

Quy hoạch, đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Thành Phố Hồ Chí Minh

Trần Văn Đông

Ủy viên Ban Thường vụ, Trưởng ban Tổ chức Thành ủy

Sau 30 năm giải phóng, Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh từng bước lãnh đạo nhân dân ổn định chính trị, dẫn đầu cả nước về phát triển kinh tế, góp phần thúc đẩy nhanh công cuộc CNH, HĐH đất nước.

Quán triệt các chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ, trong nhiều năm qua, Thành ủy luôn quan tâm đến công tác xây dựng và nâng cao chất lượng cán bộ, đặc biệt đối với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm tính kế thừa và phát triển, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị. Đồng thời, khắc phục tình trạng hụt hẫng, bị động, chắp vá, thiếu cán bộ trẻ, Thành ủy đã ban hành Nghị quyết 13-NQ/TU (khoá VI) về công tác quy hoạch và đào tạo cán bộ, trong đó tập trung chỉ đạo việc tạo nguồn cán bộ trẻ. Đến nay, Đảng bộ Thành phố đạt được kết quả sau:

Trong quy hoạch cán bộ dự bị, có 35 đơn vị trực thuộc xét duyệt 528 cán bộ dự bị các chức danh diện Thành ủy quản lý. Cán bộ quy hoạch dự bị cơ bản đạt tiêu chuẩn về phẩm chất, trình độ, tỷ lệ cán bộ nữ, trẻ cao hơn so với đội ngũ được quy hoạch nhiệm kỳ trước. Kết quả quy hoạch tạo sự chủ động trong việc chuẩn bị nhân sự chủ chốt HĐND, UBND các cấp nhiệm kỳ 2004-2009, đáp ứng yêu cầu bố trí cán bộ thường xuyên. Nhiều cán bộ trẻ được đề bạt, bổ nhiệm vào các chức danh Thành ủy quản lý, có trường hợp bổ nhiệm chức vụ phó chủ tịch UBND quận đối với cán bộ ở tuổi 28. TP. Hồ Chí Minh sẽ là một trong số ít đảng bộ bảo đảm cơ cấu tuổi trẻ vào cấp ủy các cấp nhiệm kỳ 2005-2010 theo hướng dẫn công tác nhân sự của Ban Tổ chức Trung ương. Đạt được kết quả trên là do công tác quy hoạch được các cấp ủy quán triệt sâu sắc về yêu cầu, ý nghĩa, cách làm, tạo được sự đồng tình nhất trí cao. Chú trọng luân chuyển, đào tạo sau quy hoạch, mạnh dạn bố trí, đề bạt cán bộ trẻ. Thường trực Thành ủy đã chỉ đạo kiên quyết và triển khai nhiều biện pháp đôn đốc việc thực hiện quy hoạch và nâng cao chất lượng cán bộ dự bị, nhất là tăng tỷ lệ cán bộ trẻ: Chỉ đạo Ban Tổ chức Thành ủy phối hợp với các cấp ủy thường xuyên rà soát, chọn lựa, bổ sung cán bộ trẻ vào lực lượng dự bị, đưa ra khỏi danh sách dự bị những cán bộ trong quá trình phấn đấu không còn đủ tiêu chuẩn. Tổ chức hội nghị chuyên đề về quy hoạch đào tạo cán bộ trẻ, có kế hoạch làm việc với từng quận, huyện, sở, ngành nghe báo cáo cụ thể về kế hoạch bố trí, đề bạt đối với cán bộ dự bị nhất là cán bộ dự bị trẻ của đơn vị, qua đó góp ý, chỉ đạo. Trong xem xét đề bạt, bổ nhiệm có nhiều trường hợp Ban Thường vụ Thành ủy kiên quyết yêu cầu đơn vị bổ sung cán bộ trẻ v.v...

Không chỉ quy hoạch cán bộ dự bị kế cận, Thành ủy còn *quy hoạch tạo nguồn cán bộ dài hạn* nhằm xây dựng lực lượng cán bộ trẻ được đào tạo chính quy, có trình độ lý luận chính trị, chuyên môn cao, được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn để trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học đầu ngành của Thành phố giai đoạn 2010-2020. Đến nay, Thành phố đã tuyển chọn được 707 cán bộ, công nhân trẻ có triển vọng, sinh viên tiêu biểu, con gia đình chính sách, có truyền thống cách mạng đưa vào diện quy hoạch đào tạo dài hạn. Trong đó 440

trường hợp đang bố trí đào tạo ở các sở, ngành, quận, huyện; 152 được điều động về phường, xã, thị trấn để đào tạo các chức danh chủ chốt; 215 trường hợp đang được đào tạo và chuẩn bị thủ tục đưa đi đào tạo sau đại học ở nước ngoài. Cuối năm 2005 sẽ có 300 cán bộ luân chuyển đào tạo ở cơ sở và 300 cán bộ trẻ được đào tạo sau đại học ở nước ngoài. Cán bộ trẻ diện quy hoạch tạo nguồn hầu hết có động cơ, thái độ công tác, học tập đúng đắn, đang phát huy rất tốt, là nhân tố tích cực trong phong trào tại đơn vị. Nhiều cán bộ trẻ đã được đề bạt, bổ nhiệm, tạo được lòng tin và sự tín nhiệm của lãnh đạo các ngành, các cấp. Cán bộ trẻ đang học tập ở nước ngoài thể hiện ý thức tổ chức kỷ luật, quyết tâm học tập rèn luyện tốt, một số cán bộ học xong về nước nhận công tác được lãnh đạo đơn vị đánh giá cao. Kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo cán bộ nguồn những năm qua khoảng gần 40 tỷ đồng, dự kiến kinh phí cho năm 2005 là 60 tỷ đồng.

Đối với đội ngũ *cán bộ đương nhiệm và dự bị* các chức danh Thành ủy quản lý, Thành ủy chủ trương tăng cường đào tạo sau đại học theo tiêu chuẩn chức danh. Chú ý đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, ngoại ngữ để cán bộ có đủ trình độ, tự tin trong giao tiếp với đối tác người nước ngoài. Đến nay đã có 986 cán bộ được đào tạo sau đại học (912 thạc sĩ, 74 tiến sĩ), trong đó có 799 cán bộ được đào tạo bằng ngân sách thành phố, 787 cán bộ được đào tạo từ nguồn kinh phí khác hoặc tự đào tạo. 2.389 lượt cán bộ học ngoại ngữ, trong đó có 150 cán bộ học ngoại ngữ ở nước ngoài; 2.811 cán bộ học cử nhân và cao cấp lý luận chính trị, 2.337 cán bộ học trung cấp lý luận chính trị. Công tác đào tạo được tăng cường, bằng nhiều phương thức, chú trọng phương thức đào tạo chính quy tập trung, đào tạo trong nước kết hợp đào tạo ở nước ngoài, đào tạo cán bộ dự bị với đào tạo cán bộ trẻ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, gắn đào tạo với quy hoạch. Công tác đào tạo những năm qua góp phần nâng cao năng lực thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của Thành phố.

Đạt được kết quả trong tạo nguồn cán bộ trẻ của TP. Hồ Chí Minh là do Thành ủy, UBND, đặc biệt Thường trực Thành ủy và Thường trực UBND Thành phố quan tâm đầu tư, chỉ đạo chặt chẽ công tác quy hoạch tạo nguồn. Cấp ủy và lãnh đạo các cấp, các ngành từng bước quan tâm phát hiện nhân tố trẻ, giới thiệu vào diện quy hoạch và tạo điều kiện, môi trường cho cán bộ trẻ rèn luyện. Lãnh đạo các trường đại học trên địa bàn Thành phố tích cực giới thiệu sinh viên ưu tú vào nguồn quy hoạch dài hạn, đa số cán bộ trong diện quy hoạch rèn luyện, phấn đấu tốt.

Tuy công tác quy hoạch, đào tạo, tạo nguồn cán bộ của Thành phố thời gian qua đạt những kết quả quan trọng, thực sự là bước đột phá trong công tác cán bộ nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị đặt ra ngày càng cao. Có lĩnh vực, đơn vị vẫn còn tình trạng bị động, hụt hẫng, cán bộ lãnh đạo đến tuổi nghỉ hưu chưa có người thay, cán bộ trẻ mỏng so với nhu cầu. Một số ngành khoa học công nghệ mũi nhọn của Thành phố chưa thu hút được đông đảo các nhà khoa học trẻ, giới vào nguồn. Còn những hạn chế đó là do một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị chưa quán triệt đầy đủ ý nghĩa, yêu cầu và xác định đúng tầm quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ dự bị và quy hoạch tạo nguồn, do đó chưa tập trung ráo riết chỉ đạo thực hiện. Trong triển khai quy hoạch chưa rà soát phát hiện cán bộ trẻ, cán bộ ngoài đơn vị. Sau quy hoạch chưa tập trung xây dựng, thực hiện kế hoạch luân chuyển, đào tạo. Chế độ chính sách, cơ chế tuyển

dụng, quản lý cán bộ của cơ quan nhà nước chưa thu hút và phát huy đúng mức cán bộ trẻ, giỏi; thiếu chế độ chính sách giải quyết đầu ra cho cán bộ lớn tuổi, năng lực, sức khỏe hạn chế.

Thực tiễn công tác quy hoạch, đào tạo, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý những năm qua cho thấy:

Lãnh đạo các ngành, các cấp, các cơ quan tham mưu của cấp ủy cần tiếp tục quán triệt, nhận thức sâu sắc sự cần thiết phải quy hoạch, tạo nguồn cán bộ. Bởi quy hoạch là thể hiện chức năng lãnh đạo của Đảng bộ, chủ động định hướng phát triển của Thành phố. Càng đi vào kinh tế thị trường càng phải có kế hoạch bồi dưỡng tạo nguồn, nắm chắc cán bộ. Đây là khâu quyết định để giữ vững định hướng XHCN.

Đẩy mạnh tạo nguồn để bảo đảm nguồn lực xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học đầu ngành cho giai đoạn 2010-2020. Đây là một trong những nội dung quan trọng của chiến lược cán bộ. Đồng thời, thường xuyên rà soát đội ngũ cán bộ hiện có, phân tích chất lượng, có kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, luân chuyển, bố trí thích hợp, tạo điều kiện cho mọi cán bộ đều có thể thực hiện, phát huy tốt nhất năng lực, sở trường của từng cán bộ. Đảm bảo tính liên tục, kế thừa, kết hợp hài hòa các độ tuổi.

Chính sách cán bộ là một công cụ cực kỳ quan trọng tạo động lực và xây dựng đội ngũ cán bộ. Vì vậy cần có chính sách thu hút lực lượng trí thức, các nhà khoa học trẻ, tạo môi trường để họ được rèn luyện, thử thách. Song song với việc đầu tư kinh phí để đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ trẻ, có triển vọng tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tương lai, cần đề ra hệ thống chính sách tiền lương, thu nhập, đãi ngộ tương xứng với năng lực, trình độ và tạo môi trường làm việc thuận lợi để thu hút đội ngũ trí thức trẻ thuộc lĩnh vực khoa học công nghệ, trình độ cao, bảo đảm cho số cán bộ trẻ đã được tuyển chọn đi đào tạo ở nước ngoài về phục vụ, rèn luyện, gắn bó, trưởng thành.

Trong những năm tới, để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ vững vàng về chính trị, có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt đủ sức đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển Thành phố trong giai đoạn mới, Đảng bộ cần thực hiện tốt một số giải pháp sau đây:

Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của Thành phố, đẩy mạnh công tác quy hoạch tạo nguồn và đào tạo cán bộ nhằm xây dựng lực lượng kế thừa đủ phẩm chất, năng lực, đồng bộ về cơ cấu, trẻ. Kịp thời phát hiện và có chính sách sử dụng nhân tài.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ về chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực thực tiễn. Phấn đấu 100% cán bộ quản lý từ cấp quận, huyện trở lên có trình độ đại học về chuyên môn, cao cấp lý luận chính trị và trình độ B ngoại ngữ trở lên, biết sử dụng máy vi tính.

Bảo đảm nguyên tắc, quy trình, dân chủ, công khai trong công tác cán bộ. Thực hiện tốt công tác quản lý, đánh giá cán bộ thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, phẩm chất đạo đức và uy tín đối với nhân dân.