

BÁO CÁO

Kinh nghiệm và định hướng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ lãnh đạo quản lý cấp phòng thuộc UBND huyện Ba Tơ

Theo đề nghị của Trường Chính trị tỉnh tại Công văn số 1352-CV/TCT ngày 04/5/2024 về việc cử đoàn học viên lớp Bồi dưỡng đối với lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương đi nghiên cứu thực tế tại huyện Ba Tơ; Ủy ban nhân dân huyện báo cáo một số nội dung phục vụ đợt nghiên cứu thực tế của đoàn, cụ thể như sau:

I. Đặc điểm, tình hình

1. Khái quát

Ba Tơ là huyện vùng cao nằm ở phía Tây Nam của tỉnh Quảng Ngãi, cách trung tâm tỉnh lỵ 60 km; có diện tích tự nhiên 113.795,69 ha, chiếm 1/5 diện tích toàn tỉnh Quảng Ngãi; dân số 63.493 người, trong đó dân tộc Hrê chiếm khoảng 84%, còn lại là dân tộc Kinh và một số dân tộc khác. Huyện Ba Tơ có địa hình phức tạp, dân cư sinh sống phân tán, thời tiết diễn biến thất thường ảnh hưởng đến đời sống sinh hoạt và sản xuất của người dân, địa bàn rộng, giao thông đi đến một số vùng sâu vùng xa còn khó khăn và thường ách tắc, cô lập vào mùa mưa lũ.

Huyện Ba Tơ giáp với 03 huyện thuộc 03 tỉnh (*huyện Kon Plông – tỉnh Kon Tum; huyện Kbang – tỉnh Gia Lai và huyện An Lão – tỉnh Bình Định*) và 04 huyện trong tỉnh (*Đức Phổ, Nghĩa Hành, Minh Long và Sơn Hà*); là cửa ngõ nối liền các tỉnh duyên hải miền Trung với Tây Nguyên qua Quốc lộ 24.

Huyện Ba Tơ là huyện loại II, có 18 xã và 01 thị trấn với 85 thôn và 08 tổ dân phố.

2. Tình hình đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc UBND huyện

- Số lượng lãnh đạo, quản lý: 43 người, gồm:

+ Khối hành chính: 31 người, gồm 11 cấp trưởng và 20 cấp phó.

+ Khối sự nghiệp: 12 người, gồm 04 cấp trưởng và 08 cấp phó.

- Chất lượng:

+ Trình độ chuyên môn: 30 Đại học, 13 trên đại học.

+ Trình độ Lý luận chính trị: 01 Cử nhân, 30 Cao cấp, 13 Trung cấp.

+ Ngoại ngữ: 31 chứng chỉ;

+ Tin học: 31 chứng chỉ;

+ Chứng chỉ tiếng dân tộc thiểu số: 23 chứng chỉ;

+ Chứng chỉ bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương: 31 chứng chỉ.

- Về độ tuổi:

+ 00 người dưới 30 tuổi (00 %);

+ 09 người từ 30 - dưới 40 tuổi (20,9%);

+ 22 người từ 40 - dưới 50 tuổi (51,2%),

+ 12 người từ 50 tuổi trở lên (27,9%).

II. Kinh nghiệm tổ chức, chỉ đạo, điều hành trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thực hiện nhiệm vụ tổ chức tác nghiệp và tổ chức công tác tham mưu

1. Xây dựng quy hoạch cán bộ

Nhận thức ý nghĩa của công tác quy hoạch là khâu tạo nguồn và có liên quan chặt chẽ đến tất cả các khâu của công tác cán bộ; quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải sát với thực tiễn, trên cơ sở nắm chắc đội ngũ cán bộ hiện có và nguồn cán bộ, dự báo được yêu cầu phát triển sắp tới đề ra được các biện pháp tích cực khả thi, hiệu quả; Ủy ban nhân dân huyện thường xuyên quan tâm công tác quy hoạch; các cơ quan, đơn vị tích cực phát hiện cán bộ có năng lực, cán bộ trẻ có triển vọng, từ đó có kế hoạch chăm lo, bồi dưỡng, đào tạo, mạnh dạn giao việc để rèn luyện, thử thách. Quy hoạch được rà soát thường xuyên, được điều chỉnh theo sự phát triển của cán bộ. Kịp thời bổ sung những nhân tố mới.

2. Tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý

Tuyển chọn công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp phòng là một trong những nội dung quan trọng của công tác cán bộ. Để lựa chọn, bổ nhiệm có kết quả đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng phải xuất phát từ việc xác định yêu cầu đối với công việc, bao gồm: Những nội dung cụ thể của công việc, vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý tại từng cơ quan, đơn vị; yêu cầu về trình độ, kiến thức cơ bản và kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc. Nội dung này được cụ thể hóa trong Đề án vị trí việc làm, đã được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 275/QĐ-UBND ngày 29/3/2024 về việc phê duyệt Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của UBND huyện Ba Tơ; Quyết định số 285/QĐ-UBND ngày 29/3/2024 về việc phê duyệt Đề án vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND huyện Ba Tơ.

Cần sử dụng nhiều phương pháp để tuyển chọn như: Quan sát phát hiện năng khiếu, năng lực; rèn luyện, thử thách bằng nhiệm vụ; trưng cầu ý kiến, bỏ phiếu kín, vv... Mọi phương pháp đều được thực hiện theo đúng quy định của Đảng và Nhà nước.

3. Quản lý, bố trí và sử dụng cán bộ

Trên cơ sở tiêu chuẩn, năng lực, sở trường và quy hoạch cán bộ, cần bố trí, sắp xếp cán bộ một cách hợp lý, đúng người, đúng việc, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ; vừa xem xét bổ nhiệm cán bộ nguồn tại chỗ - có kinh nghiệm trong lĩnh

vực bổ nhiệm; đồng thời vừa chú trọng khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong từng cơ quan, bộ phận; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Trong chỉ đạo, điều hành trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thực hiện nhiệm vụ tổ chức tác nghiệp và tổ chức công tác tham mưu, Ủy ban nhân dân huyện cụ thể hóa các nhiệm vụ cơ bản dưới hình thức Quyết định phê duyệt Kế hoạch công tác cá nhân hàng năm. Đây là cơ sở quan trọng để chỉ đạo, điều hành, theo dõi việc thực hiện nhiệm vụ của công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý. Qua đó, công tác đánh giá cán bộ từng bước được lượng hóa để đem lại kết quả chính xác, khách quan, là dữ liệu quan trọng để quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ.

Đối với cấp trưởng các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp: Hàng tháng UBND huyện tổ chức họp thường kỳ để đánh giá kết quả công tác và định hướng chương trình công tác tháng sau liền kề. Qua đó, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo, phản ánh tình hình công tác thuộc lĩnh vực phụ trách và tiếp thu ý kiến chỉ đạo của UBND huyện.

Đối với cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị: Giúp người đứng đầu phụ trách, thực hiện một số lĩnh vực công tác do người đứng đầu phân công và chịu trách nhiệm trước người đứng đầu cơ quan, đơn vị về kết quả các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực công tác được giao.

4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là một trong những nội dung quan trọng trong công tác cán bộ, vừa mang tính cấp bách, đồng thời cũng mang tính chất thường xuyên và lâu dài, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước, thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị, kinh tế - xã hội của địa phương. Đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo cho đội ngũ cán bộ có khả năng thích ứng với những yêu cầu mới, khó khăn và thách thức mới trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hiện nay.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng, gồm:

+ Nhóm kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ liên quan đến ngành, lĩnh vực mà cán bộ đang đảm nhiệm.

+ Nhóm kiến thức về lý luận chính trị: Nâng cao hiểu biết về Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ đang công tác cũng như cán bộ thuộc diện quy hoạch.

+ Nhóm kiến thức về quản lý hành chính nhà nước, nhóm này cũng liên quan đến ngành, lĩnh vực mà cán bộ đang đảm nhiệm.

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay vừa phải kết hợp đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung, cập nhật kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, vừa phải chú trọng đến kiến thức khoa học quản lý hiện đại, quản lý thị trường nhằm đáp ứng được những yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới đất nước.

Do đặc thù huyện miền núi với hơn 84% dân số là người dân tộc thiểu số, UBND huyện rất quan tâm bồi dưỡng tiếng dân tộc (*Hrê*) cho cán bộ, công chức, viên chức nói chung và công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp phòng nói riêng, nhằm tạo thuận lợi trong giao tiếp với nhân dân khi thực thi nhiệm vụ. Hiện nay công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương có chứng chỉ bồi dưỡng tiếng Hrê và có khả năng giao tiếp cơ bản trở lên bằng tiếng Hrê. Trong 3 năm (2021 – 2023), Ủy ban nhân dân huyện đã cử cán bộ lãnh đạo cấp phòng, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

5. Đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ là khâu rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định, tác động chi phối các khâu khác của công tác cán bộ; là cơ sở để tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, thực hiện chính sách cán bộ. Đánh giá cán bộ đòi hỏi phải đúng thực chất của cán bộ, để tuyển chọn, đào tạo, sử dụng đúng. Nhưng, đây đang là khâu khó khăn, phức tạp và thiết yếu nhất trong công tác cán bộ.

Nhận thức được ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ; Ủy ban nhân dân huyện thường xuyên theo dõi, đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ, lấy hiệu quả công tác làm thước đo cơ bản để đánh giá, xếp loại.

Việc đánh giá, xếp loại được thực hiện căn cứ các Nghị định của Chính phủ: Số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ; Các văn bản của Ban Thường vụ Huyện ủy tại: Hướng dẫn số 10-HD/HU ngày 13/11/2023 một số nội dung về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; Quy định số 2198-QĐ/HU ngày 13/11/2023 ban hành Khung tiêu chí đánh giá tập thể, cán bộ lãnh đạo, quản lý; Công văn số 1009-CV/HU ngày 13/11/2023 về nâng cao chất lượng kiểm điểm, đánh giá, xếp loại, khen thưởng hàng năm.

Ủy ban nhân dân huyện ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền Chủ tịch UBND huyện xếp loại chất lượng (*tại Quyết định số 57/QĐ-UBND ngày 22/3/2023*).

Đội ngũ công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp phòng cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

6. Thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ

Huyện Ba Tơ thực hiện tốt chính sách đối với cán bộ bao gồm chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, chính sách ưu đãi người có công, chính sách về khen

thường,... Việc thực hiện đúng và đủ chế độ, chính sách đối với cán bộ là động lực để cán bộ phấn đấu vươn lên, tận tâm, tận lực phục vụ Đảng, phục vụ nhân dân.

III. Định hướng, giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc UBND huyện

Nhằm đảm bảo sự ổn định và phát triển, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc UBND huyện, cần tập trung thực hiện các nội dung sau:

- Tiếp tục thực hiện tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển cán bộ theo tinh thần Đề án số 12-ĐA/TU ngày 09/9/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cho hệ thống chính trị của tỉnh trong 05 năm, 10 năm, 20 năm đến.

Trong bố trí cán bộ, chú ý các độ tuổi, đảm bảo được tính kế thừa, tránh hụt hẫng đội ngũ cán bộ. Từng bước nhân rộng thi tuyển cán bộ ở các phòng, ban tiến tới tiến hành thi tuyển các chức danh lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu ở các cơ quan, đơn vị.

- Thực hiện tốt quy chế làm việc của Ủy ban nhân dân huyện; tổ chức, điều hành, giao nhiệm vụ và đánh giá kết quả hoàn thành, xếp loại chất lượng công chức, viên chức đảm bảo quy định và bám sát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, đơn vị. Tiếp tục thực hiện đúng và đủ chế độ chính sách đối với cán bộ; xây dựng môi trường công tác hiện đại, chuyên nghiệp; đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ.

- Triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp. Trong thời hạn 05 năm kể từ ngày Đề án được phê duyệt, Ủy ban nhân dân huyện xây dựng kế hoạch và phương án sắp xếp, bố trí công chức, viên chức đảm bảo phù hợp với số lượng, cơ cấu ngạch, chức danh nghề nghiệp theo từng vị trí việc làm đã được phê duyệt.

Ủy ban nhân dân huyện Ba Tư báo cáo./.

Nơi nhận:

- Trường Chính trị tỉnh;
- CT, các PCT UBND huyện;
- VP HĐND&UBND huyện;
- Phòng Nội vụ;
- Lưu: VT, PNV_{dtht}.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Phạm Xuân Vinh