

BÁO CÁO

**tổng kết thực hiện kế hoạch của Ban Thường vụ Huyện ủy
thực hiện Nghị quyết Đại hội XII Đảng bộ huyện
về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức
và công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý
giai đoạn 2016-2020**

Thực hiện Kế hoạch số 28-KH/HU ngày 09-9-2016 của Ban Thường vụ Huyện ủy về “luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2016-2020” và Kế hoạch số 29-KH/HU về “đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020”, kết quả đạt được như sau:

I. CÔNG TÁC TRIỂN KHAI QUÁN TRIỆT

Thực hiện các nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, kết luận của Bộ Chính trị về công tác cán bộ; Chương trình số 02-CTr/TU ngày 26-10-2010 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2010-2015 và định hướng đến năm 2020; Kế hoạch số 44-KH/TU, ngày 29-8-2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2016-2020; Kế hoạch số 47-KH/TU, ngày 13-9-2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2020; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XII, nhiệm kỳ 2015-2020; Ban Thường vụ Huyện ủy đã cụ thể hóa thành Kế hoạch số 28-KH/HU và Kế hoạch số 29-KH/HU về công tác luân chuyển và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020 và tổ chức hội nghị triển khai quán triệt đến các đồng chí Huyện ủy viên, lãnh đạo các phòng, ban ngành cấp huyện và bí thư các chi, đảng bộ trực thuộc, tỷ lệ tiếp thu đạt trên 95%. Trên cơ sở đó, Ban Thường vụ Huyện ủy phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, đồng thời giao trách nhiệm cụ thể cho từng cơ quan, đơn vị tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2020-2025 và những năm tiếp theo đã được phê duyệt, các cấp ủy, cơ quan, đơn vị tiến hành rà soát, lập danh sách phân công cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch của huyện.

Các cấp ủy đảng, chính quyền, mặt trận và đoàn thể từ huyện đến cơ sở đã xác định và nhận thức được về tầm quan trọng, tính cấp thiết của công tác cán bộ nói chung và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nói riêng; từ đó đã chủ động hơn trong việc quy hoạch nguồn cán bộ đào tạo và luân chuyển, coi đây là nhiệm vụ quan trọng vừa trước mắt, vừa lâu dài nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp; có 5/5 đảng ủy xã cụ thể hóa thành kế hoạch cấp mình; các đơn vị trực thuộc Huyện ủy đều lập danh sách đăng ký nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Huyện ủy. Công tác phối hợp

triển khai và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị đi vào nề nếp và tiến bộ nhiều mặt; cơ sở vật chất, kinh phí tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cơ bản bảo đảm, các chế độ chính sách đối với học viên, giảng viên thực hiện đúng quy định. Đã lãnh đạo thực hiện hoàn thành đạt và vượt chỉ tiêu kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cả nhiệm kỳ, qua đó góp phần nâng cao chất lượng, trình độ, kiến thức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, một số ít cấp ủy cơ sở, thủ trưởng cơ quan, đơn vị có lúc chưa quan tâm đúng mức cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đối với các lớp do Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện mở; một số cấp ủy cơ sở chưa mạnh dạn chủ động đề xuất, rà soát, bổ sung quy hoạch các đối tượng cần ưu tiên đào tạo trước và đào tạo theo lộ trình; có nơi còn gặp khó khăn, lúng túng trong tuyển chọn cán bộ, đảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng; một số ít đơn vị bố trí phân công đưa đi đào tạo nhưng chưa tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức tham gia học tập; vẫn còn một số cán bộ, đảng viên chấp hành quyết định đi học chưa cao, nên số lượng một số lớp học không đảm bảo.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN

1- Công tác đào tạo, bồi dưỡng

1.1- Về đào tạo

Công tác đào tạo được Ban Thường vụ Huyện ủy đặc biệt quan tâm, hàng năm đều có kế hoạch cụ thể phân công cán bộ, công chức, viên chức đi học theo quy hoạch từ đầu nhiệm kỳ và có rà soát, bổ sung để phù hợp với yêu cầu thực tiễn của cơ quan, địa phương. Qua đó, công tác đào tạo cán bộ đã có nhiều chuyển biến tích cực, tập trung đào tạo chuẩn hóa cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong quy hoạch, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị, nhất là đào tạo cán bộ chủ chốt và chuyên trách, công chức cấp cơ sở để đảm bảo chuẩn hóa theo tiêu chí Nông thôn mới. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo giai đoạn và hằng năm, từ đầu nhiệm kỳ (7/2015) đến nay đã tổ chức và cử cán bộ đi đào tạo được 470 đồng chí, cụ thể:

- Đào tạo chuyên môn: thạc sĩ là 13 đồng chí, đạt 86,67% kế hoạch; đại học 17 đồng chí, đạt 85% kế hoạch.

- Đào tạo lý luận chính trị: cao cấp 30 đồng chí¹, đạt 100% kế hoạch²; trung cấp 174 đồng chí, đạt 145% kế hoạch; sơ cấp 236 đồng chí, đạt 107% kế hoạch³.

- Đào tạo cán bộ trong quy hoạch cấp ủy huyện (điều chỉnh, bổ sung giai đoạn 2015-2020; quy hoạch giai đoạn 2020-2025 và những năm tiếp theo) là 34 lượt cán bộ; trong đó, đào tạo chuyên môn 04 đồng chí (thạc sĩ 03, đại học 01), lý luận chính trị 30 đồng chí (cao cấp 18, trung cấp 12).

¹ Cán bộ quy hoạch cấp ủy huyện 18, cấp ủy huyện đương nhiệm 12 đ/c.

² Tập trung và tại chức 26, hoàn chỉnh 04.

³ Chỉ tiêu kế hoạch đào tạo cả nhiệm kỳ: Thạc sĩ 15 người, Đại học 20 người; Cao cấp LLCT 30 người, Trung cấp LLCT 120 người, Sơ cấp LLCT 220 người.

Hình thức đào tạo tập trung chiếm 56,85%, vừa học vừa làm và các hình thức khác chiếm 43,15%. Phần lớn các lớp đào tạo chuyên môn và lý luận chính trị từ trung cấp trở lên là tại chức (vừa học vừa làm), chỉ có các lớp sơ cấp lý luận chính trị mở tại huyện, thời gian đào tạo ngắn, cán bộ công tác chủ yếu là trên địa bàn huyện nên có điều kiện học tập trung hơn so với các lớp khác. Thực hiện cử tuyển 12 học sinh THPT (có 01 học sinh là dân tộc thiểu số) vào các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học. Cán bộ, công chức, viên chức đã đào tạo đa số được bố trí đúng với chuyên môn, ngành nghề công tác (*chiếm 92,05%*), đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, đơn vị.

Bên cạnh đào tạo thông qua trường lớp, các cấp ủy còn chú trọng đào tạo từ thực tiễn thông qua công tác luân chuyển cán bộ. Từ đầu nhiệm kỳ đến nay toàn huyện đã luân chuyển 04 cán bộ. Cán bộ được luân chuyển cơ bản phát huy tốt vai trò nhiệm vụ, được rèn luyện trong thực tiễn, trưởng thành toàn diện hơn.

Tuy nhiên, công tác đào tạo cán bộ còn hạn chế; đào tạo chuyên môn chủ yếu là hình thức đào tạo vừa làm vừa học nên chất lượng đào tạo chưa cao; đào tạo nguồn cán bộ trẻ dài hạn chưa được tập trung. Đào tạo lý luận chính trị trình độ cao cấp số lượng còn ít, chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo chuẩn hóa cán bộ trong quy hoạch cấp ủy huyện (còn 25 đồng chí chưa đạt chuẩn⁴ nhưng chưa được đào tạo, chiếm 37,31%); chưa quan tâm chú trọng đào tạo theo chức danh, vị trí việc làm; một số cán bộ chưa chấp hành tốt quyết định đi học⁵.

1.2- Bồi dưỡng

Công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cập nhật kiến thức cho đội ngũ cán bộ được quan tâm lãnh đạo thực hiện khá tốt. Triển khai quán triệt Kế hoạch số 88-KH/TU, ngày 04-7-2013 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Quy định số 164-QĐ/TW của Bộ Chính trị về chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Tăng cường tổ chức bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức, bồi dưỡng cấp ủy viên, cán bộ mặt trận, đoàn hội cơ sở; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng-an ninh cho từng đối tượng theo quy định; tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng kiến thức về hội nhập kinh tế; mở các lớp bồi dưỡng nâng cao ngoại ngữ, tin học; quan tâm mở các lớp bồi dưỡng tiếng dân tộc Khmer cho cán bộ, công chức, viên chức.

Từ tháng 7-2015 đến nay đã tổ chức và đưa đi bồi dưỡng, tập huấn cho **8.040** lượt cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó: quản lý nhà nước 68 cán bộ; kiến thức quốc phòng-an ninh (đối tượng 2,3,4) là 911 cán bộ; cập nhật kiến thức lãnh đạo, quản lý (đối tượng 3,4) là 186 cán bộ; bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành công tác đảng, chính quyền và đoàn thể 6.875 lượt cán bộ.

Tuy nhiên, công tác bồi dưỡng cán bộ theo chức danh, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng tác nghiệp cho công chức, viên chức, chương trình, nội dung bồi dưỡng, tập huấn có mặt còn chậm đổi mới, chưa sát thực tiễn, còn nặng về lý thuyết; một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị thiếu quan tâm kiểm tra, đôn đốc, tạo điều kiện cho cán

⁴ Còn thiếu lý luận chính trị trình độ cao cấp.

⁵ Có 02 cán bộ cử học đại học, nhưng bỏ học do nghỉ việc.

bộ tham gia các lớp bồi dưỡng; một số ít cơ quan, đơn vị chưa quan tâm rà soát, bổ sung danh sách cử cán bộ đi tham gia bồi dưỡng.

1.3- Thực trạng về chất lượng, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của huyện

Qua đào tạo, bồi dưỡng trình độ, kiến thức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp được nâng lên, khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tốt hơn. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có nâng lên so với đầu nhiệm kỳ, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị đa số cán bộ đạt yêu cầu, đảm bảo tiêu chuẩn cán bộ khi xem xét giới thiệu ứng cử cấp ủy các cấp và bố trí đề bạt, bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp. Trình độ của từng đối tượng như sau:

- Tổng số cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện (khối đảng, đoàn thể, chính quyền) có 528 người⁶, trong đó: Cán bộ, công chức 156 người; viên chức 372 người. Trong đó: nữ 292 người, chiếm 55,30%; dân tộc thiểu số 55 người, chiếm 10,42%. Tổng số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên chiếm 82,58% (tăng 15,72% so với đầu nhiệm kỳ), trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 30,30%. Cụ thể: Về chuyên môn: thạc sỹ 19 người⁷, chiếm 3,60%; đại học 417 người, chiếm 78,97%; cao đẳng 55 người, chiếm 10,42%; trung cấp 36 người, chiếm 6,82%. Về lý luận chính trị: Cao cấp 61 người, chiếm 11,55%; trung cấp 99 người, chiếm 18,75%; sơ cấp 185 người, chiếm 35,04%.

+ Ủy viên ban chấp hành đảng bộ huyện hiện nay là 41 đồng chí, trình độ chuyên môn: đại học trở lên 40 đồng chí, chiếm 97,56%, trong đó trên đại học 10 đồng chí, chiếm 25% (tăng 20,12% so với đầu nhiệm kỳ); trung cấp 01 đồng chí; trình độ lý luận chính trị: cao cấp 40 đồng chí, chiếm 97,56%, trung cấp 01 đồng chí. Ban chấp hành đạt chuẩn là 97,56%⁸, tăng 5% so với đầu nhiệm kỳ (NQ là 100%); trên chuẩn 24, 39%, tăng 9,39% so với nhiệm kỳ trước.

+ Trưởng, phó phòng, ban ngành và các đoàn thể cấp huyện 61 đồng chí; trình độ chuyên môn từ đại học trở lên 60 đồng chí, chiếm 98,36%, tăng 3,41% so với đầu nhiệm kỳ; cao đẳng 01 đồng chí, chiếm 1,4%; lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, chiếm 100%, tăng 8,08% so với đầu nhiệm kỳ (trong đó: cao cấp lý luận chính trị có 45 đồng chí, chiếm 73,77%, tăng 7,1% so với đầu nhiệm kỳ).

- Tổng số cán bộ, công chức cấp xã có 111 người (cán bộ chuyên trách 51; công chức 60); trong đó: Nữ 32 người; Dân tộc thiểu số 08 người. Trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên chiếm 99,1%; lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 74,77%. Cụ thể: Thạc sỹ 02, đại học 83, cao đẳng 03, trung cấp 22, chưa có chuyên môn 01. Lý luận chính trị: cao cấp 13, trung cấp 70, sơ cấp 28.

⁶ Gồm: khối đảng, đoàn thể 64; khối chính quyền 464 (khối hành chính 77, khối sự nghiệp 387).

⁷ Trong đó: đang học 08 cán bộ; tăng 17 cán bộ so với đầu nhiệm kỳ

⁸ Ủy viên BCH huyện đạt chuẩn 100% (trình độ chuyên môn là đại học, LLCT là cao cấp), hiện nay có 40/41 đạt chuẩn, còn 01 Ủy viên trình độ chuyên môn, lý luận chính trị đều là trung cấp.

+ Cán bộ chủ chốt (bí thư, phó bí thư, chủ tịch HĐND và UBND) 13 đồng chí. Trình độ chuyên môn đại học trở lên đạt 100%, lý luận chính trị trình độ cao cấp chiếm 76,92%. Cụ thể: Trình độ chuyên môn: thạc sỹ 02, đại học 11; lý luận chính trị cao cấp 10, trung cấp 03.

+ Cán bộ chuyên trách có trình độ chuyên môn và lý luận chính trị từ trung cấp trở lên đạt 98,04% (tăng 38,04% so với đầu nhiệm kỳ).

+ Công chức có trình độ chuyên môn từ trung cấp và lý luận chính trị từ sơ cấp trở lên đạt 100% (tăng 38,71% so với đầu nhiệm kỳ).

+ Người không chuyên trách cấp xã, ấp 281 người, trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên 82 người, chiếm 29,18%.

Đến nay, Ủy viên ban chấp hành đảng bộ huyện đạt chuẩn **97,56%**, tăng 5% so với đầu nhiệm kỳ⁹; Trưởng, phó phòng, ban ngành, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể cấp huyện và tương đương đạt chuẩn **100%**, tăng 33% so với đầu nhiệm kỳ¹⁰. Cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên 436 đồng chí, chiếm 82,58%; trong đó có 4,36% trình độ sau đại học¹¹. Ủy viên ban chấp hành đảng bộ xã đạt chuẩn chiếm **87,32%**, tăng 20,32% so với đầu nhiệm kỳ; cán bộ chủ chốt xã đạt chuẩn **76,92%**, tăng 23,59% so với đầu nhiệm kỳ; cán bộ chuyên trách cấp xã đạt chuẩn **98,04%** tăng 38,04%; công chức cấp xã đạt chuẩn **100%** tăng 38,71% so với đầu nhiệm kỳ.

Từ kết quả đào tạo trên, so với các mục tiêu phấn đấu của Nghị quyết đại hội về đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ xã đến huyện đạt chuẩn theo quy định, có 5/7 chỉ tiêu từ đạt đến vượt kế hoạch trở lên¹² (*02 chỉ tiêu chưa đạt: trình độ đạt chuẩn của ủy viên ban chấp hành đảng bộ huyện và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vẫn chưa đạt 100% theo mục tiêu phấn đấu*).

Tuy nhiên, chất lượng, trình độ cán bộ ở từng cấp, nhất là ở cơ sở có mặt chưa đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; việc bố trí, sử dụng cán bộ sau đào tạo vẫn còn trường hợp chưa đúng với chuyên ngành được đào tạo. Việc đào tạo chuẩn hóa một số chức danh cán bộ chưa đạt theo mục tiêu Kế hoạch đề ra, nhất là cán bộ cấp cơ sở.

1.4- Đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, đảm bảo kinh phí, chế độ, chính sách; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Huyện ủy chỉ đạo UBND huyện tạo điều kiện về kinh phí để đầu tư mua sắm trang thiết bị cho Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện (bàn, ghế hội trường, hệ thống máy chiếu, máy vi tính, tủ đựng hồ sơ...) đảm bảo đủ điều kiện phục vụ nhu cầu dạy và học. Chất lượng công tác đào tạo tại huyện từng bước đã được

⁹ Kế hoạch đề ra: Ủy viên BCH huyện đạt chuẩn 100% (trình độ chuyên môn là đại học, LLCT là cao cấp), hiện nay có 40/41 đạt chuẩn, còn 01 Ủy viên trình độ lý luận chính trị là trung cấp.

¹⁰ Lưu ý: Chủ tịch hội Cựu chiến binh huyện: trình độ chuyên môn là cao đẳng.

¹¹ Kế hoạch đề ra: đào tạo từ đại học chiếm 80% trở lên, trong đó có 5% trình độ sau đại học.

¹² 7 chỉ tiêu gồm: (1) Ủy viên BCH Đảng bộ huyện đạt chuẩn 100%, (2) Trưởng, phó phòng, ban ngành, đoàn thể cấp huyện đạt chuẩn 100%, (3) ủy viên BCH Đảng bộ xã đạt chuẩn 80%, (4) cán bộ chủ chốt cấp xã đạt chuẩn 100%, (5) cán bộ chuyên trách cấp xã đạt chuẩn 90%, (6) công chức cấp xã đạt chuẩn 100%, (7) cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện trình độ đại học chiếm 80% trở lên, trong đó có 5% trình độ sau đại học.

nâng cao; Ban Thường vụ Huyện ủy quan tâm lãnh đạo Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện không ngừng nghiên cứu, đổi mới phương pháp và nâng cao chất lượng giảng dạy; bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn, chính trị cho lực lượng báo cáo viên, giảng viên kiêm chức của huyện; tổ chức biên soạn lại giáo trình các lớp đào tạo, tập huấn của huyện theo hướng sát với thực tiễn, dễ tiếp thu. Cán bộ quản lý, viên chức của Trung tâm cơ bản ổn định, đạt chuẩn theo quy định, có lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống tốt, luôn phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Lực lượng giảng viên kiêm chức thường xuyên được củng cố, kiện toàn đảm bảo đủ về số lượng; đội ngũ này đều là cán bộ chủ chốt của các cơ quan, ban, ngành cấp huyện, được đào tạo khá cơ bản về lý luận chính trị và có kinh nghiệm thực tiễn. Huyện luôn quan tâm bố trí đảm bảo đủ kinh phí đào tạo đúng theo kế hoạch hàng năm; thực hiện tốt chế độ chính sách đối với giảng viên và cả học viên theo đúng quy định hiện hành.

Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện đã thực hiện tốt chức năng giảng dạy các lớp tại huyện, đồng thời còn phối hợp tốt với Trường Chính trị tỉnh mở được 01 lớp Trung cấp lý luận chính trị tại huyện; cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý huyện,...

Để khuyến khích cán bộ tự học tập, Ban Thường vụ Huyện ủy chỉ đạo các cấp ủy, cơ quan, ban ngành, đoàn thể tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ tham gia học tập các lớp trong và ngoài tỉnh, đồng thời chỉ đạo cho Trung tâm giáo dục thường xuyên phối hợp với các trường đại học, cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh mở các lớp đại học, trung cấp từ xa, tại chức chuyên ngành, các lớp bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học nhằm đáp ứng nhu cầu tự học nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ huyện, xã.

Tuy nhiên, Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện còn trung dụng cơ sở cũ của Huyện ủy, chưa có thư viện, phòng đọc sách, nơi nghỉ cho học viên, giảng viên. Việc hỗ trợ chính sách cho cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo Nghị quyết 181/2018/NQ-HĐND, ngày 14/12/2018 của Hội đồng nhân dân tỉnh áp dụng trên địa bàn huyện chưa thật hợp lý, nhất là đối với cán bộ trên địa bàn xã Tân Khánh Hòa (xã trung tâm huyện), không được hỗ trợ gây ảnh hưởng tâm lý cho cán bộ, nhất là cán bộ áp.

1.5- Tăng cường vai trò của các cơ quan tham mưu trong thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Trong nhiệm kỳ qua, các cơ quan đã tham mưu cho Ban Thường vụ Huyện ủy thực hiện tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch và triển khai thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đảm bảo kịp thời, đúng quy định. Thường xuyên rà soát, bổ sung danh sách cán bộ quy hoạch để đưa đi đào tạo, quản lý tốt cán bộ trong quá trình đào tạo và phân công nhiệm vụ.

Thường xuyên thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, kịp thời phát hiện chấn chỉnh những hạn chế, yếu kém trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Hàng năm gắn với báo cáo tổng kết công tác xây dựng Đảng, có lồng ghép sơ kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đánh giá những kết quả đã đạt được, những tồn tại, hạn chế và thuận lợi, khó khăn, trên cơ sở đó đề ra nhiệm vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cho năm tiếp theo. Thực

hiện thỉnh thị báo cáo kịp thời công tác đào tạo, bồi dưỡng hàng tháng, quý, năm với Ban Tổ chức Tỉnh ủy hoặc khi có công văn yêu cầu báo cáo.

2- Công tác luân chuyển

Thực hiện Kế hoạch số 44-KH/TU, ngày 29-8-2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2016-2020 và yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của đảng bộ huyện, Ban Thường vụ Huyện ủy ban hành Kế hoạch số 28-KH/HU, ngày 9-9-2016 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2016-2020, đồng thời đã chỉ đạo triển khai thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ theo kế hoạch. Ngoài việc luân chuyển cán bộ từ huyện xuống xã, Ban Thường vụ Huyện ủy còn chú trọng điều động, luân chuyển những cán bộ chủ chốt ở xã, đã kinh qua thực tiễn, đảm bảo tiêu chuẩn cán bộ, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao để bổ sung cho các cơ quan, ban, ngành và tương đương ở huyện phù hợp với yêu cầu, năng lực chuyên môn và rèn luyện toàn diện trong thực tiễn. Từ năm 2016-2019 toàn huyện đã thực hiện luân chuyển 04 cán bộ, đạt 40% kế hoạch, trong đó: cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý luân chuyển 01 cán bộ (luân chuyển từ huyện xuống xã làm phó bí thư 01 đồng chí¹³), luân chuyển từ huyện về xã phụ trách phó chủ tịch ủy ban nhân dân 02 đồng chí¹⁴, từ xã về huyện 01 đồng chí¹⁵. Thời gian thực hiện luân chuyển đúng theo kế hoạch đề ra, chủ yếu tập trung vào năm 2016, 2017 nhằm đảm bảo thực hiện từ 03 năm trở lên. Bên cạnh thực hiện công tác luân chuyển cán bộ, để đảm bảo hoạt động của xã, các cơ quan ban ngành, Ban Thường vụ Huyện ủy cũng đã mạnh dạn điều động 31 đồng chí từ huyện về xã, từ ngành này sang ngành khác.

Nhờ thực hiện tương đối tốt công tác luân chuyển, Huyện ủy đã từng bước khắc phục được tình trạng khấp khểnh, cục bộ địa phương trong bố trí các chức danh chủ chốt ở cấp xã. Cán bộ huyện được luân chuyển về cơ sở đã phát huy tốt trong công tác, khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn được nâng lên rõ rệt, có đồng chí cán bộ sau khi luân chuyển đã nắm giữ những chức vụ chủ chốt và quan trọng của huyện¹⁶. Đến nay đã có 01 cán bộ sau luân chuyển được bố trí vị trí cao hơn; còn 02 đồng chí vẫn còn thời gian luân chuyển¹⁷.

Bên cạnh đó, huyện cũng kịp thời thực hiện tốt chế độ chính sách đối với cán bộ luân chuyển, hỗ trợ khó khăn ban đầu (một lần) và tiền xăng xe đi lại với số tiền 60.665.440đ đã tạo điều kiện an tâm công tác cho cán bộ luân chuyển.

Nhìn chung, công tác luân chuyển cán bộ được các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện và đạt được nhiều kết quả quan trọng. Đa số cán bộ được luân chuyển nêu cao tinh thần trách nhiệm, chấp hành nghiêm quyết định của cấp trên, được cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên và nhân dân tạo điều kiện giúp đỡ, gắn bó với địa phương và cơ quan, đơn vị nơi mình

¹³ Đ/c Nguyễn Thành Được – Phó Trưởng phòng NN-PTNT luân chuyển làm PBT Đảng ủy xã Tân Khánh Hòa

¹⁴ Đ/c Nguyễn Hồ Thanh Trung Chuyên viên Vp.HĐND-UBND huyện luân chuyển làm PCT UBND xã Tân Khánh Hòa; đ/c Trịnh Kim Hòa Ủy viên UBKT HU luân chuyển làm PCT UBND xã Phú Lợi.

¹⁵ Đ/c Võ Thị Huyền PBT Đảng ủy xã Tân Khánh Hòa luân chuyển làm Phó chánh Văn phòng Huyện ủy.

¹⁶ Đ/c Nguyễn Thành Được sau luân chuyển về huyện được bổ nhiệm Trưởng phòng Nông nghiệp & PTNT huyện.

¹⁷ Còn 01 đ/c Trịnh Kim Hòa đã xin nghỉ việc.

được luân chuyển đến, khắc phục khó khăn và quyết tâm phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ.

Tuy nhiên, thực hiện kế hoạch luân chuyển cán bộ chưa đạt chỉ tiêu đề ra (đạt 40%); vẫn có trường hợp cán bộ luân chuyển chậm phát huy năng lực, sở trường; công tác tham mưu, đề xuất triển khai kế hoạch luân chuyển có lúc, có việc còn chậm, chưa kịp thời.

II. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ CHUNG

1- Ưu điểm, tiến bộ

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức luôn được các cấp ủy, chính quyền, lãnh đạo cơ quan, đơn vị quan tâm và thực hiện đạt được một số kết quả tích cực. Ban Thường vụ Huyện ủy đã kịp thời triển khai và cụ thể hóa các văn bản liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ đến các cấp cơ sở; từ đó tinh thần, trách nhiệm học tập của cán bộ, đảng viên được nâng lên, vai trò trách nhiệm lãnh đạo của các cấp ủy đảng được thực hiện tốt hơn.

Công tác luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong những năm qua đạt được nhiều kết quả khả quan, cơ bản hoàn thành kế hoạch đề ra. Hầu hết các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị thấy được việc đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ là để xây dựng đội ngũ cán bộ chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ cho cả trước mắt và lâu dài. Tỷ lệ đội ngũ cán bộ từ huyện đến cơ sở đạt chuẩn theo quy định đã nâng cao so với đầu nhiệm kỳ (*từng tiêu chí tăng từ 4,94% - 38,71%*). Sau đào tạo, nhiều cán bộ được bố trí sử dụng đúng ngành, đúng trình độ; từ đó nhiều cán bộ đã phát huy tốt năng lực, kiến thức được đào tạo, đủ sức lãnh đạo và thực hiện hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao. Các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển luôn được quan tâm hỗ trợ kịp thời, từ đó tạo mọi điều kiện thuận lợi cho cán bộ yên tâm trong học tập, công tác. Mặt khác, thông qua công tác luân chuyển cán bộ đã góp phần khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín, trì trệ, bảo thủ trong công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ.

Đạt được những kết quả trên là do: Các cấp ủy đảng và cơ quan, đơn vị trong huyện xác định được tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức từ đó tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện; có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị trong tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ. Ý thức, tinh thần tự giác học tập trong cán bộ, công chức, viên chức được nâng lên.

2- Hạn chế

Một số cấp ủy, lãnh đạo cơ quan có lúc chưa chủ động chọn nguồn cán bộ đề xuất đưa đi đào tạo, bồi dưỡng, còn trông chờ ỷ lại vào sự chỉ đạo của cấp trên. Việc lãnh đạo rà soát đối tượng, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của các cấp ủy, cơ quan, đơn vị có mặt chưa chặt chẽ, chưa sát với nhu cầu thực tiễn của địa phương, cơ sở. Tinh thần trách nhiệm, ý thức học tập của một bộ phận đảng viên, cán bộ, công chức chưa cao, thái độ học tập thiếu nghiêm túc, có trường hợp không chấp hành nghiêm quyết định đi học; một số cán bộ sau khi đào tạo về chưa phát huy được vai trò, năng lực, trình độ được đào tạo. Một số chế độ, chính sách hỗ trợ

cán bộ đi học còn thấp, có mặt chưa phù hợp. Nội dung, chương trình các lớp bồi dưỡng, tập huấn tại huyện có lúc còn chậm đổi mới, chất lượng chưa cao.

Công tác luân chuyển thực hiện chưa đạt kế hoạch đề ra (4/10 trường hợp); có trường hợp luân chuyển chưa đảm bảo thời gian theo quy định (dưới 03 năm); thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ luân chuyển có mặt còn chậm trễ; chưa thực hiện luân chuyển giữa các ngành, các xã với nhau. Có cán bộ được luân chuyển chậm tiếp cận với nhiệm vụ mới, chưa mạnh dạn xử lý công việc thuộc trách nhiệm được phân công phụ trách, đóng góp vào nhiệm vụ chung của đơn vị được luân chuyển đến chưa nhiều.

Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém trên là do: Nhận thức của một số cấp ủy về công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ có mặt chưa sâu sắc; chưa chú trọng chỉ đạo thực hiện tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Sự phối hợp giữa các ngành, các cấp trong thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có mặt chưa đồng bộ, chưa chặt chẽ; việc rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch đào tạo cán bộ chưa thực hiện thường xuyên. Kế hoạch, lộ trình luân chuyển cán bộ chưa rõ ràng, còn thiếu mạnh dạn luân chuyển cán bộ trẻ trong quy hoạch.

3- Một số kinh nghiệm trong tổ chức thực hiện

Một là, thực hiện tốt công tác triển khai, quán triệt các quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Đảng, Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ nhằm tạo sự thống nhất trong cấp ủy, các cấp, các ngành, cán bộ, đảng viên.

Hai là, kịp thời xây dựng quy hoạch cả nhiệm kỳ, kế hoạch cụ thể hàng năm; tập trung chỉ đạo quyết liệt thực hiện công tác luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo quy hoạch và kế hoạch đã đề ra.

Ba là, thực hiện chặt chẽ quy trình chiêu sinh, tuyển chọn cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải trên cơ sở quy hoạch cán bộ, đúng đối tượng và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị; chế độ, chính sách phù hợp nhằm khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức học tập và tự học tập.

Bốn là, quy trình quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được thực hiện một cách nghiêm túc, thận trọng, có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ và thống nhất giữa các cấp, các ngành; trên cơ sở năng lực, sở trường công tác của cán bộ. Thường xuyên gặp gỡ, trao đổi, nhận xét, đánh giá, kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc, nhằm tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Năm là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, sơ tổng kết rút kinh nghiệm, kịp thời chấn chỉnh thiếu sót, hạn chế trong quá trình thực hiện, gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ; xử lý nghiêm các trường hợp không chấp hành tốt quyết định phân công đi đào tạo, bồi dưỡng.

III- PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM

TRONG THỜI GIAN TỚI

1. Một số nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm từ nay đến hết nhiệm kỳ 2015 - 2020

1.1- Tiếp tục triển khai quán triệt các chủ trương, nghị quyết về công tác cán bộ, nhất là Quy định 98-QĐ/TW ngày 07-10-2017 của Bộ Chính trị khóa XII về luân chuyển cán bộ, Quy định 916-QĐ/TU ngày 09-01-2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về luân chuyển cán bộ, Kế hoạch số 28-KH/HU, 29-KH/HU của Ban Thường vụ Huyện ủy, nhằm nâng cao nhận thức, tính cấp thiết, đề cao trách nhiệm của cấp ủy đảng, chính quyền các cấp, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị trong lãnh đạo và tổ chức thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng luân chuyển cán bộ.

1.2- Rà soát quy hoạch cán bộ cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp giai đoạn 2020-2025 để đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng theo Kế hoạch số 29-KH/HU của Ban Thường vụ Huyện ủy đã đề ra. Trong đó, phân đấu đến hết nhiệm kỳ thực hiện hoàn thành 02 chỉ tiêu chưa đạt (*100% ủy viên ban chấp hành đảng bộ huyện và cán bộ chủ chốt cấp xã đạt chuẩn*); đồng thời quan tâm đào tạo cán bộ chuyên trách xã 100% đạt chuẩn đến năm 2020 (có từ bằng trung cấp chuyên môn và trung cấp lý luận trở lên). Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chú trọng đào tạo cán bộ nguồn chuẩn bị nhân sự đủ tiêu chuẩn để cơ cấu vào cấp ủy các cấp nhiệm kỳ 2020-2025. Chọn cử một số cán bộ đào tạo sau đại học đối với những chuyên ngành có nhu cầu phục vụ sự phát triển của huyện.

1.3- Lãnh đạo nâng cao chất lượng các lớp bồi dưỡng, tập huấn mở tại huyện; thường xuyên cập nhật bổ sung chương trình, nội dung bài giảng sát với yêu cầu thực tế và phù hợp với nhiệm vụ công tác, hoạt động của đối tượng được bồi dưỡng, tập huấn. Các chi, đảng bộ, ban, ngành, đơn vị trong huyện phối hợp tốt với Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện trong việc chiêu sinh, tổ chức lớp học, quản lý chặt chẽ học viên, đảm bảo số lượng các lớp theo chiêu sinh.

1.4- Đồng thời với việc sắp xếp, bố trí nhân sự trước Đại hội Đảng bộ huyện và cơ sở nhiệm kỳ 2020-2025, tiếp tục xem xét thực hiện luân chuyển một số cán bộ theo kế hoạch.

1.5- Thường xuyên thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xử lý nghiêm những cán bộ không chấp hành quyết định đào tạo không có lý do chính đáng. Quan tâm vận dụng thực hiện tốt các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức.

2. Mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu nhiệm kỳ 2020-2025

2.1- Mục tiêu

Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và luân chuyển cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phát triển toàn diện; đạt yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn nghề nghiệp theo vị trí việc làm; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; trình độ, năng lực, kinh nghiệm đáp ứng yêu cầu thực hiện hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị trong giai đoạn mới.

Các chỉ tiêu chủ yếu: Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đạt chuẩn 100% theo tiêu chuẩn chức danh (trình độ chuyên môn đại học, chính trị từ trung cấp trở lên và bồi dưỡng hoàn chỉnh các chứng chỉ theo quy định); 100% cán bộ chủ chốt và cán bộ chuyên trách xã đạt

chuẩn theo quy định; đến năm 2025 có 80% cán bộ, công chức xã có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên; thực hiện luân chuyển 06 cán bộ trong quy hoạch.

2.2- Nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu

- Triển khai, quán triệt tốt các chủ trương, nghị quyết, quy định về công tác cán bộ, nhất là công tác quy hoạch cán bộ gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhằm thống nhất về quan điểm, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Triển khai thực hiện tốt Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương, 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”.

- Thực hiện tốt công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cả giai đoạn và hằng năm; phải xác định rõ mục tiêu, chỉ tiêu và yêu cầu, đảm bảo về số lượng, chất lượng, nâng cao trình độ, kiến thức đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo yêu cầu chuẩn hóa chức danh và vị trí việc làm nhằm đảm bảo đáp ứng yêu cầu phục vụ nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Tập trung đào tạo cán bộ trẻ dự nguồn, để đảm bảo yêu cầu cơ cấu cán bộ trẻ trong cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành; quan tâm đào tạo cán bộ nữ, cán bộ dân tộc có đủ điều kiện bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý và bổ sung vào cấp ủy đạt tỷ lệ theo quy định. Chú trọng đào tạo cán bộ sau đại học đối với một số ngành thế mạnh của huyện để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

- Tiếp tục lãnh đạo đổi mới hình thức, nội dung đào tạo cán bộ, công chức, viên chức; kết hợp nhiều hình thức để tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức tham gia học tập với số lượng nhiều hơn và đẩy nhanh đào tạo để chuẩn hóa cán bộ. Khuyến khích cán bộ tự học nâng cao trình độ, nhất là cán bộ, công chức xã hoặc đối với những ngành tỉnh và huyện khó khăn trong việc mở lớp.

- Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ sau đào tạo. Tổ chức sắp xếp, bố trí sử dụng cán bộ, công chức, viên chức đúng với chuyên ngành được đào tạo và yêu cầu vị trí việc làm; phát huy năng lực, sở trường chuyên môn của cán bộ, công chức, viên chức sau đào tạo.

- Tiếp tục đầu tư đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị của Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện để phục vụ công tác dạy và học được tốt hơn. Hằng năm đảm bảo ngân sách chi cho đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện tốt các chế độ đối với giảng viên, báo cáo viên kiêm chức và học viên.

- Thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, yếu kém và đề ra các giải pháp thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, thực hiện xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý cho cả nhiệm kỳ và có phân kỳ luân chuyển cán bộ hằng năm. Mạnh dạng luân chuyển cán bộ trẻ dự nguồn đã được đào tạo cơ bản. Quá trình cán bộ được luân chuyển phải thường xuyên theo dõi, nhận xét, đánh giá, kịp thời tháo

gỡ những khó khăn, vướng mắc; đảm bảo tạo điều kiện thuận lợi và thực hiện tốt các chế độ chính sách để giúp cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Trên đây là báo cáo tổng kết thực hiện Kế hoạch số 28,29 của Ban Thường vụ Huyện ủy về công tác luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020. *lek*

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy (b/c),
- Các đ/c Huyện ủy viên,
- Các chi, đảng bộ trực thuộc,
- Các phòng, ban, ngành huyện,
- Lưu.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC**



Tạ Văn Dũng