

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Bối cảnh của đề tài:

Hiện nay, đất nước ta đang bước sang thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đẩy nhanh hội nhập quốc tế trong bối cảnh có nhiều thời cơ, thuận lợi mới, nhưng cũng có nhiều khó khăn, thách thức mới. Trong văn kiện các Đại hội, các Nghị quyết của các Hội nghị Trung ương Đảng và nhiều văn bản khác đã đề cập toàn diện đến vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới công tác cán bộ. Vị trí, vai trò của công tác cán bộ gắn liền với tiến bộ xã hội. Chủ tịch Hồ Chí Minh - người sáng lập và rèn luyện Đảng ta cho rằng, cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành; đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ để đặt chính sách cho đúng. Như vậy, cán bộ là "cầu nối" giữa Đảng, cơ quan nhà nước với Nhân dân. Không có cán bộ thì không có đường lối đúng và khi đã có đường lối đúng mà không có cán bộ thì không có người tổ chức cho dân chúng thực hiện. Theo đó, cán bộ là cái gốc của mọi công việc và muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém mà ra. Để phát huy được vai trò của cán bộ thì Đảng phải luôn quan tâm đến công tác cán bộ và chất lượng đội ngũ cán bộ, coi đây là nội dung quan trọng hàng đầu của công tác tổ chức.

Qua việc tổng kết thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 tại Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII "*Một số vấn đề tiếp tục đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*" Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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; các địa phương, đơn vị đã đánh giá thực trạng về công tác cán bộ và chất lượng đội ngũ cán bộ qua các giai đoạn, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay. Về cơ bản đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, tuy nhiên bên cạnh đó đang còn nhiều những hạn chế, yếu kém và nhiều vấn đề về công tác cán bộ mà chúng ta phải quan tâm và tập trung thực hiện.

2. Lý do chọn đề tài:

Cán bộ nói chung và cán bộ cơ sở nói riêng là một trong những nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của cách mạng. Qua thực tiễn cách mạng chúng ta khẳng định vai trò quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ. Ở nước ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: "*Cán bộ là cái gốc của mọi công việc*", "*Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*".

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta đã luôn quan tâm đến vấn đề cán bộ và công tác cán bộ. Đảng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, đặc biệt là việc bồi dưỡng, đào tạo, bố trí đội ngũ cán bộ các cấp trong đó có nhiều chính sách về cán bộ cơ sở. Kinh nghiệm thực tiễn đã chỉ ra rằng, độ chính xác của đường lối, chính sách, kết quả của mỗi địa phương, đơn vị đều tùy thuộc cuối cùng ở chất lượng của công tác cán bộ. Chính vì vậy, Đảng ta khẳng định, công tác cán bộ là khâu then chốt trong toàn bộ hoạt động của Đảng, là nguyên nhân của những nguyên nhân.

3. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu:

3.1 . Phạm vi nghiên cứu:

Địa bàn nghiên cứu: Đối với các tổ chức cơ sở xã, phường, thị trấn; cụ thể phường Trần Phú, thành phố Hà Tĩnh.

Thời gian nghiên cứu: Từ ngày 01/01/2024 đến ngày 30/9/2024

3.2. Đối tượng nghiên cứu:

Cán bộ, công chức các phường, xã, thị trấn trên địa bàn toàn tỉnh

4. Mục đích nghiên cứu:

Nhằm tìm ra những nguyên nhân tồn tại, hạn chế về công tác cán bộ thời gian qua, đưa ra các giải pháp khắc phục; có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ vừa hồng vừa chuyên, có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, đạo đức lối sống lành mạnh, đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới quê hương đất nước.

Với những lý do trên cho nên công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ là hết sức quan trọng, cấp bách nhằm đáp ứng với yêu cầu trong tình hình mới.

5. Điểm mới trong kết quả nghiên cứu

5.1. Các giải pháp trước đây:

Trong những năm qua cho thấy về cơ bản công tác cán bộ đang theo xu hướng bố trí sắp xếp các chức danh, vị trí cán bộ theo hướng ưu tiên những người có thâm niên chưa thực sự chú trọng đến năng lực, trình độ chuyên môn, bằng cấp; Sử dụng cán bộ chưa qua đào tạo hoặc không đúng chuyên môn. Nên việc thực hiện các nhiệm vụ có nơi có lúc chưa đáp ứng kịp thời với các yêu cầu công việc.

5.2. Những điểm mới so với các giải pháp cũ:

- Nắm chắc các quan điểm chỉ đạo của đảng về công tác cán bộ, thực trạng công tác cán bộ của địa phương đơn vị để từ đó có kế hoạch, rà soát bổ sung quy hoạch, xây dựng quy cán bộ hàng năm và cả nhiệm kỳ kế hoạch đào tạo bồi dưỡng

cán bộ nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, bố trí cán bộ phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ;

- Người đứng đầu cấp ủy chính quyền có cái nhìn toàn diện giám nghĩ, giám làm, giám đổi mới và giám chịu trách nhiệm về công tác cán bộ; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đánh giá đúng thực chất, khách quan, dân chủ về công tác cán bộ; tạo điều kiện để cán bộ phát huy năng lực, sở trường, tính sáng tạo trong công việc.

PHẦN NỘI DUNG

1. Cơ sở lý luận:

Phường Trần Phú là địa bàn trung tâm của thành phố Hà Tĩnh, hiện nay với diện tích tự nhiên là 106,18ha, đến nay đất sản xuất nông nghiệp không còn, kinh tế phát phát triển theo hướng TMDV và ngành nghề, với 1860 hộ dân, trên 8600 nhân khẩu, có 7 Tổ dân phố; Tổ chức Đảng có 12 Chi bộ trực thuộc trong đó có: 7 Chi bộ Tổ dân phố, Chi bộ công an, Trạm y tế, Quân sự, 02 Chi bộ trường Tiểu học và trường Mầm non, tổng số đảng viên sinh hoạt trong Đảng bộ đến nay là 656 đồng chí, đảng viên sinh hoạt theo Quy định 213 của Bộ Chính trị là 1120 đ/c. Tổng số Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ có 14 đ/c, trong đó nữ 04 đ/c chiếm 33%, Ban Thường vụ Đảng ủy có 5 đ/c; cán bộ công chức là 20 đ/c, cán bộ không chuyên trách và hợp đồng lao động là 7 đ/c.

Trong những năm qua, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Tỉnh ủy, Thành ủy đã ban hành hệ thống các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo về chiến lược công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước như: Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 tại Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “*Một số vấn đề tiếp tục đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*” Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2021, Hội nghị lần thứ 7 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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; Kết luận số 29-KL/U ngày 22/7/2021 của Ban Thường vụ tỉnh ủy Hà Tĩnh về tiếp tục xiết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao đạo đức công vụ trong cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, chiến sỹ lực lượng vũ trang, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, Nghị quyết 02-NQ/Th.U ngày 30/12/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố Hà Tĩnh về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2030 và những năm tiếp theo... bên cạnh đó là sự chỉ đạo trực tiếp của Ban Thường vụ Thành ủy, sự quan tâm giúp đỡ của Chính quyền,

Mặt trận Tổ quốc và các ban ngành, đoàn thể Thành phố; đây là điều kiện thuận lợi để địa phương lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện công tác cán bộ.

Đảng bộ phường Trần Phú đã luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị; chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao, góp phần từng bước nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của cấp ủy, tổ chức Đảng, vai trò quản lý điều hành của chính quyền được phát huy, chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể từng bước được nâng lên, kinh tế - xã hội của địa phương không ngừng phát triển, đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân được nâng lên, tỷ lệ hộ nghèo cuối năm 2023 giảm còn 0,4%), tỷ lệ gia đình văn hóa hàng năm đạt trên 96,5%, năm 2023 đạt trên 97%; văn hóa truyền thống được bảo tồn, giữ gìn và phát triển; quốc phòng, an ninh, trật tự an toàn xã hội được giữ vững, phong trào xây dựng đô thị văn minh được tổ chức rộng khắp trong toàn phường, Đảng bộ phường nhiều năm đạt danh hiệu Đảng bộ trong sạch vững mạnh, 100% Chi bộ đạt trong sạch vững mạnh trong đó có 02 Chi bộ đạt trong sạch vững mạnh tiêu biểu; Chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các ngành, đoàn thể từ phường đến Tổ dân phố hoạt động có hiệu quả. Năm 2016, 2018 Đảng bộ được công nhận TSVM tiêu biểu, phường tiếp tục giữ vững chuẩn văn minh đô thị kiểu mẫu, công sở văn minh.

2. Thực trạng của vấn đề

Thực trạng về đội ngũ cán bộ phường Trần Phú hiện nay:

Hiện nay cán bộ công chức phường có 20 đồng chí, trong đó nữ 12 đ/c = 60%; Về trình độ lý luận chính trị: Cao cấp: 03 đ/c = 15%, Trung cấp: 15 đ/c = 75%, sơ cấp 03 đ/c = 15% ; Về trình độ chuyên môn: Cao học 01 đ/c, Đại học: 18 đ/c = 90%, Trung cấp 02 đ/c = 10%; thành thạo vi tính 100%; cán bộ không chuyên trách, cán bộ hợp đồng lao động tại phường 08 đồng chí, trong đó cấp Phó các đoàn thể có kiêm nhiệm là 4; cán bộ không chuyên trách ở tổ dân phố 21 đồng chí và 62 chức danh khác; Ban chấp hành Đảng bộ 15 đ/c (nay còn 14 đ/c) độ tuổi bình quân 45,8 tuổi, Đại biểu HĐND đầu nhiệm kỳ là 21 vị (nay còn 18 vị).

Trong những năm qua cán bộ trong diện quy hoạch đã được Đảng ủy cử cán bộ đi đào tạo về trình độ lý luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ:

Ưu điểm: Hầu hết đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng và Nhà nước, gương mẫu chấp hành các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân nơi cư trú; có trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và sự đổi mới của đất nước.

Khuyết điểm: Do thời kỳ chuyển tiếp giữa các thế hệ có những mặt còn hụt hẫng, một số lĩnh vực theo yêu cầu đào tạo chưa đáp ứng; năng lực một số cán bộ có mặt còn hạn chế. Việc đánh giá, bố trí sử dụng cán bộ chưa phù hợp với yêu cầu chuyên môn, bố trí cán bộ còn nặng nề về cơ cấu, công tác đào tạo bồi dưỡng chưa gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn quy hoạch cán bộ, chất lượng hiệu quả chất lượng còn thấp.

Thực hiện Đề án tinh giản biên chế mặc dù việc bố trí sắp xếp theo hướng tinh gọn bước đầu cũng có những khó khăn, nhưng dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Đảng ủy, việc rà soát, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách của phường hàng năm đều được quan tâm để bố trí vào những chức danh công việc phù hợp với khả năng và trình độ chuyên môn của từng cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách, hợp đồng lao động. Do đó, không làm ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng công việc của đội ngũ CBCC và người hoạt động không chuyên trách, hàng năm đều giúp cho cấp ủy, chính quyền luôn hoàn thành nhiệm vụ của địa phương.

3. Các biện pháp đã tiến hành giải quyết vấn đề

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới của đất nước, của quê hương mà Nghị quyết quyết Đại hội Đảng đề ra. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực, có trình độ, kiên định mục tiêu lý tưởng của đảng, đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, chúng ta cần phải quan tâm thực hiện một số giải pháp cơ bản:

- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các Cấp ủy về công tác cán bộ: Tiếp tục quán triệt sâu sắc quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ, nhất là Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 tại Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII “*Một số vấn đề tiếp tục đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*” Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/20218, Hội nghị lần thứ 7 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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; Kết luận số 29-KL/U ngày 22/7/2021 của Ban Thường vụ tỉnh ủy Hà Tĩnh về tiếp tục xiết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao đạo đức công vụ trong cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, chiến sỹ lực lượng vũ trang, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, Nghị quyết 02-NQ/Th.U ngày 30/12/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố Hà Tĩnh về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2030 và những năm tiếp theo và các Chỉ thị, Nghị quyết, Kết luận của Trung ương, của Tỉnh ủy, thành ủy về công tác cán bộ. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị về vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ mới. Tiếp tục

cụ thể hóa các quan điểm, nguyên tắc của Đảng thành các quy định, quy chế cụ thể phù hợp với thực tiễn của các địa phương, đơn vị; đồng thời khẳng định quyết tâm thực hiện đổi mới mạnh mẽ trong công tác cán bộ.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ:

Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ theo hướng phát huy dân chủ, mở rộng phạm vi, đối tượng tham gia, đảm bảo tính liên thông ở các phòng, ban, ngành, cơ sở, khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín, hẫng hụt trong từng bộ phận, cơ quan, đơn vị. Công tác quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Thành phố, trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng đội ngũ hiện có và gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ. Nguồn quy hoạch phải đảm bảo 3 độ tuổi, có tính kế thừa, phát triển, thực hiện quy hoạch “động” và “mở”. Quan tâm tạo nguồn, chuẩn bị người thay thế; tăng tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ quản lý đô thị trên các lĩnh vực, cán bộ trưởng thành ở cơ sở. Thực hiện công khai quy hoạch cán bộ theo quy định. Hằng năm đánh giá, rà soát, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện; đồng thời bổ sung nhân tố mới vào quy hoạch.

Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, từng nhiệm kỳ và hằng năm, các cấp ủy xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh cán bộ; ưu tiên cử đi đào tạo các đối tượng là cán bộ đương chức, cán bộ quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý; quan tâm đào tạo chuyên sâu trên một số lĩnh vực đặc thù của Thành phố, chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, năng lực quản lý các lĩnh vực kinh tế, xã hội đô thị; quan tâm bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, gắn với đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Coi trọng việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, năng lực thực tiễn thông qua công tác luân chuyển, bố trí cán bộ; thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trước khi bổ nhiệm.

Quy hoạch cán bộ bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện có, dự kiến nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức để chủ động có phương hướng đào tạo bồi dưỡng;

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải trên cơ sở quy hoạch từng chức danh, chức vụ, theo tiêu chuẩn cán bộ để đào tạo cho phù hợp. Chú trọng cả phẩm chất đạo đức và kiến thức, cả lý luận và thực tiễn, bồi dưỡng kiến thức cơ bản và hướng dẫn kỹ năng thực hành. Có quy chế kiểm soát việc sử dụng cán bộ sau đào tạo, bảo đảm đúng ngành nghề và chấp hành sự phân công của tổ chức.

4. Hiệu quả mang lại của sáng kiến

Hoàn thiện, bổ sung và thực hiện có hiệu quả Quy định của Cấp ủy Đảng về tiêu chuẩn chức danh cán bộ; Quy định về tiêu chí đánh giá người đứng đầu cơ quan tham mưu, giúp việc cấp ủy, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Trưởng đoàn thể Thành phố, Bí thư Đảng ủy phường, xã; Quy định đánh giá người đứng đầu các phòng, ban, đơn vị sự nghiệp của UBND thành phố và Chủ tịch UBND phường, xã; Quy định chế độ trách nhiệm và xử lý trách nhiệm người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu. Thực hiện đánh giá cán bộ theo định kỳ gắn với kiểm điểm, tự phê bình và phê bình hằng năm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII), Kết luận số 21-KL/TW, ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương, Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị “*về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh*” gắn trách nhiệm cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Việc đánh giá cán bộ phải thực hiện nghiêm túc, khách quan, toàn diện, đảm bảo nguyên tắc tự phê bình và phê bình, tập trung dân chủ, kết luận theo đa số; lấy kết quả tu dưỡng rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng nơi cán bộ sinh hoạt và cơ quan cấp trên trực tiếp quản lý cán bộ; đồng thời phát huy tính tự giác đánh giá của cán bộ gắn với xem xét kết quả nhận xét của cấp ủy địa phương nơi cư trú và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhân dân. Kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ hằng năm được công khai trong ban chấp hành đảng bộ, đội ngũ cán bộ chủ chốt của cơ quan, đoàn thể chính trị nơi cán bộ công tác.

Tổ chức thực hiện có hiệu quả việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp theo quy định; kết quả mức độ tín nhiệm của cán bộ được công bố công khai cho các đối tượng xin ý kiến; căn cứ tình hình thực tế, ban thường vụ cấp ủy quyết định công khai tín nhiệm đối với cán bộ ở phạm vi, đối tượng khác.

- Thực hiện tốt công tác luân chuyển, bố trí cán bộ

Rà soát, bổ sung Quy định về luân chuyển cán bộ, nhất là chính sách đối với cán bộ luân chuyển về cơ sở. Giải quyết tốt mối quan hệ giữa nơi đi và nơi đến, giữa luân chuyển với ổn định; tạo sự thống nhất cao trong nhận thức của các cấp, các ngành; phát huy tinh thần tự giác, khắc phục tư tưởng ngại khó, ngại khổ của cán bộ khi được giao nhiệm vụ mới. Xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ theo nhiệm kỳ đại hội, lấy quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ làm căn cứ để thực hiện việc điều động, luân chuyển theo hướng: luân chuyển dọc, luân chuyển ngang, đồng bộ,

đan xen giữa cấp thành phố và cấp cơ sở nhằm đảm bảo đáp ứng nhiệm vụ trước mắt vừa xây dựng đội ngũ cán bộ lâu dài. Gắn việc luân chuyển cán bộ với đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường để cán bộ phấn đấu, rèn luyện trưởng thành. Ưu tiên thực hiện việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo các phòng, ban của thành phố về cơ sở gắn với quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển, bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt (bí thư, chủ tịch ủy ban nhân dân phường, xã) không phải là người địa phương. Đồng thời, rà soát, đánh giá đúng chất lượng cán bộ, hiệu quả công tác của cán bộ để thực hiện bố trí điều động phù hợp chuyên môn, năng lực, sở trường nhằm tăng cường hiệu quả công tác của các cơ quan, đơn vị, địa phương.

Xây dựng, rà soát, bổ sung, thực hiện các Quy định về phân cấp quản lý cán bộ, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử

Trên cơ sở các quy định, hướng dẫn của Trung ương, của Tỉnh, tiến hành rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy định về phân cấp quản lý cán bộ; ban hành quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý; quy định về quy trình bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử theo hướng mở rộng dân chủ, có cạnh tranh; từng bước thực hiện thi tuyển bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý một số phòng, ban, đơn vị; người được bầu, bổ nhiệm vào cấp trưởng phải đề xuất chương trình công tác trong nhiệm kỳ. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, đúng thẩm quyền, đảm bảo quy trình, quy định về tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ. Tuyển chọn cán bộ phải đúng tiêu chuẩn chức danh; kết hợp nhiều hình thức tuyển chọn để đảm bảo khách quan, trong đó thi tuyển là một căn cứ chủ yếu. Việc bổ nhiệm lại phải được tiến hành nghiêm túc, đúng thực chất, có tác dụng thiết thực, coi trọng khâu đánh giá, nhận xét cán bộ trước khi xem xét bổ nhiệm lại. Thực hiện tốt chế độ bảo vệ chính trị nội bộ theo quy định của Đảng.

5. Khả năng ứng dụng và triển khai.

Sáng kiến sẽ giải quyết những tồn tại trong thời gian qua về chất lượng cán bộ, hăng hụi cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ nêu cao tinh thần trách nhiệm, có chi hướng phấn đấu phát triển, Thực hiện kịp thời các quy định của Trung ương, của Tỉnh về chính sách đối với cán bộ; rà soát, ban hành cơ chế chính sách về công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ; chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao, cán bộ chuyên môn thuộc các ngành còn thiếu, góp phần khắc phục tình trạng mất cân đối giữa các ngành trong cơ cấu cán bộ.

Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy, trước hết là Ban thường vụ, Bí thư cấp ủy đối với công tác cán bộ. Tiếp tục củng cố tổ chức bộ máy, đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của phòng, ban tham mưu về công tác cán bộ; tăng cường mối quan

hệ phối hợp giữa phòng, ban tham mưu với các ban, ngành, các tổ chức trong hệ thống chính trị bảo đảm tham mưu kịp thời, chất lượng tốt, đúng quy trình theo quy định. Nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực; xây dựng, tuyển chọn những người làm công tác cán bộ công tâm, khách quan, trung thực, trong sáng, có kinh nghiệm làm công tác cán bộ.

Hàng năm, các cấp ủy xây dựng và triển khai thực hiện chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát đối với cán bộ và công tác cán bộ; phát hiện, uốn nắn những thiếu sót trong công tác cán bộ; kịp thời kiểm tra, làm rõ, xử lý các vụ việc liên quan đến cán bộ; coi trọng công tác tự kiểm tra, thực hiện nề nếp, nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình đối với tập thể, cá nhân lãnh đạo, quản lý. Phát huy vai trò giám sát, của Mặt trận Tổ quốc, các Đoàn thể và quần chúng nhân dân đối với cán bộ.

6. Ý nghĩa của sáng kiến:

Làm cho cán bộ đảng viên nhận thực đầy đủ các văn bản chỉ đạo của Trung ương, của tỉnh, thành phố về công tác cán bộ; các cấp ủy nêu cao vai trò trách nhiệm có kế hoạch, quy hoạch cán bộ phù hợp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết như: tNghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đã ghi rõ:

- Trách nhiệm của cán bộ được nâng lên, có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và Chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

- Cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gán bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

- Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà Nước, có trình độ văn hoá, chuyên môn, đủ năng lực và sức khoẻ để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giao.

Các tiêu chuẩn đó có quan hệ mật thiết với nhau. Coi trọng cả đức và tài, đức là gốc.

PHẦN KẾT LUẬN

1. Những bài học kinh nghiệm:

Cán bộ là một trong những nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của cách mạng. Qua thực tiễn cách mạng, Ở nước ta, Chủ Tịch Hồ Chí Minh viết: "*Cán*

bộ là cái gốc của mọi công việc", "Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém".

Trong nhiều năm qua, Đảng ta đã luôn quan tâm đến vấn đề cán bộ và công tác cán bộ. Đảng đã có nhiều chủ trương, chính sách quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng, đặc biệt là việc bồi dưỡng, đào tạo, bố trí đội ngũ cán bộ chủ chốt càng cấp bách. Kinh nghiệm thực tiễn đã chỉ ra rằng, độ chính xác của đường lối, chính sách đều tùy thuộc cuối cùng ở chất lượng của công tác cán bộ. Chính vì vậy, Đảng ta khẳng định, công tác cán bộ là khâu then chốt trong toàn bộ hoạt động của Đảng, là nguyên nhân của những nguyên nhân.

Bên cạnh đó, trong thực tế hiện nay tình trạng một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, tệ quan liêu tham nhũng chưa được kiểm chế và đẩy lùi; tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội còn tiềm ẩn những nguy cơ mất ổn định, chính vì vậy việc xây dựng đội ngũ cán bộ vừa “hồng” vừa “chuyên” đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ là nhiệm vụ quan trọng, góp phần quyết định mọi thắng lợi của Cách mạng nước ta.

- Thường xuyên quán triệt sâu sắc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ: Thực hiện biện pháp này chính là tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác cán bộ. Các cấp ủy phải đảm bảo thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ. Theo đó, mọi vấn đề về chủ trương, chính sách, đánh giá, sử dụng cán bộ nhất thiết phải do tập thể có thẩm quyền quyết định sau khi lắng nghe đầy đủ ý kiến của các cơ quan có liên quan và ý kiến đóng góp của quần chúng trong cơ quan, đơn vị. Cấp ủy, người lãnh đạo là những người trực tiếp quản lý, giáo dục, rèn luyện, giúp đỡ; đồng thời là người nhận xét, đánh giá, cất nhắc, đề bạt cán bộ, có ảnh hưởng trực tiếp đến "sinh mệnh chính trị" của cán bộ. Vì vậy, đòi hỏi cấp ủy, người lãnh đạo phải thực sự công tâm, trung thực, khách quan và có tinh thần "độ lượng vĩ đại", vì sự phát triển, tiến bộ của cán bộ; tuyệt nhiên không được xa lánh, mặc cảm, cố chấp đối với cán bộ, đặc biệt là đối với người có khuyết điểm, người mà mình không ưa.

- Các cơ quan chuyên trách tham mưu công tác cán bộ phải thực hiện đầy đủ nguyên tắc, quy trình công tác cán bộ của Đảng: Để cấp ủy đảng thực hiện tốt việc đánh giá, sử dụng cán bộ, các cơ quan chuyên trách tham mưu công tác cán bộ cho cấp ủy có vai trò đặc biệt quan trọng. Đây chính là những người trực tiếp giúp cấp ủy xây dựng kế hoạch đánh giá, sử dụng cán bộ. Vì vậy, các cơ quan làm công tác tham mưu phải phát huy tính độc lập tương đối trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, sáng suốt và thận trọng trong điều tra, nghiên cứu các ý kiến đóng góp và dư luận của quần chúng để có kết luận đúng đắn, rõ ràng, không để kẻ xấu lợi dụng gây

oan ức cho cán bộ. Tuyệt đối trung thành với Đảng, với sự nghiệp cách mạng, thường xuyên trau dồi phẩm chất đạo đức cách mạng, giữ vững bản lĩnh chính trị, cảnh giác với những phần tử cơ hội "chui sâu, leo cao" để trục lợi cá nhân, gây mất đoàn kết nội bộ, làm tổn hại cho Đảng. Đồng thời, tích cực, tự giác trong nghiên cứu, học tập nhằm không ngừng nâng cao trình độ lý luận và năng lực chuyên môn nghiệp vụ, thực sự "chí công vô tư" trong thực hiện nhiệm vụ của mình, đặc biệt tham mưu về vấn đề đánh giá và sử dụng cán bộ.

- Thực hiện tốt việc kết hợp giữa các thế hệ cán bộ, trong đó tập trung đổi mới, trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý: Đây là nội dung quan trọng để đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa, phát triển trong công tác cán bộ. Mỗi thế hệ cán bộ đều có điểm mạnh và điểm yếu khác nhau. Nếu nhận thức đúng đắn, phát huy tốt những điểm mạnh và hạn chế những điểm yếu sẽ tạo ra sức mạnh tổng hợp thực hiện có hiệu quả các công việc được giao. Thực tế đã chứng minh, đội ngũ cán bộ có tuổi sẽ có nhiều kinh nghiệm trong công tác - điều này rất cần thiết đối với đội ngũ cán bộ của Đảng, nhưng kém "nhạy bén" so với thế hệ trẻ. Để bù đắp những hạn chế đó, cần có kế hoạch đánh giá và sử dụng đan xen giữa cán bộ cao tuổi với cán bộ trẻ nhằm phát huy phẩm chất và năng lực của đội ngũ cán bộ trẻ. Trong đó, đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng; mạnh dạn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trẻ vào những cương vị lãnh đạo, quản lý theo đúng phẩm chất và năng lực. Khi đánh giá, nhận xét và sử dụng cán bộ trẻ cần thực hiện đúng quan điểm của Đảng: "Đánh giá và sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu. Không bổ nhiệm cán bộ không đủ tài, đủ đức, cơ hội chủ nghĩa". Có biểu dương, khen thưởng kịp thời những cán bộ trẻ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm và đạt hiệu quả cao trong công việc. Có như vậy, họ mới trở thành những cán bộ có tài, có đức, xứng đáng là "người lãnh đạo, người đầy tớ" trung thành của Nhân dân.

- Kiên quyết đấu tranh và xử lý nghiêm những hiện tượng tiêu cực trong đánh giá, sử dụng cán bộ: Công tác cán bộ nói chung và đánh giá, sử dụng cán bộ nói riêng được xác định là vấn đề "nhạy cảm". Do nhiều nguyên nhân khác nhau sẽ không thể tránh khỏi hiện tượng tiêu cực trong đánh giá, sử dụng cán bộ như: đánh giá, nhận xét mang thành kiến cá nhân; tư tưởng cục bộ địa phương, kéo bè, kéo cánh... Vì vậy, cấp ủy các cấp, nhất là người lãnh đạo của cơ quan, đơn vị phải quán triệt sâu sắc và có quan điểm đúng đắn về vấn đề này. Theo đó, phải kiên quyết đấu tranh và xử lý nghiêm các hiện tượng tiêu cực trong đánh giá, sử dụng cán bộ theo đúng quan điểm của Đảng: "Xử lý nghiêm những trường hợp chạy chức, chạy quyền, lạm quyền, chạy chỗ, chạy tội, chạy tuổi, chạy bằng cấp... Thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý theo quy hoạch ở các ngành, các cấp; khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín".

Tóm lại cán bộ và công tác cán bộ có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong sự nghiệp cách mạng của đảng của dân tộc. Ngày nay đất nước ta đang trong quá trình hội nhập với thế giới. Công cuộc đổi mới là dịp để phát hiện, thử thách và sàng lọc cán bộ. Đảng phải sáng suốt, tỉnh táo, có quan điểm khách quan, toàn diện và chủ trương đúng đắn để tiếp tục đổi mới cán bộ và công tác cán bộ. Có chiến lược cán bộ đúng đắn, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức, tài là điều kiện quyết định để chuẩn bị cho Đảng và dân tộc ta vững bước trên con đường công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, giành những thắng lợi to lớn hơn trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

2. Những kiến nghị đề xuất.

Để công tác cán bộ trong thời tiếp tục có những đổi mới đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Đề nghị Tỉnh ủy, thành ủy tiếp tục quan tâm chỉ đạo công tác cán bộ, công tác quy hoạch; có cơ chế chính sách thu hút nhân tài, đào tạo nguồn cán bộ kế cận đặc biệt đối với cơ sở; biểu dương kịp thời các cá nhân có thành tích và nhiều năm có thành tích xuất sắc để chọn lựa, đề bạt bổ nhiệm những vị trí phù hợp.

- Hằng năm có kế hoạch tập huấn, bồi dưỡng, đào tạo và đào tạo lại cho cán bộ nhằm cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; tiếp tục tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thi hành kỷ luật nghiêm nhưng cán bộ đảng viên vi phạm.

Với đề tài sáng kiến kinh nghiệm: ***“Thực trạng và giải pháp nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”***, hy vọng sẽ triển khai tổ chức thực hiện đạt được nhiều kết quả tốt đẹp và nhân rộng mô hình trên toàn địa bàn Thành phố Hà Tĩnh, góp phần quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng với yêu cầu trong tình hình mới của phường Trần Phú hoàn thành mục tiêu năm 2024 và xây dựng phát triển phường mới bền vững trong những năm tiếp theo, góp phần xây dựng Thành phố Hà Tĩnh phát triển nhanh và bền vững trong thời gian tới./.

Thành phố Hà Tĩnh, tháng 9 năm 2024

Tác giả của sáng kiến

Lê Văn Thắng