện luân chuyển “đọc”, luân chuyển “ngang” giữa các cơ quan, địa phương, đơn vị trong toàn hệ thống chính trị với cách làm công khai, minh bạch, với tinh thần vừa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, vừa đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ lâu dài. Từ cuối năm 2017 đến nay, hơn 100 lượt cán bộ diện BTV Thành ủy quản lý đã được luân chuyển, điều động về các sở, ban, ngành, quận, huyện, thị xã. Cán bộ được rèn luyện, trưởng thành trong thực tiễn, nhiều đồng chí đã được bầu hoặc bổ nhiệm vào vị trí cao hơn. Đầu tháng 5-2022, quận Tây Hồ đã trao 12 quyết định về điều động, luân chuyển cán bộ từ quận xuống phường, từ phường lên quận, giữa các phòng, ban và giữa các phường với nhau theo phương châm “chất lượng, hiệu quả công việc là hàng đầu, tạo điều kiện cho cán bộ phát huy năng lực, sở trường”. Không chỉ quận Tây Hồ, đến nay nhiều cơ quan, đơn vị của Thành phố đã xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai công tác này nhằm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

Thực tế cho thấy đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ, đưa cán bộ, đảng viên, trong đó có cán bộ trẻ đi thực tế ở cơ sở để bồi dưỡng, rèn luyện, xây dựng tác phong công tác sát thực tiễn là cách làm đem lại hiệu quả cao, là

phương pháp hữu hiệu để giáo dục, rèn luyện cán bộ, từ đó phát hiện, đào tạo được nhiều cán bộ, đảng viên tốt cho Đảng và hệ thống chính trị. Thế nhưng ở nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị vẫn còn tình trạng cán bộ không nắm được tình hình thực tiễn, các vấn đề phát sinh từ cơ sở, không phản ánh được tâm tư, nguyện

vọng của nhân dân nên tham mưu không đúng, chưa trúng, làm giảm sút niềm tin của nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên. Do vậy, tăng cường bồi dưỡng kiến thức thực tiễn, khả năng xử lý tình huống ở cơ sở, xây dựng tác phong công tác gần dân là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục không chỉ của hôm nay □

CƠ QUAN THAM MƯU...

(Tiếp theo trang 6)

công tác điều hành, xử lý công việc hằng ngày của Văn phòng chung, nhất là công tác tài chính, văn thư có những khó khăn nhất định. Văn phòng chung được thành lập trên cơ sở điều động cán bộ của các cơ quan trong khối để thực hiện nhiệm vụ nên có sự chòng chéo khi vừa thực hiện nhiệm vụ chung tại Văn phòng, vừa đảm nhận công việc riêng của từng đơn vị. Tâm lý ngại thay đổi, ngại tiếp cận với công việc mới của một bộ phận công chức trong khối cũng là một trong những trở ngại. Các đơn vị hầu hết có trụ sở làm việc phân tán, muốn thành lập Văn phòng chung phải sắp xếp, bố trí các đơn vị về cùng trụ sở. Do điều kiện cơ sở vật chất chưa đáp ứng, một số nơi sau khi thành lập Văn phòng chung vẫn làm việc phân tán, ảnh hưởng đến công tác phục vụ chung. Việc duy trì mô hình này có những khó khăn khi quy định về tổ chức bộ máy của mặt trận và các đoàn thể hiện nay không quy định chức danh, vị trí việc làm cho văn phòng chung, nhất là vị trí chức danh kế toán và văn thư - lưu trữ...

Để mô hình phát huy hiệu quả

Để mô hình hoạt động đồng bộ, thông suốt, hiệu quả hơn, các cấp ủy, tổ chức đảng cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, thống nhất chủ trương, nhận thức, quyết tâm của các cấp ủy, các tổ chức trong hệ thống chính trị, tạo sự thống nhất trong Đảng, sự đồng thuận trong Nhân dân.

Lựa chọn, bố trí người đứng đầu cơ quan tham mưu, giúp việc chung phải là người có phẩm chất, năng lực, dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Về chế độ, chính sách cán bộ, thực hiện theo hướng có lợi cho cán bộ như giữ nguyên các chức vụ, chế độ, chính sách trước đây hoặc cho hưởng chính sách cao nhất để khuyến khích, động viên cán bộ yên tâm công tác.

Các địa phương thực hiện thí điểm cần có đề án cụ thể, thực hiện từng bước theo lộ trình ở những nơi có đủ điều kiện, không thực hiện đồng loạt, đại trà. Trong quá trình thí điểm cần xử lý kịp thời những khó khăn, vướng mắc phát sinh, nhất là việc phân bổ, quản lý ngân sách cho hoạt động của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội được Trung ương cấp cho các dự án của một số tổ chức.

Cần phân định rõ chức năng, nhiệm vụ chung của các tổ chức; rõ việc, rõ trách nhiệm cho từng tiểu ban; xây dựng quy chế mẫu, thống nhất cho các địa phương; tập huấn nghiệp vụ, thống nhất các biểu mẫu, thông tin báo cáo... Bổ sung quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, mối quan hệ công tác đối với các mô hình mới bảo đảm sự phối hợp và thống nhất trong hành động của các tổ chức theo quy định.

Tổ chức tổng kết và đánh giá toàn diện việc thực hiện mô hình Cơ quan Khối cấp huyện và mô hình Văn phòng phục vụ chung khối MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội cấp huyện, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc, hoàn thiện từng mô hình □