THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC THUỘC DIỆN QUẢN LÝ CỦA BAN THƯỜNG VỤ THÀNH UỶ THÀNH PHỐ VĨNH LONG

ĐẶNG VĂN CHÍNH*

Tóm tắt: *Bài viết tập trung phân tích quá trình triển khai thực hiện chính sách tại thành phố Vĩnh Long, nêu bật những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý nhằm góp phần nâng cao việc thực hiện chính sách này tại địa phương.*

Từ khoá: *Thực hiện chính sách; đào tạo, bồi dưỡng; cán bộ, công chức; Vĩnh Long*

Abstract: *The article focuses on analyzing the policy implementation process in Vinh Long city, highlighting the limitations and causes of limitations in implementing the policy of training and fostering cadres, civil servants under the Standing Committee of the City Party Committee manages. Thereby, this article's aim is to contribute to improve the implementing the policy.*

Keywords: *Implementing the policy; training, fostering; cadres, civil servants; Vinh Long.*

Ngày nhận bài: 20/9/2023; Ngày sửa bài: 20/10/2023; Ngày duyệt đăng bài: 15/11/2023.

1. Đặt vấn đề

Cán bộ, công chức có vai trò đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính trị nói riêng và xã hội nói chung. Đảng ta luôn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là yêu cầu đặc biệt quan trọng và có ý nghĩa quyết định đối với vai trò lãnh đạo của Đảng và thành công của Cách mạng Việt Nam. Công tác đào tạo cán bộ cũng được đề cập đến trong Nghị quyết nhiều kỳ Đại hội Đảng, tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng cũng khẳng định: tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực sáng tạo dựa trên cơ chế cạnh tranh về tuyển dụng, chế độ đãi ngộ và đề bạt; có phẩm chất đạo đức tốt và bản lĩnh chính trị vững vàng. Để thực hiện tốt Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII: "xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, nhất là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ;"[1], Thành uỷ Vĩnh Long luôn quan tâm đến việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý. Tuy vậy, quá trình thực hiện chính sách này thời gian qua cũng bộc lộ nhiều tồn tại, hạn chế. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa đồng bộ giữa số lượng, chất lượng và cơ cấu; các nhóm đối tượng cán bộ, công chức ở mặt này hoặc mặt khác còn chưa đạt các tiêu chuẩn theo qui định và còn nhiều bất cập. Bài viết phân tích việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc

* Ban Tổ chức Tỉnh uỷ Vĩnh Long.

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, tập 2, tr.333.

diện Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố Vĩnh Long quản lý, muốn góp phần nào đó làm cơ sở để các nhà lãnh đạo, quản lý đưa ra các giải pháp tối ưu đối với công tác thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và cán bộ công chức thuộc diện Ban thường vụ cấp huyện quản lý nói riêng, mà cụ thể là thành uỷ thành phố Vĩnh Long.

2. Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức thuộc diện quản lý của Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố Vĩnh Long

Cán bộ, công chức thuộc diện Ban thường vụ cấp huyện (huyện uỷ) quản lý được quy định rõ trong Quy định số 08-QĐ/TW ngày 18/8/2022 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, cụ thể là: uỷ viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, Chủ tịch UBMTTQ Việt Nam huyện; Trưởng các cơ quan tham mưu, giúp việc của huyện uỷ; Trưởng các đoàn thể huyện; Phó Chủ tịch UBMT và các đoàn thể huyện; Trưởng các phòng, ban chuyên môn, đơn vị sự nghiệp huyện; Phó Trưởng các phòng, ban chuyên môn, đơn vị sự nghiệp huyện; Bí thư, Phó Bí thư đảng uỷ xã, thị trấn; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND xã, thị trấn; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND xã, thị trấn. Thành phố Vĩnh Long là đơn vị cấp huyện, cán bộ, công chức thuộc diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý trong thời gian qua đã được cử đi đào tạo, tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố Vĩnh Long đã tập trung đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng tốt nguồn nhân lực, nhất là đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý của hệ thống chính trị. Đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được kiện toàn và chuẩn hóa; được đào tạo, bồi dưỡng toàn diện về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học... đáp ứng yêu cầu của từng ngành, từng cấp và vị trí việc làm; 100% cán bộ lãnh đạo cấp thành phố (trưởng, phó các phòng, ban, ngành và tương đương) có trình độ đại học chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị trở lên (trong đó: trình độ chuyên môn thạc sỹ, tiến sỹ là 47/118 đồng chí, tỷ lệ 39,83%; trình độ cao cấp lý luận chính trị là 81/118 đồng chí, tỷ lệ 68,64%). Đối với cán bộ chủ chốt cấp phường (bí thư, phó bí thư, chủ tịch Hội đồng nhân dân, chủ tịch Ủy ban nhân dân) 100% có trình độ đại học chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị trở lên (trong đó: trình độ chuyên môn thạc sỹ là 10/33 đồng chí, tỷ lệ 30,30%; trình độ cao cấp lý luận chính trị là 22/33 đồng chí, tỷ lệ 66,67%)[2].

Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố Vĩnh Long đã chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch và theo chức danh cán bộ. Qua đó, trình độ chuyên môn, năng lực, của đội ngũ cán bộ được nâng lên, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra. Thực hiện quy định, quyết định đào tạo, bồi dưỡng và quy định về nhiệm vụ phối hợp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long vừa qua, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, đảng viên theo nghị quyết của Ban Chấp hành. Năm 2021 - 2022, Thành phố đã mở 01 lớp trung cấp lý luận Chính trị hệ

[2] Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long (2021), *Quy định số 888-QĐ/TU, ngày 09/7/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nhiệm vụ phối hợp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.*

không tập trung với 73 học viên; đồng thời cử cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý và quy hoạch được phê duyệt tham dự các lớp đào tạo cao cấp lý luận chính trị, trung cấp chính trị là 174 đồng chí và bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý cấp huyện, cấp phòng là 43 đồng chí; cập nhật kiến thức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ theo vị trí việc làm là 159 đồng chí.

Nhìn chung, công tác phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thời gian qua đã được cấp ủy, chính quyền các cấp quan tâm thực hiện, là yếu tố tích cực, đóng góp quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn Thành phố.

Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế của thành phố hiện nay. Việc lãnh đạo, chỉ đạo, ban hành các văn bản về thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài, đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên môn, cán bộ khoa học, cán bộ kế thừa còn bất cập; thực hiện chính sách đào tạo nghề chưa hiệu quả: thu nhập và việc làm sau học nghề chưa cao, chất lượng tăng trưởng và sức cạnh tranh của kinh tế chưa ổn định. Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu công tác quản lý nhà nước: "quản lý phát triển xã hội bền vững, bảo đảm tiến độ công bằng xã hội"[3], cải cách hành chính và đáp ứng yêu cầu công tác trong tình hình mới, chưa theo kịp tiến độ phát triển và hội nhập.

3. Về thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc diện quản lý của Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố Vĩnh Long

3.1. Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện chính sách

Thời gian qua, Ban Thường vụ Thành ủy thành phố Vĩnh Long đã triển khai toàn diện, đồng bộ các mặt công tác về tổ chức xây dựng đảng, Đảng bộ Thành phố thực hiện tốt các nội dung theo chương trình, kế hoạch công tác năm đã đề ra và của cấp trên giao; trong đó có việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý. Có thể kể đến như xây dựng và ban hành Kế hoạch số 31-KH/TU ngày 23/4/2021 của Thành uỷ thành phố Vĩnh Long *về thực hiện khâu đột phá Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Vĩnh Long khóa XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài;* Kế hoạch số 106-KH/TU ngày 29/7/2022 của Thành uỷ thành phố Vĩnh Long *về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài,...* dựa trên cơ sở Chương trình số 10-CTr/TU ngày 10/12/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long *về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030;* Nghị quyết Đại hội XII của Đảng bộ thành phố Vĩnh Long về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài của thành phố Vĩnh Long là một trong các khâu đột phá của nhiệm kỳ 2020 - 2025.

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII,* Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, tập 1 tr.147.

Một số căn cứ chính trị - pháp lý để xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức diện Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý gồm Chương trình số 10-CTr/TU, ngày 10/12/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 và các văn bản Nghị quyết: Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII; Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 06/6/2018 của Bộ Chính trị 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; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Vĩnh Long lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

Từ đó, Ban Thường vụ Thành uỷ đã cụ thể hóa và ban hành các văn bản về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; về sắp xếp tổ chức bộ máy; về phân cấp quản lý cán bộ như ban hành Quy định 02-QĐ/TU, ngày 18/02/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy *về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử (thay thế Quy định 06-QĐ/TU, ngày 04/7/2019;* Quy định 03-QĐ/HU ngày 28/02/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy *về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý (thay thế Quy định 08-QĐ/TU, ngày 09/01/2020)* và Quy định 04-QĐ/TU ngày 12/4/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy *về công tác quy hoạch cán bộ (thay thế những văn bản hướng dẫn công tác quy hoạch trước đây).* Ngoài ra, Ban Thường vụ Thành uỷ đã ủy tổ chức triển khai và quán triệt sâu sắc Thông báo Kết luận số 43-TB/TW[4] của Bộ Chính trị và Kết luận số 48-KL/TW[5] của Ban Bí thư; Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về "kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền". Qua đó, thể hiện quyết tâm chính trị cao của Đảng bộ thành phố, chấn chỉnh tồn tại trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; quản lý cán bộ, công chức từ đó nhằm góp phần xây dựng đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng.

3.2. Triển khai tuyên truyền và phổ biến chính sách

Để nâng hiệu quả quá trình thực thi chính sách này trên thực tế, thời gian qua, ngoài việc tăng cường xây dựng, ban hành và triển khai kịp thời các kế hoạch thực hiện, công tác tuyên truyền, phổ biến về nội dung của chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này cũng được quan tâm triển khai: thông qua Hội nghị Báo cáo viên - tuyên truyền viên, thông tin công tác tư tưởng Ban Tuyên giáo, định hướng tuyên truyền hàng tháng, hội nghị thông tin chuyên đề... Đồng thời, đề nghị các chi, đảng bộ, cơ quan, đơn vị có trách nhiệm tuyên truyền, quán triệt cho cán bộ, đảng viên đơn vị mình bằng hình thức phù hợp, như họp chi bộ, họp cơ quan, họp đoàn viên, hội viên, cộng tác viên hàng tháng.

Việc tuyên truyền, phổ biến chính sách còn được thể hiện và thực hiện thông

[4] Thông báo Kết luận số 43-TB/TW, ngày 28/12/2017 của Bộ Chính trị về tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo việc tự kiểm tra, rà soát, kịp thời chấn chỉnh và xử lý theo thẩm quyền đối với các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trực thuộc có những sai sót, vi phạm về công tác cán bộ.

[5] Kết luận số 48-KL/TW, ngày 26/4/2019 của Ban Bí thư Trung ương về kết quả tự kiểm tra, rà soát thực hiện công tác cán bộ theo Thông báo Kết luận số 43-TB/TW.

qua tính tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ, công chức và đảng viên. Ban Thường vụ Thành uỷ và cấp ủy cơ sở quan tâm đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên, triển khai thực hiện khá tốt Quy định 101- QĐ/TW, ngày 07/6/2012 của Ban Bí thư về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp. Nhiều cán bộ, đảng viên thực sự tiên phong, gương mẫu trong việc chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, thực hiện các nghị quyết của cấp ủy, trong đó có công tác đào tạo, bồi dưỡng, công tác quản lý cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị cấp thành phố.

3.3. Phân công và phối hợp thực hiện chính sách

Việc phân công, phối hợp thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng được thể hiện rõ và văn bản hoá tại Kế hoạch số 31-KH/TU ngày 23/4/2021 của Thành uỷ thành phố Vĩnh Long *về thực hiện khâu đột phá Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Vĩnh Long khóa XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài* cũng như tại Kế hoạch số 106-KH/TU ngày 29/7/2022 của Thành uỷ thành phố Vĩnh Long *về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài,...* Cụ thể:

Các tổ chức Đảng, Chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội quán triệt, nhận định, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của ngành, địa phương, đơn vị, nhất là các lĩnh vực trọng yếu; dự báo, xác định nhu cầu đào tạo, tiếp nhận và bố trí, sử dụng cán bộ qua đào tạo đáp ứng nhiệm vụ chính trị của từng đơn vị, địa phương; xây dựng kế hoạch thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị mình. Giữa nhiệm kỳ tổ chức sơ kết rút kinh nghiệm, đề ra biện pháp thực hiện trong thời gian tới.

Ban Tuyên giáo Thành ủy xây dựng kế hoạch hướng dẫn việc học tập, quán triệt và chỉ đạo định hướng công tác tuyên truyền, tạo sự chuyển biến thật sự về nhận thức và đồng thuận cao trong Đảng bộ và hệ thống chính trị thành phố về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hội đồng nhân dân thành phố xem xét, phân bổ ngân sách hàng năm đáp ứng yêu cầu thực hiện kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2020 - 2025; đẩy mạnh giám sát việc thực hiện kế hoạch này.

Ủy ban nhân dân thành phố chỉ đạo khảo sát, đánh giá sát thực trạng chất lượng nguồn nhân lực các lĩnh vực trọng yếu, dự báo sát nhu cầu, xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đồng bộ với kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội giai đoạn 2020 - 2025; đảm bảo kinh phí đào tạo hàng năm; chỉ đạo kiểm tra việc thực hiện của các ban, ngành; định kỳ hàng năm tổ chức sơ kết; đến cuối quý II năm 2025 tổ chức tổng kết, báo cáo kết quả thực hiện cho Ban Thường vụ Thành ủy.

Ban Tổ chức Thành ủy chủ trì, phối hợp với cơ quan tham mưu, giúp việc Thành ủy và Phòng Nội vụ thành phố tham mưu Thành ủy thành lập Ban chỉ đạo về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; giúp Thành ủy thực hiện tốt công tác đào tạo, phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho tổ chức đảng, chính quyền, mặt trận và các đoàn thể chính trị - xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội và xây dựng hệ thống chính trị giai đoạn 2020 - 2025. Đồng thời, phối hợp với các cấp ủy, tổ chức Đảng thường xuyên

theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, sơ, tổng kết và định kỳ hàng năm báo cáo về Ban Thường vụ Thành ủy kết quả thực hiện Kế hoạch chuyên đề này.

Các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành đảng bộ thành phố nêu cao tinh thần trách nhiệm trực tiếp chỉ đạo, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương được phân công phụ trách tổ chức thực hiện tốt Kế hoạch chuyên đề này.

3.4. Điều chỉnh quá trình thực hiện chính sách

Hiện nay, hệ thống chính sách và pháp luật về công vụ công chức nước ta chưa hẳn đã ổn định, thường xuyên có sự thay đổi, điều chỉnh nên thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức do Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý tại thành phố Vĩnh Long cần được thường xuyên điều chỉnh, hoàn thiện. Qua nghiên cứu quá trình triển khai thực hiện chính sách này ở huyện Thành phố Vĩnh Long thời gian qua tương tốt, có tính kịp thời. Điều này được phản ánh như kịp thời ban hành, cập nhật nội dung quy định mới của Ban Chấp hành Trung ương, hướng dẫn của Ban Bí thư, quy định mới của Tỉnh uỷ cũng như quy chế làm việc của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện,... trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng gắn với sử dụng tốt đội ngũ cán bộ, công chức thuộc Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý.

Đáng chú ý, Kế hoạch số 31-KH/TU ngày 23/4/2021 của Thành uỷ thành phố Vĩnh Long *về thực hiện khâu đột phá Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Vĩnh Long khóa XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài* hay Kế hoạch số 106-KH/TU ngày 29/7/2022 của Thành uỷ thành phố Vĩnh Long *về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài,...* được ban hành là sự bổ sung, cập nhật, hoàn thiện kịp thời chủ trương, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức của thành phố theo các hướng dẫn, quy định mới của Trung ương, Chương trình số 10-CTr/TU, ngày 10/12/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long *về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 cũng như Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Vĩnh Long lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025;* đồng thời dựa trên quá trình sơ kết, tổng kết đánh giá kết quả, tồn tại của chính sách này thời gian qua trong toàn Đảng bộ. Sự năng động, chủ động và kịp thời của các cơ quan tham mưu, của Thành uỷ góp phần xây dựng hệ thống văn bản, kế hoạch thực hiện chính sách kịp thời, luôn mang hơi thở thực tiễn và nhanh chóng giải quyết nhu cầu bức thiết đặt ra của chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở thành phố Vĩnh Long thời gian qua.

3.5. Đôn đốc và kiểm tra quá trình thực hiện chính sách

Thời gian qua, các cấp ủy đã tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo chủ động thực hiện có hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng; chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình kiểm tra giám sát toàn khóa, hằng năm; quan tâm kiểm tra chuyên đề; tổ chức kiểm tra định kỳ và đột xuất; kiểm tra tổ chức đảng, đảng viên có dấu hiệu vi phạm. Ban Thường vụ Thành ủy đã ban hành Chương trình toàn khóa, chương trình hàng năm về kiểm tra, giám sát tổ chức cơ sở đảng và cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý. Trong đó chú trọng

lồng ghép chuyên đề quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị của thành phố. Công tác kiểm tra, giám sát đã góp phần chấn chỉnh, uốn nắn, xử lý kịp thời những vi phạm, ngăn ngừa suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, góp phần giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng; củng cố số lượng, tăng cường chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức do Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý. Ngoài ra, việc tăng cường đối thoại, tiếp thu ý kiến, kiến nghị của cán bộ, công chức nhất là người thuộc diện tác động bởi chính sách này với Thường trực, Ban Thường vụ Thành uỷ đã góp phần giải quyết tồn tại, vướng mắc trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đưa chính sách đi đúng hướng, trọng tâm và hiệu quả.

3.6. Đánh giá, tổng kết việc thực hiện chính sách

Ban Thường vụ Thành uỷ Vĩnh Long thời gian qua đã quan tâm tổ chức đánh giá, tổng kết việc thực hiện chính sách dưới các hình thức như sơ kết, tổng kết hằng năm, 3 năm và 5 năm của cơ quan, đơn vị, hội nghị phong trào thi đua yêu nước, hoặc theo yêu cầu của Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ,... Ngoài ra, căn cứ nhiệm vụ cụ thể trong từng giai đoạn, Thành uỷ còn tổ chức các hội nghị chuyên đề nhằm xem xét, đánh giá một cách khách quan, toàn diện các vấn đề có liên quan trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng tốt đội ngũ cán bộ, công chức thuộc Ban Thường vụ Thành uỷ Thành phố Vĩnh Long quản lý. Phần đa, các cuộc tổng kết, đánh giá này tập trung vào phân tích, đánh giá kết quả thực hiện chính sách, về thành tựu, khó khăn, thách thức, yếu kém, bối cảnh hiện tại của địa phương,.... Bên cạnh đó, một số hội nghị chuyên đề đã tập trung vào việc chia sẻ mô hình, kinh nghiệm hay trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng tốt đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị cấp huyện, cấp xã thời gian qua; đồng thời, lồng ghép các hình thức tuyên dương, khen thưởng cho các cá nhân, tập thể có thành tích trong quá trình thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng.

4. Đánh giá kết quả thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức do Ban Thường vụ Thành uỷ quản lý

4.1. Kết quả:

Thực hiện Nghị quyết của Đảng bộ tỉnh, Chương trình của Ban Thường vụ tỉnh uỷ Vĩnh Long, đặc biệt là các kế hoạch của Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố Vĩnh Long *về đào tạo và sử dụng tốt nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị phù hợp với mục tiêu lâu dài,* chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc diện Ban Thường vụ quản lý thời gian qua nhìn chung đã được triển khai đồng bộ, đạt được một số kết quả tích cực. Những năm qua, toàn thành phố đã tập trung công tác tuyển chọn cử cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, pháp luật, khoa học kỹ thuật, chính trị với số đối tượng đã được quy hoạch, diện quy hoạch. Trong đó, tập trung cho số cán bộ quy hoạch bổ nhiệm, số cán bộ trẻ có khả năng phát triển, đảm bảo tất cả số cán bộ quy hoạch, cán bộ đang đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo đều đạt chuẩn về trình độ chính trị, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ theo tiêu chuẩn qui định của Chính phủ, của Bộ Nội vụ, Ban Tổ chức Trung ương.

Trong công tác chọn cử đi đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng công tác bổ sung đào tạo, hoàn thiện trình độ theo quy định chuẩn về

chức danh cho cán bộ lãnh đạo. Bên cạnh đó, nghiên cứu cử cán bộ, công chức đi đào tạo nâng cao (đại học, thạc sĩ, tiến sĩ) về trình độ nghiệp vụ, pháp luật... Tăng cường công tác đào tạo cho cán bộ, công chức về lý luận chính trị, pháp luật, tin học, ngoại ngữ đủ sức đáp ứng yêu cầu, tính chất công tác của địa phương, cơ quan, đơn vị. Từng bước nghiên cứu bố trí sử dụng cán bộ, công chức theo năng lực, sở trường; tăng cường việc đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ có kiến thức nghiệp vụ, pháp luật đủ sức thực hiện nhiệm vụ được giao.

4.2. Hạn chế

Về số lượng: Mặc dù số lượng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại, tuy nhiên, đây cũng là những yếu tố tiềm ẩn nguy cơ thiếu hụt nhân sự trong tương lai, nếu công tác đào tạo, bồi dưỡng không được thực hiện tốt.

Về trình độ: Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý kiến thức năng lực còn hạn chế, nhất là năng lực tổ chức thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Cá biệt có số ít cán bộ thiếu tinh thần trách nhiệm, bình quân chủ nghĩa, không sáng tạo, không dám nghĩ, dám làm, dám dột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Về một số hạn chế khác:

Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức gắn với quy hoạch chưa được thực hiện phù hợp. Công tác quy hoạch đào tạo để xây dựng đội ngũ cán bộ đảm bảo cơ cấu, chức danh đồng bộ chưa được định hướng rõ; đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với sử dụng cán bộ. Công tác tuyển chọn, cử cán bộ đi học chưa được quan tâm, vì vậy có trường hợp cử đi đào tạo chưa đảm bảo tiêu chuẩn. Số lượt cán bộ, công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng còn khiêm tốn, tình trạng bố trí công việc sau khi đào tạo không đúng với ngành nghề được đào tạo, hoặc phải đào tạo lại vẫn còn nhiều. Điều này phản ánh một thực tế là việc sử dụng cán bộ không theo quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng chạy theo số lượng, chạy theo thông báo của cấp trên hay tuyển sinh của cơ sở đào tạo mà chưa tính đến việc đào tạo, bồi dưỡng để làm gì cho cơ quan. Sở trường của cán bộ chưa định hướng, quan tâm cụ thể để xác định cán bộ nào cần đào tạo chuyên môn gì nhằm phù hợp với cơ cấu, chức danh cán bộ đã được quy hoạch định hướng.

Chương trình bồi dưỡng còn nhiều trùng lặp; mang nặng tính khái quát, chung chung, chưa đạt được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng nhóm cán bộ; mang nặng về lý thuyết, thiếu đúc kết, phổ biến kinh nghiệm thực tiễn; chưa chú trọng đào tạo kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ. Đặc biệt, các lớp ngắn hạn, nội dung tương đối nhiều, cập nhật kiến thức mới nhưng chung chung, thiếu cụ thể, nên không áp dụng được trong công việc, chưa gắn với thực tiễn công việc cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Một số chính sách bất cập như chế độ tiền lương, chế độ hỗ trợ đào tạo, thu hút cán bộ, công chức chậm được sửa đổi phù hợp với tình hình giá cả biến động của thị trường; cơ chế, chính sách chưa đủ sức động viên, khuyến khích cán bộ, công chức an tâm công tác, học tập, nghiên cứu; quản lý và sử dụng nhân tài, cán bộ có trình độ cao chưa nhằm phát huy tối đa khả năng và sự cống hiến của họ, chưa thật sự động viên, khuyến khích cán bộ, công chức tích cực, hăng hái đi học.

4.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Mặc dù, đã có sự cố gắng lớn về công tác đào tạo, bồi dưỡng song trình độ, năng lực của từng cán bộ, công chức khác nhau, do vậy phần nào đã hạn chế trong thực hiện chính sách. Thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa được tập trung thống nhất cao độ mà luôn bị lệ thuộc vào sự quan tâm nhiều hay ít của lãnh đạo, cấp uỷ, chính quyền mà trực tiếp là Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố. Cấp ủy đảng và công tác tổ chức cán bộ có lúc, có nơi còn buông lỏng sự giáo dục, rèn luyện và quản lý cán bộ, công chức. Do tính chất đặc thù của công tác của đơn vị, địa bàn rộng, tình hình phân bổ, xử lý công việc cho các đơn vị trên địa bàn phức tạp, nên việc sắp xếp để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn hạn chế (không thể đưa đi đào tạo, bồi dưỡng cùng một lúc, sẽ không có cán bộ, công chức xử lý công việc) dẫn đến số cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng còn lớn, ít nhiều đã ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Một số cán bộ, công chức thiếu năng động, có tư tưởng bình quân chủ nghĩa, làm việc cầm chừng.

5. Kết luận

Về thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức thuộc diện Ban Thường vụ Thành uỷ Thành phố Vĩnh Long quản lý, thông qua dữ liệu thứ cấp, bài viết đã cung cấp một cách khá toàn diện về hiện trạng của quá trình thực hiện chính sách này dưới lăng kính của khoa học chính sách công. Đặc biệt, bài viết đã cố gắng phân tích, làm rõ và khái quát những kết quả, mặt được, nguyên nhân cũng như tồn tại chủ yếu và làm rõ một số nguyên nhân, nhằm góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức do Ban Thường vụ Thành uỷ thành phố Vĩnh Long quản lý thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Vĩnh Long (2022), *Quy định 03-QĐ/HU ngày 12/4/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy về công tác quy hoạch cán bộ.*

2. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long (2021), *Chương trình số 10-CTr/TU ngày 10/12/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.*

3. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Vĩnh Long (2021), *Quy định số 888-QĐ/TU, ngày 09/7/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nhiệm vụ phối hợp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.*

4. Bộ Chính trị (2018), *Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 06/6/2018 của Bộ Chính trị 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.*

5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII,* tập 1, 2, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.

6. Hồ Việt Hạnh (2017), "Bàn về khái niệm chính sách công", Tạp chí *Nhân lực khoa học xã hội,* 12 (55).

7. Hồ Việt Hạnh, Kiều Quỳnh Anh, Nguyễn Thị Hoài (2022), "Về phương thức triển khai đề tài chính sách", Tạp chí *Nhân lực khoa học xã hội,* số (11).

8. Hồ Việt Hạnh, Kiều Quỳnh Anh (Đồng chủ biên) (2023), *Chính sách công so sánh,* Nxb Khoa học xã hội.