

Xây dựng đội ngũ cán bộ ĐỦ NĂNG LỰC LÀM VIỆC TRONG MÔI TRƯỜNG QUỐC TẾ

ĐỖ ANH

Bám sát những quan điểm, mục tiêu của Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Hội nghị lần thứ bảy, BCH Trung ương (khóa XII) 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 tầm nhiệm vụ”, 5 thành phố trực thuộc Trung ương - những “đầu tàu” về phát triển kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng, đối ngoại của cả nước đã tập trung đẩy mạnh đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ các cấp, đặc biệt là đào tạo cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài của địa phương.

“Xương sống” là công tác đào tạo, bồi dưỡng

Thành ủy Hà Nội luôn xác định “đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý là một nhiệm vụ trọng tâm của công tác cán bộ, công tác xây dựng Đảng và là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của Đảng bộ thành phố và của các cấp ủy đảng”. Đại hội Đảng bộ TP. Hà Nội lần thứ XVII đặt nhiệm vụ trọng tâm, khâu đột phá giai đoạn 2020-2025 là tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới. Chương trình số 01-CTr/TU ngày 17-3-2021 về “Tăng cường công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị thành phố trong sạch, vững mạnh; đẩy mạnh cải cách hành chính giai đoạn 2021-2025” đã xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên của Thủ đô thực sự gương mẫu, tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín... Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 31-5-2021 của Thành ủy Hà Nội 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” là Nghị quyết chuyên đề đầu tiên về công tác cán bộ của Thành ủy khóa XVII với 4 quan điểm chỉ đạo, 4 mục tiêu, 5 nhóm nhiệm vụ, giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của Thành phố có tư tưởng chính trị vững vàng; phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, gương mẫu; có tư duy, khát vọng đổi mới; có năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Trước đó, Đề án số 04-ĐA/TU ngày 20-9-2017 về “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ diện BTV Thành ủy Hà Nội quản lý” xác định rõ mục tiêu đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ diện BTV Thành ủy quản lý theo chức danh; bảo đảm tiêu chuẩn khung năng lực vị trí việc làm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ của Thành phố, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. BTV Thành ủy cũng đã ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) TP. Hà Nội giai đoạn 2022-2025.

UBND thành phố cũng ban hành Đề án nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVV TP. Hà Nội giai đoạn 2021-2025...

BTV Thành ủy **Hải Phòng** xác định việc xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ đủ năng lực làm việc để hội nhập quốc tế phải dựa trên các trọng tâm sau: 1) *Về số lượng*: Xây dựng được đội ngũ cán bộ có số lượng phù hợp với điều kiện thực tế của từng cấp nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế cả về chiều rộng lẫn chiều sâu. 2) *Về chuyên môn*: Đào tạo nguồn cán bộ có trình độ, kiến thức, kỹ năng, năng lực chuyên môn đạt chuẩn quốc tế, bảo đảm phục vụ công tác đàm phán, thương thảo, thực hiện các thỏa thuận hợp tác trong hội nhập quốc tế. 3) *Về ngoại ngữ*: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thông thạo ít nhất một ngoại ngữ để có thể tự trao đổi, làm việc với đối tác, tổ chức quốc tế, chú trọng các ngoại ngữ phổ biến, mang tính quốc tế. 4) *Về công nghệ thông tin*: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bảo đảm trình độ, kiến thức về công nghệ thông tin phù hợp xu thế thời đại; có khả năng làm việc từ xa, kết nối các nhóm làm việc từ nhiều quốc gia, tổ chức quốc tế. 5) *Về tư tưởng, lập trường, bản lĩnh chính trị*: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có lập trường, tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với lợi ích của quốc gia, dân tộc.

Điểm mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Thành ủy Hải Phòng là xác định rõ: Để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, trở thành những cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới cần gắn kết chặt chẽ quá trình đào tạo, bồi dưỡng về trình độ, kỹ năng, chuyên môn với đào tạo qua thực tiễn công tác; đưa cán bộ vào những vị trí, môi trường công tác, tình huống thực tế để rèn luyện, khẳng định năng lực cán bộ thông qua hiệu quả công việc.

Quán triệt Nghị quyết số 26-NQ/TW, Thành ủy, BTV Thành ủy **Cần Thơ** đã ban hành gần 40 văn bản lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt và tổ chức thực hiện trong toàn hệ thống chính trị thành phố. Bên cạnh đó, cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được chú trọng. Giai đoạn 2010-2020, Thành ủy Cần Thơ ban hành 21 nghị quyết chuyên đề; trong đó có các nghị quyết về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Năm 2012, Thành ủy ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TU “Về đào tạo cán bộ cơ sở, quận, huyện và thành phố đạt chuẩn”. Năm 2016, Thành ủy ban hành Nghị quyết số 05-NQ/TU “Về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực thành phố Cần Thơ đến năm 2020 và những năm tiếp theo”. Đến nay, đội ngũ cán bộ của Thành phố có 99% đạt chuẩn theo chức danh, tăng gần 34% so với đầu nhiệm kỳ 2010-2015, riêng cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở, cấp huyện và cấp xã 100% đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị. Hiện nay, tỷ lệ bác sĩ/10.000 dân đạt trên 16,7%, cao hơn mức trung bình của cả nước.

Là điểm đến tiềm năng của châu Á, **TP. Đà Nẵng** xác định rõ mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ có khả năng thích ứng nhanh với sự phát triển liên tục của nước ta và thế giới. 1) *Về định hướng*: Cùng cố kiến thức và năng lực cơ bản cho đội ngũ cán bộ; nâng cao khả năng thích ứng của đội ngũ cán bộ trước tình hình, nhiệm vụ mới. 2) *Về mục tiêu*: Đào tạo để từng bước hoàn thiện cơ cấu lãnh đạo, quản lý, vị trí việc làm một cách hợp lý; có thể định kỳ đổi mới một tỷ lệ cán bộ nhất định khi có biến động; đào tạo để nâng cao một bước trình độ của cán bộ. 3) *Về giải pháp*: Lựa chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức, viên chức có năng lực, có triển vọng phát triển để đưa đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước; đào tạo, bồi dưỡng đi đôi với quản lý và sử dụng, phục vụ cho sự phát triển nguồn nhân lực của từng cơ quan, đơn vị.

Những chiến lược mũi nhọn

Thời gian qua, TP. Hồ Chí Minh tập trung thực hiện chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có tâm, có tầm, có tư duy đổi mới, kịp thời phát hiện, giải quyết những mâu thuẫn trong tổ chức, quản lý kinh tế - xã hội, khơi thông và phát huy nhiều tiềm lực của Thành phố để phát triển. Đặc biệt, đội ngũ CBCCVC được đào tạo, bồi dưỡng trên tất cả các lĩnh vực. Đào tạo, bồi dưỡng theo chiến lược đón đầu một số chuyên ngành, lĩnh vực mũi nhọn, xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, phục vụ.

Để đào tạo nguồn nhân lực cho Thành phố, TP. Hồ Chí Minh triển khai một loạt các đề án như: (1) Đề án Giáo dục thông minh và học tập suốt đời giai đoạn 2020-2030; xây dựng nguồn tư liệu, học liệu đáp ứng nhu cầu học tập miễn phí cho người trên 50 tuổi tại các trung tâm học tập cộng đồng. (2) Đề án đào tạo nhân lực trình độ quốc tế giai đoạn 2020-2035 và đại học chia sẻ ở 8 ngành (công nghệ thông tin - truyền thông; cơ khí - tự động hóa; trí tuệ nhân tạo; quản trị doanh nghiệp; tài chính - ngân hàng; y tế; du lịch; quản lý đô thị), góp phần phát triển lực lượng lao động có chất lượng cao. (3) Đề án về hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2035, thực hiện các chương trình đào tạo CBCCVC theo cấp bậc và thâm niên công tác từ khi tuyển dụng cho đến khi đảm nhiệm vị trí lãnh đạo. (4) Đề án bồi dưỡng nghiệp vụ đối ngoại cho CBCCVC thành phố giai đoạn 2021-2025. (5) Đề án tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về dân tộc - tôn giáo cho đội ngũ CBCCVC trong hệ thống chính trị thành phố. (6) Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC trong hệ thống chính trị thành phố giai đoạn 2021-2025. (7) Kế hoạch thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho CBCCVC giai đoạn 2020-2030”...

Trong giai đoạn 2016-2020, TP. Đà Nẵng đã tổ chức khoảng 50 đoàn cán bộ đi công tác

nước ngoài để tham gia các diễn đàn khu vực và quốc tế; cử gần 6.000 lượt cán bộ, công chức tham dự hội nghị, hội thảo quốc tế, học tập kinh nghiệm phát triển của một số nước ở các lĩnh vực như: Đô thị, môi trường, y tế, giáo dục, khoa học - công nghệ... Đội ngũ cán bộ có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của Đà Nẵng không chỉ có ở khối kinh tế đối ngoại mà đã được mở rộng tới các sở, ngành, nhất là các khối kinh tế, quản lý đô thị, văn hóa - xã hội và các hội đoàn thể. Trong số 19 cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND thành phố hầu hết đều có cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng hoặc chuyên viên có thể trực tiếp trao đổi, thảo luận và xúc tiến các chương trình hợp tác quốc tế với đối tác nước ngoài.

Đà Nẵng cũng đã ban hành và triển khai kịp thời nhiều chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là chính sách thu hút, tuyển dụng, bố trí cán bộ có trình độ cao, sinh viên khá, giỏi vào làm việc. Năm 2011, Thành phố ban hành Đề án “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” (Đề án 922). Sau 14 năm triển khai, đã có hơn 380 học viên Đề án 922 đang công tác tại các cơ quan, đơn vị của Thành phố. Số cán bộ này với khả năng tiếp cận công việc nhanh, hiệu quả, nghiệp vụ chuyên môn vững vàng, là nguồn cán bộ trẻ bổ sung kịp thời cho đội ngũ cán bộ của Thành phố.

TP. Hà Nội đã chủ động xây dựng các đề án, kế hoạch tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nguồn và đào tạo cán bộ dự nguồn lãnh đạo, quản lý. Năm 2012, sau khi ban hành Đề án số 07-ĐA/TU, Thành ủy đã tổ chức 8 lớp đào tạo cán bộ, công chức nguồn khối đảng, đoàn thể, chính quyền cho 1.250 học viên; 1 lớp cán bộ dự nguồn cấp ủy, lãnh đạo, quản lý thành phố cho 106 cán bộ. Năm 2017, Thành ủy ban hành Đề án số 04-ĐA/TU để chỉ đạo tổ chức một cách đồng bộ, hiệu quả các lớp đào tạo cán bộ nguồn, quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-

2026 từ thành phố đến cơ sở. Từ nguồn đào tạo này, sau Đại hội Đảng bộ thành phố khóa XVII, nhiệm kỳ 2020-2025 và bầu cử đại biểu Quốc hội, HĐND các cấp nhiệm kỳ 2021-2026, nhiều cán bộ đã được bố trí, sử dụng, riêng cấp thành phố có 64 đồng chí. Đến nay, trên 90% CBCCVC của Thủ đô đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn, phù hợp vị trí việc làm.

Hà Nội còn đặc biệt quan tâm đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Từ năm 2003 đến nay, Thành phố đã tuyên dương 1.879 thủ khoa xuất sắc các trường đại học, học viện trên địa bàn; từ năm 2014 đến nay đã tuyển dụng đặc cách 61 trường hợp, trong đó 47/61 đồng chí đang công tác tại thành phố.

Ngày 4-3-2021, BTV Thành ủy **Hải Phòng** ban hành Kết luận số 09-KL/TU về tăng cường cán bộ trẻ giữ chức vụ lãnh đạo cấp huyện, cấp xã; sắp xếp, bố trí, luân chuyển cán bộ giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị trong Đảng bộ thành phố nhiệm kỳ 2020-2025. Theo đó, Thành ủy đã chỉ đạo tăng cường mỗi quận, huyện có ít nhất 1 cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi) giữ chức vụ lãnh đạo cấp quận, huyện; mỗi quận, huyện bố trí từ 20 đến 25% số xã, phường, thị trấn có cán bộ trẻ (dưới 30 tuổi) tăng cường về làm phó chủ tịch UBND.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, những năm qua, BTV Thành ủy Hải Phòng đã nghiên cứu, ban hành nhiều chủ trương, chính sách về công tác cán bộ; trong đó chú trọng đến công tác đào tạo cán bộ trình độ thạc sỹ, tiến sỹ ở nước ngoài (Đề án số 02-ĐA/TU ngày 8-10-2007 về đào tạo 100 thạc sỹ, tiến sỹ ở nước ngoài, gọi tắt là Đề án 100) và đào tạo nguồn cán bộ chất lượng cao (Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 22-11-2011 của Thành ủy Hải Phòng về công tác cán bộ TP. Hải Phòng đến năm 2020, định hướng đến năm 2025).

Nhiệm vụ, giải pháp

Để xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, uy tín, năng lực ngang tầm nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay, những thành phố trực thuộc Trung ương cần hướng trọng tâm vào các nhiệm vụ, giải pháp sau:

Một là, cần tiếp tục nhận thức rõ, đầy đủ và xác định đây là nhiệm vụ quan trọng, cấp thiết; quan tâm bố trí nguồn lực, kinh phí thỏa đáng; tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng, đề cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Hai là, tiếp tục điều chỉnh, hoàn thiện chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ phù hợp với tình hình mới, trong đó lấy đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm trọng tâm. Đặc biệt chú trọng đến trình độ, năng lực, kỹ năng của cán bộ; quan tâm đào tạo đội ngũ chuyên gia giỏi trên nhiều lĩnh vực, nhất là những lĩnh vực còn thiếu, còn yếu.

Ba là, cần có những giải pháp đồng bộ, thống nhất; đặc biệt là phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, nhất là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chất lượng cao. Nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đạt chuẩn theo quy định; đổi mới nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng và phương pháp giảng dạy.

Bốn là, tập trung đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn; xây dựng chiến lược và có kế hoạch trọng dụng nhân tài, sớm hình thành đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học thuộc nhiều lĩnh vực.

Năm là, làm tốt công tác luân chuyển, tạo điều kiện cho cán bộ trưởng thành trong thực tiễn; xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ thỏa đáng với người tài, chuyên gia, nhà khoa học □