TỈNH LONG AN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CÓ BẢN LĨNH CHÍNH TRỊ, TÍNH CHUYÊN NGHIỆP CAO VÀ NĂNG LỰC SÁNG TẠO

NGUYỄN VĂN ÚT (*)

Tóm tắt: *Trong những năm qua, tỉnh Long An luôn chú trọng đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp cao và năng lực sáng tạo để phát triển kinh tế - xã hội. Bài viết khái quát một số kết quả đạt được và đề ra giải pháp nhằm tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.*

Từ khóa: *Bản lĩnh chính trị; cán bộ, công chức, viên chức; tính chuyên nghiệp; tỉnh Long An.*

Abstract: *Over the past years, Long An Province has always focused on building up a team of officials, civil servants and public employees with political courage, high professionalism and creative qualifications for socio-economic development. This paper summarizes the achievements and proposes a number of solutions to continue building up a team of officials, civil servants and public employees to meet the requirements and tasks in the current period.*

Keywords: *Political bravery; officers, civil servants, public employees; professionalism; Long An Province.*

Ngày nhận bài: 29/6/2023 Ngày biên tập: 23/01/2024 Ngày duyệt đăng: 21/3/2024

Long An là tỉnh nằm ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long, thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, với vị trí vừa tiếp giáp, vừa là cửa ngõ nối liền Thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh miền Tây Nam Bộ nên rất thuận lợi trong việc thu hút đầu tư trong và ngoài nước, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Xác định xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, nhất là đội ngũ cán bộ trẻ, có trình độ, năng lực, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức, trong thời gian qua, các cấp ủy đảng, lãnh đạo các ngành, địa phương của tỉnh Long An luôn quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) và có nhiều giải pháp, chính sách để thu hút, thúc đẩy đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cơ bản đáp ứng nhu cầu của địa phương.

1. Một số kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Long An

Thực hiện "Đề án công tác của tỉnh giai đoạn 2011-2020 và những năm tiếp theo" tại Quyết định số 279-QĐ/TU ngày 27/9/2011 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, HĐND tỉnh, UBND tỉnh Long An đã cụ thể hóa thành các nghị quyết, kế hoạch, quyết định để triển khai thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ của Đề án công tác cán bộ, như: quy định chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC của tỉnh; chế độ hỗ trợ về điều động, luân chuyển, biệt phái; chế độ cho hưởng 100% lương theo ngạch, bậc đối với công chức, viên chức, công chức cấp xã trong thời gian tập sự; chế độ thu hút đối với đội ngũ bác sĩ, dược sĩ về công tác trên địa bàn tỉnh. UBND tỉnh ban hành Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và sinh viên tạo nguồn ở nước ngoài giai đoạn 2013-2020 và những năm tiếp theo; tham gia đào tạo của Đề án Mekong 1000

(*) Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Long An

(**) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về xây dựng Nhà nước pháp quyền và nền hành chính nhà nước theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XIII

của Trường Đại học Cần Thơ; Chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Y tế; Chương trình đào tạo sau đại học cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020.

Bên cạnh đó, để triển khai thực hiện Nghị quyết số 26/NQ-TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương 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 và các văn bản hướng dẫn của Trung ương về công tác cán bộ, Tỉnh ủy Long An đã ban hành kế hoạch triển khai, quán triệt đến cấp ủy đảng, cán bộ, đảng viên nhằm nâng cao nhận thức, tập trung triển khai thực hiện phù hợp với tình hình, điều kiện thực tế của địa phương.

Qua đó, chất lượng đội ngũ CBCCVC trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở ngày càng được nâng lên cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm, năng lực công tác, tích lũy kinh nghiệm qua thực tiễn, lãnh đạo, quản lý; trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra và tiêu chuẩn theo vị trí việc làm đang đảm nhiệm[(1)]. Cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh có trình độ chuyên môn sau đại học được nâng lên về số lượng và chất lượng[(2)]. Trong đó, cán bộ chủ chốt cấp huyện, cấp tỉnh đạt 100% có trình độ chuyên môn đại học trở lên, 100% đạt cao cấp lý luận chính trị; cán bộ chủ chốt cấp xã đạt 100% có trình độ đại học trở lên, 100% trình độ trung cấp lý luận chính trị.

Về công tác tuyển dụng, tiếp nhận CBCCVC được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, đúng quy trình, quy định, hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh; có căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm, chỉ tiêu biên chế. Đa số người trúng tuyển cơ bản đáp ứng yêu cầu chức danh tuyển dụng và nhiệm vụ đặt ra.

Đặc biệt, công tác tuyển dụng công chức của tỉnh chủ yếu được thực hiện bằng hình thức thi tuyển; nội dung, hình thức thi tuyển thường xuyên đổi mới, đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, hạn chế tiêu cực. Phân cấp mạnh mẽ thẩm quyền tuyển dụng, đề cao trách nhiệm cho thủ trưởng đơn vị, địa phương và người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong tuyển dụng viên chức kịp thời đáp ứng đủ nguồn nhân lực cho đơn vị, trong đó đặc biệt đáp ứng kịp thời tình trạng thiếu bác sĩ, giáo viên trong đơn vị sự nghiệp ngành y tế, giáo dục. Cụ thể, từ năm 2012 đến nay, toàn tỉnh Long An đã tuyển dụng được 760 công chức và 9.343 viên chức.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng, Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã quan tâm, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBCCVC theo hướng chuẩn hóa chức danh quy hoạch, vị trí việc làm, kỹ năng nghiệp vụ, gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, sử dụng CBCCVC. Các quy định về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực cho tỉnh đã mang đến hiệu quả tích cực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Từ khi các chính sách được ban hành, chất lượng đội ngũ công chức, viên chức không ngừng được nâng lên, số lượng CBCCVC được đào tạo, bồi dưỡng ngày càng nhiều, góp phần nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng trong thực thi công vụ. Trong giai đoạn 2012-2022, đã đào tạo chuyên môn cho 1.940 người (trên đại học là 805 người, đại học là 2.663 người, cao đẳng là 191 người); đào tạo lý luận chính trị cho 7.156 người; đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho 1.735 người; kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức cho 13.541 người; ngoại ngữ cho 1.416 người...

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện xây dựng đội ngũ CBCCVC thời gian qua vẫn còn một số hạn chế, khó khăn như năng lực đội ngũ CBCCVC chưa đồng đều, chưa thực sự ngang tầm với nhiệm vụ phát triển của tỉnh. Vẫn còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ ở một số nơi, thiếu cán bộ quản lý giỏi, chuyên gia, nhất là trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật, kiến trúc, quy hoạch. Trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Bên cạnh đó, một số cơ quan, đơn vị còn chưa thực hiện gắn công tác đào tạo với công tác quy hoạch, bố trí sử dụng lâu dài; cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực từ bên ngoài, thu hút nhân tài của tỉnh và môi trường làm việc ở các địa phương, đơn vị chưa đủ sức cạnh tranh, chưa thực sự hấp dẫn để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

2. Giải pháp tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Long An trong thời gian tới

Nhằm tiếp tục phát huy những kết quả đã đạt được, Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Long An lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025 đề ra chương trình đột phá đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp và nông nghiệp của tỉnh

và cụ thể hóa thành Nghị quyết[3] với mục tiêu: "Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của hệ thống chính trị có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ mới; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ tỉnh, đủ sức lãnh đạo đưa Long An trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2030". Theo đó, việc thu hút, đào tạo nguồn cán bộ để xây dựng đội ngũ CBCCVC của tỉnh có bản lĩnh, chuyên nghiệp và năng lực sáng tạo phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ đổi mới, cần tập trung thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền cho cán bộ, đảng viên và người dân.

Tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến quan điểm, chủ trương, mục tiêu của Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XI xây dựng tỉnh Long An trở thành tỉnh công nghiệp năm 2030; giải pháp thực hiện đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp và nông nghiệp tỉnh theo tinh thần Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 15/4/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh; nhằm nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận, thống nhất trong các ngành, các cấp, địa phương, đội ngũ CBCCVC, đảng viên và nhân dân về vai trò, tầm quan trọng của Nghị quyết.

Hai là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ CBCCVC.

Tập trung chọn cử đào tạo đội ngũ CBCCVC có trình độ sau đại học tại cơ sở đào tạo có uy tín, chất lượng với các chuyên ngành đào tạo gắn nhu cầu đáp ứng phục vụ chương trình phát triển công nghiệp và nông nghiệp tỉnh đến năm 2025; đào tạo nguồn nhân lực ngành y tế có trình độ, chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu phục vụ công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân. Quan tâm đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo theo hướng hiện đại đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh; đẩy mạnh giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông.

Tiếp tục quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, nâng cao chất lượng đào tạo lý luận chính trị, quản lý nhà nước, bồi dưỡng nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý, cập nhật kiến thức, bồi dưỡng nghiệp vụ cấp ủy nhằm đảm bảo theo tiêu chuẩn chức danh gắn với vị trí việc làm; chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ, bồi dưỡng ngoại ngữ theo vị trí việc làm (tập trung vào các thứ tiếng: Anh, Nhật, Trung, Hàn và Khmer) đối với CBCCVC đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Chú trọng lựa chọn cán bộ trẻ, ưu tú tiêu biểu, xuất sắc để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tạo môi trường cho cán bộ trẻ được rèn luyện theo chức danh, nhất là rèn luyện qua thực tiễn, có thành tích nổi trội, có triển vọng phát triển. Mặt khác, tăng cường tổ chức các lớp cập nhật kiến thức mới và bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ chuyên ngành, kỹ năng theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm; phát huy tinh thần tự học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức kỹ năng của đội ngũ CBCCVC.

Ba là, xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Triển khai phát hiện, tiếp nhận, tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; triển khai thực hiện có hiệu quả chính sách ưu đãi, trọng dụng người tài trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch, quy hoạch, bổ nhiệm... Triển khai thực hiện đồng bộ chế độ, chính sách về công tác cán bộ để tạo môi trường làm việc tích cực nhằm động viên, khích lệ, tạo động lực cho CBCCVC yên tâm công tác, phát huy tiềm năng, trí tuệ để tỉnh Long An phát triển nhanh và bền vững, phấn đấu trở thành tỉnh phát triển khá trong Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và Vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Quản lý chặt chẽ, đổi mới công tác tuyển dụng công chức, viên chức theo hướng nâng cao chất lượng đầu vào đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, công bằng đúng quy định pháp luật và tính cạnh tranh trong tuyển dụng./.

Ghi chú:

(1) Trình độ chuyên môn: trên đại học là 4,87%; đại học 69,63%; còn lại 25,57%; về lý luận chính trị: cao cấp lý luận chính trị là 4,68%; trung cấp lý luận chính trị là 14,28%.

(2) Trên đại học là 1.944 người, gồm: 10 tiến sĩ, 1.442 thạc sĩ (trong đó cán bộ cấp xã có 56 người, công chức cấp xã có 16 người), 47 bác sĩ chuyên khoa II.

(3) Tỉnh ủy Long An, *Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 15/4/2021 về thực hiện Chương trình đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp tỉnh Long An.*