

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC CÁN BỘ CỦA TỈNH QUẢNG BÌNH TRONG KỶ NGUYÊN MỚI

HOÀNG THỊ THANH HUYỀN

Trường Chính trị tỉnh Quảng Bình

Những kết quả đạt được trong công tác cán bộ của tỉnh Quảng Bình

Công tác cán bộ luôn giữ vai trò then chốt trong sự nghiệp phát triển của mỗi địa phương, đặc biệt trong bối cảnh kỷ nguyên số và hội nhập quốc tế sâu rộng. Đối với tỉnh Quảng Bình, việc nâng cao chất lượng công tác cán bộ không chỉ là nhiệm vụ cấp thiết mà còn là nền tảng để xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững.

Thời gian qua, tỉnh Quảng Bình đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong công tác cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý và đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương. Những kết quả nổi bật có thể kể đến như sau:

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có nhiều đổi mới

Nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển trong tình hình mới, tỉnh Quảng Bình đã có những bước đổi mới quan trọng trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Những đổi mới này không chỉ đảm bảo tính kế thừa, phát triển mà còn nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, phù hợp với xu thế chung của đất nước.

Một là, đổi mới trong công tác quy hoạch cán bộ

Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện theo hướng mở, linh hoạt, bảo đảm tính kế thừa và phát triển liên tục giữa các thế hệ cán bộ.

Quy trình quy hoạch cán bộ được thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ, có sự tham gia

rộng rãi của các cấp, các ngành, giúp phát hiện, lựa chọn được những cán bộ thực sự có năng lực, phẩm chất tốt.

Đặc biệt, tỉnh đã chú trọng quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, tạo điều kiện để họ được đào tạo, bồi dưỡng và thử thách qua thực tiễn.

Hai là, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Tỉnh Quảng Bình đã triển khai các chương trình đào tạo cán bộ theo hướng hiện đại, gắn lý luận với thực tiễn, tập trung vào các lĩnh vực quan trọng như quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản trị công...

Chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới về chuyển đổi số, kinh tế số, cải cách hành chính, giúp cán bộ thích ứng với yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên 4.0.

Việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng tại các học viện, trường chính trị trong và ngoài tỉnh được thực hiện bài bản, có sự phân loại rõ ràng theo từng nhóm đối tượng để đảm bảo hiệu quả.

Bên cạnh các lớp đào tạo truyền thống, tỉnh cũng triển khai các khóa học trực tuyến, hội thảo chuyên đề nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và quản lý của cán bộ.

Ba là, chú trọng đào tạo thực tiễn, gắn với luân chuyển cán bộ

Tỉnh Quảng Bình đẩy mạnh công tác luân chuyển, điều động cán bộ giữa các cấp, các ngành để tạo điều kiện cho cán bộ rèn luyện qua thực tế.

Các cán bộ quy hoạch vào vị trí lãnh đạo, quản lý được bố trí công tác tại nhiều đơn vị khác nhau nhằm tích lũy kinh nghiệm, nâng cao

năng lực xử lý công việc trong các môi trường khác nhau.

Cán bộ trẻ, cán bộ nữ được tạo điều kiện thử sức ở những vị trí quan trọng, tạo động lực phấn đấu và cống hiến lâu dài.

Những đổi mới trên đã giúp công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Quảng Bình ngày càng bài bản, khoa học, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

Tinh giản bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động

Trong bối cảnh đổi mới hệ thống chính trị và cải cách hành chính, việc tinh giản bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động là yêu cầu cấp thiết nhằm xây dựng nền hành chính tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Tỉnh Quảng Bình đã và đang triển khai nhiều giải pháp mạnh mẽ để thực hiện mục tiêu này, tập trung vào các nội dung sau:

Một là, rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn

Tỉnh Quảng Bình thực hiện sắp xếp, tổ chức lại các cơ quan, đơn vị theo hướng giảm đầu mối, tránh chồng chéo chức năng, nhiệm vụ.

Thực hiện hợp nhất một số cơ quan có chức năng, nhiệm vụ tương đồng nhằm giảm bớt khâu trung gian, nâng cao hiệu quả quản lý.

Giảm số lượng phòng, ban trực thuộc các sở, ngành, huyện, thị xã, đồng thời sắp xếp lại đơn vị sự nghiệp công lập theo mô hình tự chủ, giảm gánh nặng ngân sách nhà nước.

Rà soát, sắp xếp lại các đơn vị hành chính cấp xã theo hướng giảm số lượng nhưng vẫn đảm bảo quản lý hiệu quả, phù hợp với thực tiễn địa phương.

Hai là, tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Tỉnh Quảng Bình thực hiện tinh giản biên chế theo lộ trình, đảm bảo giảm số lượng nhưng tăng chất lượng.

Áp dụng cơ chế đánh giá, phân loại cán bộ,

công chức theo kết quả công việc thực tế, kiên quyết tinh giản những trường hợp không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Khuyến khích cán bộ, công chức lớn tuổi, không đáp ứng yêu cầu chuyên môn nghi theo chế độ hoặc chuyển sang khu vực khác phù hợp hơn.

Thực hiện cơ chế tuyển dụng theo hướng cạnh tranh, minh bạch, lựa chọn người có năng lực thực sự, đồng thời ưu tiên thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Ba là, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính

Đẩy mạnh cải cách hành chính theo hướng công khai, minh bạch, giảm bớt thủ tục rườm rà, nâng cao tính phục vụ của cơ quan nhà nước.

Ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý hành chính nhằm tăng tốc độ xử lý công việc, giảm bớt giấy tờ, hợp hành không cần thiết.

Xây dựng mô hình chính quyền điện tử, cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ cao, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông, đảm bảo người dân chỉ cần đến một đầu mối để giải quyết thủ tục hành chính, giảm phiền hà, những nhiễu.

Bốn là, nâng cao năng lực quản lý và trách nhiệm của cán bộ, công chức

Áp dụng phương pháp đánh giá cán bộ dựa trên hiệu quả công việc, gắn trách nhiệm cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Đổi mới phương thức làm việc theo hướng hiện đại, khuyến khích cán bộ chủ động, sáng tạo trong giải quyết công việc.

Tăng cường giám sát, kiểm tra công vụ, xử lý nghiêm các trường hợp thiếu trách nhiệm, gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp.

Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra công tác cán bộ, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm đạo đức công vụ, tham nhũng, lợi ích nhóm.

Năm là, thúc đẩy xã hội hóa một số dịch vụ công, giảm gánh nặng ngân sách

Tỉnh Quảng Bình khuyến khích các tổ chức ngoài nhà nước tham gia cung cấp dịch vụ công, giảm bớt gánh nặng cho ngân sách nhưng vẫn đảm bảo chất lượng phục vụ người dân.

Chuyển đổi mô hình hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập sang tự chủ tài chính, tạo điều kiện để các đơn vị này hoạt động linh hoạt, hiệu quả hơn.

Hợp tác với khu vực tư nhân trong cung cấp một số dịch vụ hành chính công theo hình thức đối tác công - tư (PPP), tận dụng nguồn lực xã hội để nâng cao chất lượng dịch vụ.

Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ được thực hiện công khai, minh bạch

Việc bổ nhiệm, đề bạt cán bộ được thực hiện theo nguyên tắc công khai, minh bạch, đảm bảo dân chủ và công tâm, hạn chế tối đa tình trạng bổ nhiệm theo cảm tính hoặc nể nang.

Tỉnh Quảng Bình đã triển khai hiệu quả việc thi tuyển các chức danh lãnh đạo quản lý, tạo cơ hội cạnh tranh công bằng, khuyến khích cán bộ có năng lực thực sự.

Cơ chế luân chuyển cán bộ giữa các địa phương, đơn vị giúp tạo môi trường rèn luyện, nâng cao kinh nghiệm thực tiễn cho cán bộ.

Tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao đạo đức công vụ

Công tác kiểm tra, giám sát được thực hiện thường xuyên, kịp thời phát hiện và xử lý những sai phạm trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Tỉnh Quảng Bình đã thực hiện nghiêm túc việc xử lý cán bộ sai phạm, kể cả cán bộ lãnh đạo, không có vùng cấm trong đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

Việc thực hiện trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đặc biệt là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị đã có nhiều chuyển biến tích cực, tạo sự lan tỏa trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý cán bộ

Tỉnh Quảng Bình đã xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức nhằm quản lý thông tin một cách khoa học, hỗ trợ hiệu quả trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều động.

Việc áp dụng công nghệ số trong cải cách hành chính giúp nâng cao năng suất, giảm bớt thủ tục rườm rà, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Đào tạo kỹ năng số cho cán bộ được chú trọng, đặc biệt là ở các cấp chính quyền địa phương nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong quản lý nhà nước.

Chất lượng đội ngũ cán bộ từng bước được nâng cao

Đội ngũ cán bộ ngày càng trẻ hóa, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn so với trước đây.

Số lượng cán bộ có trình độ sau đại học tăng đáng kể, đặc biệt ở các cơ quan quản lý nhà nước và các lĩnh vực then chốt.

Tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân của đội ngũ cán bộ được nâng lên, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành ở các cấp.

Những kết quả trên đã tạo nền tảng vững chắc để tỉnh Quảng Bình tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên mới.

Một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác cán bộ của tỉnh Quảng Bình

Nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong kỷ nguyên mới, công tác cán bộ của tỉnh Quảng Bình cần được tiếp tục đổi mới, thực hiện đồng bộ các giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực, phẩm chất và tư duy đổi mới. Dưới đây là một số giải pháp trọng tâm:

Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế, chính sách về công tác cán bộ

Tiếp tục thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ, đảm

bảo tính công khai, minh bạch, công bằng trong tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển.

Hoàn thiện các tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng cụ thể, thực chất, gắn với kết quả công việc và mức độ hài lòng của Nhân dân.

Xây dựng và thực hiện cơ chế kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực như chạy chức, chạy quyền, lợi ích nhóm.

Đổi mới phương thức tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ theo hướng thi tuyển cạnh tranh đối với một số chức danh quan trọng, tạo động lực để lựa chọn người có năng lực, phẩm chất tốt.

Thứ hai, đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Thực hiện quy hoạch cán bộ theo hướng mở, liên thông giữa các cấp, đảm bảo tính kế thừa và phát triển.

Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng thực tiễn, gắn lý luận với thực hành, bổ sung các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, tư duy sáng tạo, đổi mới.

Tăng cường đào tạo về công nghệ thông tin, chuyển đổi số, giúp cán bộ thích ứng với xu thế hiện đại hóa nền hành chính công.

Mở rộng hợp tác đào tạo với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, khuyến khích cán bộ học tập kinh nghiệm từ các mô hình tiên tiến.

Thứ ba, tăng cường luân chuyển, bố trí cán bộ phù hợp với năng lực

Tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ trong quy hoạch để rèn luyện qua thực tiễn, tạo cơ hội phát triển năng lực.

Thực hiện luân chuyển cán bộ giữa các cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội nhằm giúp cán bộ có cái nhìn toàn diện, nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo.

Chú trọng bố trí cán bộ đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực, sở trường và yêu

cầu nhiệm vụ.

Thứ tư, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý cán bộ

Xây dựng và hoàn thiện cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức để quản lý thông tin một cách khoa học, minh bạch, hỗ trợ tốt cho công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá cán bộ.

Áp dụng công nghệ số vào quy trình tuyển dụng, đánh giá cán bộ, sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) để phân tích dữ liệu, hỗ trợ ra quyết định trong công tác cán bộ.

Đào tạo kỹ năng số cho đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ quản lý để thích ứng với xu hướng chuyển đổi số trong quản lý hành chính nhà nước.

Thứ năm, nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ của cán bộ

Thực hiện nghiêm túc trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu nhằm tạo sự lan tỏa về ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ Nhân dân.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cán bộ, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các sai phạm, góp phần nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Xây dựng cơ chế giám sát cán bộ thông qua phản ánh của Nhân dân, tăng cường sự tham gia của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác đánh giá cán bộ.

Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục đạo đức công vụ, nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần tận tụy, vì lợi ích chung trong đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ sáu, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch, có tính cạnh tranh

Xây dựng văn hóa công vụ chuyên nghiệp, lấy hiệu quả công việc làm thước đo đánh giá cán bộ.

Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tiền lương, khen thưởng để tạo động lực cho cán bộ làm việc, cống hiến lâu dài.

Khuyến khích đổi mới sáng tạo, tạo cơ chế

để cán bộ mạnh dạn đề xuất các giải pháp, sáng kiến trong công tác quản lý, điều hành.

Thứ bảy, đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy

Tiếp tục tinh giản biên chế, sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước để nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân.

Xây dựng chính quyền điện tử, chính quyền số, nâng cao tính minh bạch, công khai trong hoạt động của cơ quan nhà nước.

Thứ tám, thu hút và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao

Xây dựng cơ chế thu hút nhân tài, chính sách đãi ngộ hấp dẫn để khuyến khích người có trình độ cao cống hiến cho tỉnh.

Tạo điều kiện để cán bộ trẻ được học tập, rèn luyện trong môi trường chuyên nghiệp, có cơ hội thăng tiến dựa trên năng lực thực tế.

Phát huy vai trò của trí thức, chuyên gia trong và ngoài tỉnh để đóng góp ý kiến, tham gia xây dựng chính sách và hoạch định chiến lược phát triển nhân lực.

Những giải pháp trên nếu được thực hiện đồng bộ, quyết liệt sẽ góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh Quảng Bình. Điều này không chỉ

giúp tỉnh xây dựng một hệ thống chính trị vững mạnh, hiệu quả mà còn tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập và chuyển đổi số.

Như vậy, trước sự phát triển không ngừng của khoa học và công nghệ, quá trình chuyển đổi số mạnh mẽ và những yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn, tỉnh Quảng Bình cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hơn nữa trong công tác cán bộ. Việc xây dựng một đội ngũ cán bộ có tư duy đổi mới, sáng tạo, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng và năng lực thực tiễn cao là yếu tố quyết định để tỉnh phát triển bền vững trong tương lai.

Để đạt được mục tiêu đó, công tác cán bộ cần được thực hiện một cách toàn diện, đồng bộ, từ khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng đến giám sát, kiểm tra. Đặc biệt, việc ứng dụng công nghệ vào quản lý, xây dựng chính quyền điện tử và nâng cao năng lực số cho cán bộ, công chức là xu hướng tất yếu. Bên cạnh đó, cần tiếp tục đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, đảm bảo kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu.

Công tác cán bộ không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là chiến lược dài hạn, góp phần quan trọng vào sự phát triển toàn diện của tỉnh Quảng Bình, đáp ứng yêu cầu thời kỳ hội nhập và phát triển trong kỷ nguyên mới ■

Tài liệu tham khảo:

1. Báo cáo số 318-BC/TU, ngày 26/9/2023 của Tỉnh ủy Quảng Bình về sơ kết giữa nhiệm kỳ thực hiện Chương trình hành động số 04-CTr/TU, ngày 09/12/2020 về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ, nhiệm kỳ 2020-2025.
2. Báo cáo của UBND tỉnh Quảng Bình về công tác kiểm soát thủ tục hành chính, triển khai cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính và thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử trên địa bàn tỉnh quý III năm 2023.
3. Bài viết trên Báo Quảng Bình về những sáng tạo và đột phá trong công tác cán bộ của tỉnh.
4. Bài viết trên Báo Người Đưa Tin về việc Tỉnh ủy Quảng Bình công bố các quyết định về việc sắp xếp bộ máy và công tác cán bộ.
5. Bài viết trên Báo Quảng Bình về việc triển khai các quyết định về công tác cán bộ tại Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh.