

ĐỘT PHÁ TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ ở Vĩnh Phúc

TRƯƠNG NGUYỆT

Xác định nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, thời gian qua Tỉnh ủy Vĩnh Phúc đã chú trọng triển khai các giải pháp đột phá về công tác cán bộ. Trong đó, việc đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CCVC) luôn được tính coi là nhiệm vụ trọng tâm.

Xây dựng nền tảng tốt

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC được Tỉnh ủy Vĩnh Phúc đặc biệt quan tâm, chỉ đạo thông qua việc xây dựng và ban hành nhiều văn bản quy định về chế độ, chính sách, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp và cách thức tổ chức thực hiện để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, CCVC. Hằng năm BTV Tỉnh ủy ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC các cấp, trong đó hướng tới việc vừa làm rõ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc bảo đảm chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, vừa hướng tới trách nhiệm của bản thân cán bộ, CCVC trong thực hiện quyền, nghĩa vụ được đào tạo, bồi dưỡng, tự học, tự rèn luyện. Mỗi năm, UBND tỉnh chi gần 28 tỷ đồng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC.

Giai đoạn 2016-2020, tỉnh tập trung đào tạo sau đại học đối với nhân lực Ngành Y tế, Giáo dục và Đào tạo; có chính sách thu hút đối với bác sĩ đa khoa được đào tạo chính quy, tốt nghiệp loại giỏi trở lên, tiến sĩ, thạc sĩ, người tốt nghiệp đại học chính quy loại giỏi các ngành mà tỉnh có nhu cầu... Đồng thời, tập trung đào tạo cao cấp, trung cấp lý luận chính trị cho cán bộ, CCVC theo chức danh được

quy hoạch.

Với nhiều chủ trương, giải pháp trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đến nay Vĩnh Phúc có đội ngũ cán bộ các cấp cơ bản đạt và vượt chuẩn về trình độ nghiệp vụ chuyên môn theo yêu cầu vị trí việc làm. Tính đến năm 2021, tỉnh Vĩnh Phúc có 27.631 cán bộ, CCVC, trong đó 100% cán bộ, CCVC tỉnh và huyện có trình độ đại học trở lên, trình độ sau đại học chiếm 45%; 100% cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn về trình độ chuyên môn theo quy định. Ngoài trình độ nghiệp vụ chuyên môn theo yêu cầu vị trí việc làm, nhiều cán bộ đã phát huy tinh thần tự học, chủ động tham gia các khóa đào tạo đại học tại chức, vừa học vừa làm, đào tạo từ xa (chủ yếu là các chương trình liên kết với các cơ sở đào tạo của tỉnh) hoặc các chương trình đào tạo sau đại học để có văn bằng 2, bằng thạc sĩ nhằm bổ sung kiến thức, kỹ năng phục vụ công tác. Nhiều cán bộ đã phát huy tốt sự năng động, đổi mới, sáng tạo, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc. Tỉnh đạt tỷ lệ 13,9 bác sĩ/vạn dân, cao hơn chỉ tiêu Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 25-2-2008 của Tỉnh ủy “Về phát triển nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH đến năm 2015, định hướng đến năm 2020” đề ra (năm 2021 là

11 bác sĩ/vạn dân).

Vĩnh Phúc đã từng bước mở rộng và nâng cao năng lực hợp tác, đa dạng chương trình hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC ở nước ngoài. Vĩnh Phúc cũng là tỉnh đầu tiên trong cả nước tổ chức các chương trình hợp tác với nước ngoài để bồi dưỡng cho giáo viên giảng dạy bộ môn tiếng Anh ở các cấp học nhằm chuẩn hóa giáo viên ngoại ngữ theo Đề án của Chính phủ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh thời gian qua đạt được nhiều kết quả. Tuy nhiên, BTV Tỉnh ủy đánh giá công tác này vẫn còn một số hạn chế như: Thiếu tính chiến lược, dài hạn; chưa có nhiều giải pháp đột phá, sáng tạo, chưa đồng bộ với yêu cầu về vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, quy hoạch và bố trí cán bộ. Việc bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn thường xuyên chưa đạt hiệu quả như mong muốn; chưa có giải pháp hiệu quả trong việc tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ngay tại cơ quan, đơn vị nên chưa xây dựng được chương trình bồi dưỡng chuyên sâu cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số lĩnh vực cấp thiết hiện nay. Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số lĩnh vực mũi nhọn chưa được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu. Trình độ ngoại ngữ của cán bộ, CCVC còn hạn chế. Số lượng các chương trình hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn ít. Một bộ phận cán bộ có trình độ đại học, sau đại học nhưng hiệu quả làm việc chưa tương xứng với bằng cấp...

... Để tạo đà đột phá

Để khắc phục những hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC, ngày 5-11-2021 BTV Tỉnh ủy Vĩnh Phúc đã ban hành Đề án số 06-ĐA/TU về “*Đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025*” với các mục tiêu, giải pháp cụ thể. Theo đó, BTV Tỉnh ủy yêu cầu cấp ủy các cấp coi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ quan trọng cần được tiến hành một

cách đồng bộ, thường xuyên, khoa học và hiệu quả, góp phần thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Phát huy tốt vai trò của các cấp ủy đảng, người đứng đầu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải gắn với quy hoạch và theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm. Đề cao ý thức tự học và việc lựa chọn chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm của cán bộ, CCVC.

Đề án số 06 của Tỉnh ủy Vĩnh Phúc hướng tới mục tiêu tạo chuyển biến mới trong nhận thức về đào tạo và tự đào tạo của cán bộ, CCVC. Đổi mới, cải cách mạnh mẽ, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, CCVC có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực và uy tín, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của tỉnh, nhất là Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020-2025. Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng được tập trung vào các nội dung như: Đào tạo đội ngũ chuyên gia có trình độ chuyên môn sâu về những lĩnh vực tỉnh có nhu cầu, còn thiếu, còn yếu. Bồi dưỡng cán bộ dự nguồn cấp ủy các cấp nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng cần thiết cho các hoạt động lãnh đạo, quản lý. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học để xây dựng được đội ngũ cán bộ, CCVC có đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Xây dựng phong trào học tập, tinh thần tự học của đội ngũ cán bộ, CCVC.

Tình phấn đấu đến đầu nhiệm kỳ 2025-2030 có 100% cán bộ đương chức và cán bộ quy hoạch các chức danh diện BTV Tỉnh ủy quản lý được đào tạo văn bằng 2 hoặc đào tạo trình độ thạc sĩ trở lên. 100% các chức danh chủ chốt cấp xã có trình độ chuyên môn đại học và trung cấp lý luận chính trị trở lên. 100% cán bộ quy hoạch Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh; 100% cán bộ đương chức và trong quy hoạch

lãnh đạo các sở, ban, ngành nhiệm kỳ 2025-2030; 100% cán bộ được quy hoạch BTV cấp ủy cấp huyện nhiệm kỳ 2025-2030 và quy hoạch các chức danh phó chủ tịch HĐND, UBND huyện, thành phố nhiệm kỳ 2026-2031 được bồi dưỡng theo Chương trình lớp cán bộ nguồn.

Vĩnh Phúc cũng đặt mục tiêu đào tạo đội ngũ chuyên gia có trình độ chuyên môn sâu về những lĩnh vực tinh cần, còn thiếu, còn yếu thông qua các chương trình chọn cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, trung hạn ở nước ngoài trên các lĩnh vực: Quản lý hành chính công, đầu tư công, cung ứng dịch vụ công, chính sách xã hội, nông nghiệp, văn hóa, thể thao và du lịch, giáo dục và đào tạo, y tế, quy hoạch, xây dựng, tài nguyên - môi trường và ngoại ngữ... Phân đầu đến năm 2030 có 100% cán bộ diện BTV Tỉnh ủy quản lý có ít nhất 2 bằng đại học hoặc có trình độ chuyên môn từ thạc sỹ trở lên; 80% cán bộ lãnh đạo, quản lý dưới 50 tuổi, 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý dưới 40 tuổi có trình độ thạc sỹ trở lên; 100% cán bộ chuyên trách cấp xã ít nhất có trình độ chuyên môn đại học và trung cấp lý luận chính trị trở lên.

Nhằm tiếp tục thực hiện có hiệu quả các giải pháp đột phá về công tác cán bộ, ngày 2-6-2022, UBND tỉnh Vĩnh Phúc đã ban hành Đề án “Đột phá về công tác cán bộ tại các cơ quan, đơn vị khối nhà nước tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2022-2025”. Trong 12 nhóm nhiệm vụ, giải pháp đột phá của Đề án, nhóm nhiệm vụ thứ 7 được UBND tỉnh quan tâm thực hiện là “nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”. UBND tỉnh yêu cầu các cấp, thủ trưởng các sở, ngành, cơ quan, đơn vị, chủ tịch UBND các huyện, thành phố thường xuyên quan tâm và triển khai các giải pháp nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trước hết là ban hành Kế

hoạch đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2021-2025 gắn với nhu cầu sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và điều động cán bộ, CCVC; quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng, thử thách cán bộ qua môi trường thực tiễn nhằm triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án số 06 của BTV Tỉnh ủy.

UBND tỉnh cũng yêu cầu các cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch tự đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, CCVC thuộc thẩm quyền quản lý. Mỗi cơ quan, đơn vị đều thành lập Ban đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC. Ban đào tạo, bồi dưỡng xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện và kiểm tra về kiến thức nghiệp vụ chuyên môn, văn hóa công vụ đối với cán bộ, CCVC cơ quan 1-2 lần/năm. Kết quả kiểm tra là một trong các tiêu chí để đánh giá, xếp loại và thực hiện các khâu trong công tác cán bộ như quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, điều động, chế độ, chính sách đối với cán bộ, CCVC. Tổ chức kiểm tra, sát hạch, đánh giá kiến thức, năng lực, kỹ năng về nghiệp vụ chuyên môn, hiểu biết chung ít nhất 1 lần/năm đối với ít nhất 50% số cán bộ, công chức; ít nhất 1 lần/năm với số viên chức nghiệp vụ chuyên môn...

Nhằm tạo đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2021-2025, tỉnh Vĩnh Phúc sẽ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC theo các chương trình như: Bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm ngạch CCVC; bồi dưỡng kỹ năng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý kết hợp với đi thực tế và trao đổi kinh nghiệm trong và ngoài nước. Tổ chức các lớp đào tạo văn bằng 2 đối với cán bộ, CCVC trong quy hoạch các chức danh Tỉnh ủy quản lý; lớp đào tạo đại học hoặc cử cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn theo quy định; lớp bồi dưỡng cán bộ nguồn quy hoạch BCH Đảng bộ tỉnh khóa XVIII, nhiệm kỳ 2025-2030; các lớp nguồn quy hoạch cấp

(Xem tiếp trang 39)