

NÂNG CAO HIỆU QUẢ BOI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ Ở TP. HỒ CHÍ MINH

PHẠM THỊ THU HƯƠNG*

1. Đặt vấn đề

Cán bộ cấp cơ sở (cấp xã, phường, thị trấn) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ tại các vị trí như: Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó bí thư đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Đối với TP. Hồ Chí Minh, thẩm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đồng thời phát huy vai trò là đô thị đặc biệt, một trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, là đầu tàu, động lực, có sức thu hút và sức lan tỏa lớn của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước, thành phố luôn quan tâm đến công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ (ĐNCB), nhất là đội ngũ cán bộ cấp cơ sở (CBCCS).

2. Thực trạng bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở ở TP. Hồ Chí Minh

Những năm qua, công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS ở TP. Hồ Chí Minh theo tư tưởng Hồ Chí Minh đã đạt được những kết quả quan trọng:

Một là, công tác bồi dưỡng giúp TP. Hồ Chí Minh chuẩn bị được một đội ngũ CBCCS đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý.

Thẩm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh, công tác bồi dưỡng (CTBD) ĐNCB trong hệ thống chính trị phường, xã, thị trấn luôn được các cấp ủy của TP. Hồ Chí Minh quan tâm chỉ đạo thực hiện. Với chủ trương thu hút cán bộ trẻ, có trình độ đại học về công tác ở cơ sở, chú

trọng đào tạo, bồi dưỡng quân nhân hoàn thành nghĩa vụ quân sự, thanh niên ưu tú ở địa phương bổ sung cho đội ngũ CBCCS, việc xây dựng ĐNCB các cấp đáp ứng yêu cầu là mục tiêu được Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh đặt ra trong kế hoạch BDCB giai đoạn 2011 - 2021 và những năm tiếp theo. Đồng thời quán triệt quan điểm Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý ĐNCB, công tác cán bộ luôn được Thành ủy TP. Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng, với quyết tâm chính trị cao. Từ đó, đã cụ thể hóa được nhiều chủ trương, quan điểm, giải pháp thực hiện chiến lược cán bộ nghiêm túc, bài bản, bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị.

Hai là, CTBD tác động tích cực đến đội ngũ cán bộ, công chức trong vận dụng sáng tạo đường lối đổi mới của Đảng vào thực tiễn ở TP. Hồ Chí Minh.

Vận dụng sáng tạo đường lối đổi mới của Đảng về CTBD đội ngũ CBCCS vào thực tiễn ở TP. Hồ Chí Minh đã góp phần quan trọng hoàn thiện cơ chế quản lý kinh tế - xã hội. TP. Hồ Chí Minh là một trong những địa phương đi đầu trong đổi mới cách thức tổ chức, quản lý sản xuất, đổi mới cơ chế, chính sách phát triển kinh tế - xã hội theo hướng nâng cao tính chủ động, sáng tạo của người lao động, của cơ sở sản xuất, kinh doanh; áp dụng những phương pháp tổ chức, quản lý hiện đại. Đến

* ThS, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP. Hồ Chí Minh

nay, việc bố trí các chức danh cán bộ, công chức, cán bộ không chuyên trách trong bộ máy phường, xã, thị trấn của TP. Hồ Chí Minh cơ bản đáp ứng được yêu cầu quản lý của hệ thống chính quyền phường, xã, thị trấn; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ không chuyên trách được nâng lên khá rõ trong 5 năm qua. Năm 2016, Thành phố có 91,23% CBCCS có trình độ chuyên môn trên đại học, đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và 59,17% trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên; đến năm 2021 có 95,56% CBCCS có trình độ trên đại học, đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và 62,93% trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên¹.

Ba là, CTBD chuẩn hóa đội ngũ CBCCS gắn với hiện đại hóa tổ chức, bộ máy chính quyền và cải cách hành chính ở TP. Hồ Chí Minh.

Trong những năm qua, đội ngũ CBCCS trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh đã được bồi dưỡng, từng bước nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị và quản lý nhà nước, góp phần rèn luyện bản lĩnh chính trị, tinh thần đoàn kết, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành; cổ vũ và vận động quần chúng nhân dân thực hiện tốt nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, chính trị ở địa phương. Đội ngũ CBCCS ở TP. Hồ Chí Minh đã được trẻ hóa, chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ... góp phần nâng cao năng lực công tác, thay đổi phong cách làm việc theo hướng tích cực, thực thi nhiệm vụ hiệu quả, từng bước đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ đặt ra. CTBD theo chiến lược đón đầu một số chuyên ngành, lĩnh vực mũi nhọn, có thể mạnh nhằm chuẩn bị đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, hướng đến mục tiêu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, phục vụ.

Bốn là, các chương trình bồi dưỡng gắn với quy hoạch, tạo nguồn CBCCS ngày càng đi vào chiều sâu, thiết thực, hiệu quả.

Nội dung các chương trình học tập, bồi dưỡng được thực hiện theo hướng hệ thống hóa chủ trương, đường lối của Đảng, pháp

luật của Nhà nước về xây dựng Đảng, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh và hoạt động đối ngoại; đồng thời, cung cấp tri thức mới, những vấn đề có tính lý luận gắn với thực tiễn, phục vụ thiết thực cho công tác lãnh đạo, quản lý và chỉ đạo ở địa bàn cơ sở. Tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng công tác cho đội ngũ CBCCS khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội của Thành phố theo nguyên tắc bồi dưỡng có trọng tâm, trọng điểm, chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ đối với nhóm đối tượng cụ thể và đặc thù. Hàng năm, tổ chức các lớp bồi dưỡng phù hợp với đặc điểm, tính chất công việc chuyên môn của địa bàn cơ sở, bảo đảm nguyên tắc “vừa làm, vừa học”. CTBD, chuẩn hóa CBCCS, gắn liền với công tác luân chuyển cán bộ tiếp cận các chức danh quy hoạch được quan tâm thực hiện nhằm tăng cường, bổ sung cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ, có triển vọng phát triển về cơ sở, tạo điều kiện cho cán bộ tích lũy kiến thức, kinh nghiệm, tiếp cận với công việc của chức danh được quy hoạch, rèn luyện, thử thách thông qua thực tiễn cơ sở...

Bên cạnh những kết quả, CTBD đội ngũ CBCCS ở TP. Hồ Chí Minh thời gian qua còn có những hạn chế:

Thứ nhất, CTBD đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý vẫn chưa gắn bó chặt chẽ với công tác quy hoạch CBCCS.

CTBD trong thời gian qua mặc dù đã được quan tâm, nhưng vẫn có lúc, có nơi chưa gắn kết với quy hoạch cán bộ. Một số trường hợp bồi dưỡng không đúng với chức danh, không đúng đối tượng, chạy theo bằng cấp gây lãng phí thời gian, kinh phí. Một bộ phận CBCCS tuy đã được bồi dưỡng nhưng vẫn yếu về chuyên môn, nghiệp vụ, không đủ trình độ để vận dụng lý luận vào giải quyết công việc thực tiễn, đặc biệt, trước yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại, chưa đáp ứng được yêu cầu quá trình phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Thứ hai, CTBD đội ngũ CBCCS chưa thực hiện đúng chức danh, đối tượng cần được bồi dưỡng.

Đội ngũ CBCCS hầu hết đã qua bồi dưỡng trung cấp lý luận chính trị và trung cấp hành chính, nhưng nhìn chung năng lực, trình độ chưa đáp ứng yêu cầu của một đô thị lớn, hiện đại như TP. Hồ Chí Minh. Kết quả khảo sát một số quận, huyện và thành phố Thủ Đức cho thấy, phần lớn CBCCS sau khi được bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ nhưng chỉ có một tỷ lệ rất thấp có thể đáp ứng được yêu cầu thực tế đặt ra. Nhiều cán bộ có thâm niên, có kinh nghiệm thực tiễn nhưng lại thiếu các kỹ năng cần thiết trong nền hành chính hiện đại. Đội ngũ CBCCS của Thành phố hiện mới đáp ứng hơn 60% yêu cầu và tiêu chuẩn. Đặc biệt, tỷ lệ CBCCS không đủ trình độ, nhất là ở một số xã thuộc các huyện ngoại thành còn khá cao, tới hơn 30%². Đây là trở ngại lớn cho tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của Thành phố.

Thứ ba, hiệu quả CTBD đội ngũ CBCCS còn nhiều điểm bất cập, hạn chế.

Hạn chế, bất cập trong CTBD đội ngũ CBCCS ở TP. Hồ Chí Minh biểu hiện rõ nhất về chất lượng đội ngũ này trong thời gian vừa qua. Vẫn còn một bộ phận CBCCS suy thoái về chính trị, vi phạm phẩm chất, đạo đức, lối sống, quan liêu, tham nhũng, xa rời quần chúng nhân dân. Bên cạnh đó, còn một số ít cán bộ do hiểu sai về chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, một số cán bộ do thiếu tinh thần trách nhiệm, tha hóa về đạo đức, lối sống, không hoàn thành nhiệm vụ được giao, còn có biểu hiện gây phiền hà cho người dân cũng như lợi dụng chức vụ để làm lợi cho bản thân. Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã chỉ rõ: “Còn một bộ phận cán bộ, đảng viên nói không đi đôi với làm, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, cá nhân chủ nghĩa, bè phái, gây mất đoàn kết nội bộ, lợi ích nhóm bị xử lý theo pháp luật làm ảnh hưởng đến Đảng, làm suy giảm niềm tin của Nhân dân vào Đảng, hệ thống chính trị thành phố”³.

3. Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở TP. Hồ Chí Minh

Thời gian tới, tình hình thế giới, trong nước có những biến đổi nhanh chóng, tác động trực tiếp CTBD đội ngũ CBCCS nói chung và đội ngũ CBCCS ở TP. Hồ Chí Minh nói riêng. Để nâng cao hiệu quả trong CTBD đội ngũ CBCCS ở TP. Hồ Chí Minh hiện nay, cần thực hiện đồng bộ những giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng đối với CTBD đội ngũ CBCCS.

Nâng cao nhận thức về vai trò của CTBD cán bộ, đặc biệt chú ý đến nhận thức của cấp ủy, cán bộ chủ trì và cơ quan đối với bồi dưỡng đội ngũ CBCCS. Vì đây là lực lượng quyết định thành công đối với bồi dưỡng đội ngũ CBCCS ở Thành phố. Cần tiếp tục nâng cao nhận thức cho cấp ủy, cán bộ chủ trì các cấp quán triệt sâu sắc các quan điểm, nguyên tắc cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng về xây dựng ĐNCB thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá; Nghị quyết của Thành ủy TP. Hồ Chí Minh về xây dựng ĐNCB trong thời kỳ mới. Cấp ủy, chính quyền và ĐNCB chủ trì cần quán triệt tinh thần các nghị quyết đó vào CTBD đội ngũ CBCCS. Đặc biệt, chú ý quán triệt thực hiện *Luật Cán bộ, công chức* về tiêu chuẩn đội ngũ CBCCS theo từng chức danh quy định.

Hai là, đổi mới CTBD đội ngũ CBCCS đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Đây là giải pháp then chốt trong CTBD nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Để thực hiện giải pháp này cần đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng CBCCS theo hướng chuyên sâu, đồng thời, đặt ra các tình huống cụ thể diễn ra trong thực tiễn để CBCCS tự giải quyết nhằm nâng cao kỹ năng giải quyết công việc của cán bộ, công chức, tránh tình trạng học lý thuyết suông, không gắn liền với thực tiễn, không được thực hành nên cảm thấy nhàm

chán. Trong chương trình, nội dung bồi dưỡng cần trang bị cho CBCCS những kiến thức về: Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội; Tổ chức bộ máy, vị trí, vai trò, chức năng nhiệm vụ của từng bộ phận trong hệ thống hành chính nhà nước trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; Kiến thức về pháp luật, kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng làm việc.

Ba là, làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn gắn với bồi dưỡng đội ngũ CBCCS.

Bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCS, trước hết phải làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn, tuyển chọn đội ngũ đó. Đây là những nội dung trọng yếu trong công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, có kế hoạch, chủ động đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của các xã, phường, thị trấn. Có quy hoạch đội ngũ CBCCS mới có thể xây dựng được kế hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng. Trên cơ sở phương hướng xây dựng đội ngũ CBCCS và quy hoạch cán bộ của cấp ủy cấp trên, Đảng ủy xã, phường, thị trấn xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức của mình. Quy hoạch CBCCS phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của mỗi địa phương; thực trạng đội ngũ CBCCS, dự kiến nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ CBCCS. Phải dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể sự phát triển của đội ngũ CBCCS theo kế hoạch, trình tự hợp lý, trong thời gian nhất định.

Bốn là, đổi mới công tác tuyển chọn, đánh giá, sử dụng đối với đội ngũ CBCCS.

Học tập, làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, tuyển chọn, đánh giá, sử dụng cán bộ là khâu đầu tiên và hết sức quan trọng để thu hút, phát hiện người có tài, có đức đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra. Việc tuyển chọn, đánh giá, sử dụng người có tài, có đức cần phải được phát hiện, lựa chọn ngay từ trong quá trình học tập và qua thực tiễn công tác. Trong công

tác tuyển chọn, đánh giá, sử dụng cán bộ cần quán triệt quan điểm lựa chọn người thực sự có tài, có đức, không câu nệ vào quan hệ, thành phần xuất thân,... mọi người đều bình đẳng trong việc lựa chọn vào cương vị cán bộ. Việc tuyển chọn, đánh giá, sử dụng đội ngũ CBCCS phải dựa trên cơ sở tiêu chuẩn hóa các chức danh gắn với các yêu cầu cụ thể, khả năng thực thi nhiệm vụ, hiệu quả công tác.

Năm là, đổi mới chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ CBCCS.

CBCCS là những người trực tiếp triển khai tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, các mục tiêu kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng ở cơ sở; thực hiện việc quản lý nhà nước trên địa bàn theo thẩm quyền được giao; hướng dẫn và giám sát các hoạt động tự quản của Nhân dân, tạo điều kiện thuận lợi cho Nhân dân và các doanh nghiệp trên địa bàn hoạt động đúng pháp luật.

Có thể quy định về chính sách đãi ngộ CBCCS phù hợp hơn so với các cấp khác trong hệ thống hành chính, như: về chế độ lương, thưởng, đào tạo, bồi dưỡng... do đặc thù công việc nhiều và phức tạp. Việc thực hiện chính sách đãi ngộ về lợi ích vật chất một cách thỏa đáng, công bằng, hợp lý đối với đội ngũ này sẽ góp phần làm tăng thêm sự nhiệt tình, sức sáng tạo trong công việc, tinh thần học tập nâng cao trình độ kiến thức trong đội ngũ CBCCS □

Chú thích:

1, 2. Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh. *Báo cáo kết quả bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2021*, tr. 19, 24.

3. Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh. *Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố khóa X tại Đại hội đại biểu Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, tr.130.

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I, II*. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

2. *Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*.