

Vận dụng Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ vào hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở tỉnh Khánh Hòa

Hoàng Ngọc Đạo*

*ThS. Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa

Received: 28/7/2024; Accepted: 8/8/2024; Published: 18/8/2024

Abstract: *Cadre work plays an important role in promoting the development of society, creating great material and spiritual values for the community, even for the entire human race. Cultivating talents has a particularly important role and position in socio-economic development and has become the country's development strategy.*

Keywords: *Ho Chi Minh's ideology, cadre work, Khanh Hoa province.*

1. Mở đầu

Lịch sử dựng và giữ nước bao đời nay cho thấy, thời nào nhân tài được bồi dưỡng thì hưng thịnh; thời nào nhân tài bị khinh bạc thì suy vong. Nhân tài có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển của xã hội, tạo ra các giá trị vật chất và tinh thần to lớn cho cộng đồng, thậm chí cho cả loài người. Việc bồi dưỡng nhân tài có vai trò và vị trí đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và trở thành chiến lược phát triển của đất nước. Phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc, Hồ Chí Minh đã nâng việc bồi dưỡng nhân tài thành một chiến lược. Người coi nhân tài là tài sản quý của dân tộc, có vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp cách mạng. Hồ Chí Minh là một nhà cách mạng điển hình trong việc dùng người, một người tài giỏi trong đào tạo cán bộ (CB) và trọng dụng nhân tài.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nội dung cơ bản Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác CB

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm tới CTCB, đánh giá cao vị trí, vai trò của CB đối với sự nghiệp cách mạng. Người cho rằng CB là “*cái gốc của mọi công việc*” và khẳng định “*muôn việc thành công hay thất bại đều do CB tốt hay kém... vấn đề CB là một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp*”. Theo Người, khi đã có chính sách đúng thì sự thành công hay thất bại của chính sách đó là do nơi tổ chức công việc, nơi lựa chọn CB và do nơi kiểm tra. Nếu ba điều ấy sơ sài thì chính sách đúng mấy cũng vô ích.

Từ việc xác định vai trò, tầm quan trọng của CB và đội ngũ CB (ĐNCB), Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dành nhiều thời gian, tâm huyết xây dựng ĐNCB để chuẩn bị cho sự ra đời của Đảng, đến việc lãnh đạo cách mạng giành thắng lợi và chỉ đạo xây dựng xã

hội mới ở miền Bắc, đấu tranh thống nhất đất nước ở miền Nam. Tư tưởng Hồ Chí Minh về CTCB đã trở thành kim chỉ nam cho Đảng ta trong công tác xây dựng Đảng ở mỗi giai đoạn và thời kỳ cách mạng. Giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về CTCB có thể khái quát ở những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, phải hiểu rõ và đánh giá đúng CB, từ đó mới phát hiện được người có tài để sử dụng, đề bạt và có cơ sở để bồi dưỡng CB. Đây là yêu cầu xuất phát để tiến hành công việc khác của CTCB. Trước khi cân nhắc, đề bạt CB phải nhận xét rõ ràng, phải xem xét cả công tác và cách sinh hoạt; cách nói, cách viết, cách làm, cách đối xử với mọi người, biết cả ưu điểm và khuyết điểm của CB. Trong CB phải tránh rụt rè hoặc quá khắt khe, cũng như tránh vội vàng, thiếu nghiên cứu, cân nhắc khi bố trí, sắp xếp, đề bạt CB.

Thứ hai, phải khéo dùng CB, tức là sử dụng CB đúng người, đúng việc. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: “*khéo dùng CB là phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ*”, “*dùng người như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng cong đều tùy chỗ mà dùng được*”. Người lãnh đạo giỏi dùng CB cũng giống như người thợ khéo dùng gỗ vậy.

Thứ ba, trong CTCB phải khéo kết hợp CB già và CB trẻ, CB cũ và CB mới; CB tại chỗ và CB điều về, phải biết tôn trọng nhau, giúp đỡ nhau, học lẫn nhau, đoàn kết chặt chẽ với nhau. Phải bố trí sao để CB trẻ và CB già, CB mới và CB cũ có thể đoàn kết, bổ sung, giúp nhau cùng hoàn thành nhiệm vụ. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh phải tích cực tạo nguồn CB tại chỗ, nhưng tùy từng lúc, từng nơi, có thể điều CB về kết hợp tốt cả hai loại CB này.

Thứ tư, trong CTCB phải chống tư tưởng biệt phái, cục bộ địa phương, phe phái,... Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: những căn bệnh này rất tai hại cho Đảng. Nó làm hại đến sự thống nhất. Nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình. Nó làm mất sự thân ái, đoàn kết giữa đồng chí. Nó gây ra những mối nghi ngờ trong tổ chức, trong Đảng. Sự công minh, công tâm là yêu cầu thường xuyên của công tác CB.

Thứ năm, phải chú trọng phát hiện, ĐTBĐ, đề bạt CB. Trong CTCB, chú ý “chiêu hiền đãi sĩ”, “cầu người hiền tài”, tiếp thu truyền thống của dân tộc coi “hiền tài là nguyên khí quốc gia”. Chủ tịch Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh: phải có gan cân nhắc CB, xem xét kỹ trước khi đề bạt CB, sau khi đề bạt cần kiểm tra giúp đỡ CB.

2.2. Công tác ĐTBĐ CB, công chức trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

2.2.1. Thực trạng công tác ĐTBĐCB, công chức trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

Thời gian qua, tỉnh Khánh Hòa đã luôn chú trọng ĐTBĐĐNCB, công chức, viên chức (CBCCVC) nhằm trang bị, nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và thực thi công vụ, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa, giáo dục, an sinh xã hội; cải thiện thứ hạng các chỉ số trong công tác cải cách hành chính và quản trị phát triển tại địa phương. Đặc biệt đề thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 28/1/2022 của Bộ Chính trị về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030 là thành phố trực thuộc Trung ương.

Thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 11/01/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Chương trình phát triển NNL tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021-2025, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo Ban Cán sự Đảng UBND Tỉnh, cấp ủy, chính quyền các cấp quán triệt đến các chi bộ, cơ quan, đơn vị, địa phương và từng CBCCVC, người lao động bằng nhiều hình thức về tầm quan trọng của phát triển NNL. Đồng thời, cụ thể hóa nội dung Nghị quyết số 04/NQ-HĐND ngày 15/01/2021 của HĐND Tỉnh về Chương trình phát triển NNL tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021-2025, UBND tỉnh Khánh Hòa đã ban hành Quyết định số 1719/QĐ-UBND ngày 24/6/2021 về Kế hoạch triển khai Chương trình phát triển NNL tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021-2025.

Đến tháng 12 năm 2023, tổ chức bộ máy hành chính của tỉnh Khánh Hòa gồm 21 sở và tương đương; 99 phòng chuyên môn giúp việc cho 08 UBND cấp huyện (chưa tính UBND huyện Trường Sa); 591 đơn

vị sự nghiệp công có hơn 1.711 công chức (trong đó cấp tỉnh là 1.046, cấp huyện là 665 và 2.485 CB, công chức cấp xã), gần 19.385 viên chức hiện đang công tác ở các cấp, các ngành, các lĩnh vực trên toàn Tỉnh. Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC theo đúng định hướng, đạt được mục tiêu đề ra, tỉnh Khánh Hòa đã bám sát chủ trương của Đảng, quy định pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời chủ động nghiên cứu, thể chế hóa thông qua việc xây dựng các chương trình, kế hoạch, đề án, chính sách, chế độ liên quan.

Hiện nay, tỷ lệ CB, công chức ở khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể của tỉnh Khánh Hòa có trình độ đại học trở lên đạt 88,3%, tỷ lệ viên chức có trình độ đại học trở lên đạt 69,7%; tỷ lệ này ở khối cơ quan nhà nước lần lượt là 96,79% và 69,52%; công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên đạt 65,9%. Tính đến năm 2023, hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã đào tạo cho 22.553 người. Ước tính tỷ lệ lao động qua đào tạo toàn Tỉnh đến tháng 9/2023 đạt 82,8%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ ước đạt 28,5%. Về y tế, tổng số bác sĩ trên địa bàn Tỉnh là 1.566 người, đạt tỷ lệ 11,7 bác sĩ/10.000 dân, gần đạt với mục tiêu 12,5 bác sĩ/10.000 dân theo Nghị quyết của Tỉnh ủy Khánh Hòa đề ra.

Bên cạnh những kết quả đạt được, còn một số hạn chế do có nhiều đầu mối triển khai thực hiện mà nội dung thực hiện còn đa lĩnh vực; mức độ ĐTBĐ ở nhiều cấp độ; đối tượng phát triển nhân lực đa dạng, kinh phí thực hiện từ nhiều nguồn nên có nhiều vướng mắc. Ngoài ra, trong quá trình triển khai thực hiện, một số văn bản hướng dẫn của các bộ, ngành còn chưa thống nhất; một số quy định về chế độ, chính sách chưa phù hợp với tình hình thực tế đã ảnh hưởng đến tiến độ chung trong việc triển khai thực hiện; công tác phối hợp giữa các ngành, lĩnh vực, địa phương và các cơ sở đào tạo chưa được chặt chẽ.

2.2.2. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác ĐTBĐ ĐNCB, công chức tỉnh Khánh Hòa thời gian tới cần thực hiện đồng bộ các giải pháp

Một là, từng bước đổi mới nội dung ĐTBĐ. Đây là một bước quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả của hệ thống hành chính công, từ đó góp phần vào sự phát triển bền vững của địa phương. Quan tâm đến số lượng, chất lượng ĐTBĐ; nội dung, chương trình ĐTBĐ triển khai đồng bộ, toàn diện, trong đó chú trọng đào tạo theo hướng chuyên nghiệp, chuyên sâu, bồi dưỡng kỹ năng thực thi công vụ, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, vị trí chức danh CB, công chức.

Xây dựng và triển khai các CTĐT và tập huấn chuyên sâu trong các lĩnh vực quan trọng như: du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin và

kinh tế biển... nhằm giúp cung cấp cho lực lượng lao động những kỹ năng cần thiết để tham gia vào các ngành công nghiệp địa phương và hội nhập quốc tế. Một số CTĐT cần được tỉnh Khánh Hòa quan tâm triển khai để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, như các chương trình, khóa đào tạo nghề ngắn ngày hoặc dài hạn cho ngành du lịch và dịch vụ về hướng dẫn viên du lịch, quản lý khách sạn nhà hàng, kỹ năng tiếp thị du lịch, quản lý dịch vụ du lịch. Tổ chức các khóa đào tạo về kỹ thuật nông nghiệp hiện đại, quản lý trang trại và nuôi trồng thủy sản bền vững áp dụng công nghệ cao, nhằm nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm nông nghiệp và thủy sản.

Tăng cường các khóa đào tạo về phát triển phần mềm, quản lý dự án CNTT và an ninh mạng giúp tăng cường năng lực CNTT của ĐNCB quản lý các sở, ban, ngành và địa phương. Tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian và giải quyết vấn đề giúp cải thiện hiệu suất làm việc và tăng cường khả năng quản lý của CBCCVC trong mọi lĩnh vực. CTĐT về bảo vệ môi trường, giúp cải thiện nhận thức và hành động của cộng đồng về bảo vệ môi trường, tạo ra môi trường sống và làm việc bền vững.

Hai là, thực hiện tốt các chế độ, chính sách cho quá trình ĐTBĐ và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách để thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo của đội ngũ CBCCVC; tăng cường năng lực quản lý, lãnh đạo; đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm. Xây dựng môi trường làm việc công bằng và minh bạch, nơi CB, công chức được đánh giá dựa trên năng lực và quá trình đóng góp thực sự của mỗi CBCCVC. Xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống các nguyên tắc và quy trình quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm... để đảm bảo cơ hội thăng tiến dựa trên năng lực, hiệu suất và đóng góp của mình.

Xây dựng, triển khai cơ chế, chính sách đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội; khuyến khích phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, gắn kết các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực.

Ba là, có kế hoạch xây dựng, phát triển và sử dụng có hiệu quả NNL, xây dựng quy hoạch phát triển NNL đảm bảo cân đối và phát triển bền vững của Tỉnh. Rà soát trình độ, năng lực của đội ngũ CBCCVC để có kế hoạch ĐTBĐ gắn với công tác sắp xếp, bố trí, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển... đảm bảo

sự liên tục, kế thừa giữa các thế hệ, tránh tình trạng hụt hẫng trong CTCB; bảo đảm tỷ lệ CB trẻ, CB nữ, CB là người dân tộc thiểu số phù hợp. Nâng cao trình độ ĐNCB quản lý nhằm tham mưu thực hiện tốt hơn chức năng quản lý nhà nước. Cần đánh giá, chỉ ra được nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ NNL trong các ngành, lĩnh vực, vùng miền; hình thành đội ngũ NNL chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà tỉnh Khánh Hòa có lợi thế và định hướng phát triển của Tỉnh.

Bốn là, đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế trong phát triển NNL: tăng cường công tác phối hợp, liên kết với các cơ sở đào tạo của Trung ương trên địa bàn Tỉnh nhằm tận dụng CSVC, đội ngũ giảng viên. Huy động các nguồn vốn đảm bảo cho yêu cầu phát triển NNL: tăng ngân sách nhà nước; đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn từ người dân, doanh nghiệp và tổ chức; từ các nguồn vốn nước ngoài... Tăng cường, mở rộng hợp tác quốc tế để đẩy nhanh đào tạo nhân lực, trước hết là tăng cường gửi CBCCVC đi đào tạo ở nước ngoài. Thu hút và sử dụng hiệu quả các nguồn lực hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, các chương trình, dự án hợp tác với các nước, các tổ chức quốc tế để tăng cường đầu tư cho GD&ĐT.

Thứ năm, hằng năm đánh giá kết quả làm việc của CB, công chức một cách khoa học, khách quan và có tiêu chí cụ thể: tổ chức xét chọn, tôn vinh CB, CC, VC có thành tích xuất sắc tiêu biểu trong quá trình công tác, xây dựng, phát triển địa phương, phát động phong trào phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật.

3. Kết luận

Để thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 28/1/2022 của Bộ Chính trị về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đặc biệt thực hiện mục tiêu xây dựng tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030 là thành phố trực thuộc Trung ương. Trong những năm tới, để có bước đột phá trong CTCB, xây dựng ĐNCB vững mạnh đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển tỉnh Khánh Hòa, CTCB của Tỉnh phải triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, trong đó có việc tiếp tục quán triệt và vận dụng sáng tạo Tư tưởng Hồ Chí Minh về CTCB./.

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, Nxb CTQG, Hà Nội.
2. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, Nxb CTQG, Hà Nội.
3. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, Nxb CTQG, Hà Nội.
4. Đức Vượng (2010), *Hồ Chí Minh đào tạo CB và trọng dụng nhân tài*, Nxb CTQG, Hà Nội.