

NỘI DUNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC TRUNG ƯƠNG

Lương Trọng Thành¹

Tóm tắt. Bài viết đề xuất sáu nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, gồm: 1) Nâng cao nhận thức cho các chủ thể quản lý về sự cần thiết phải phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị; 2) Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị; 3) Đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị; 4) Sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị; 5) Đánh giá cán bộ quản lý trường chính trị; 6) Tạo động lực để đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị phát huy tốt vai trò của mình.

Từ khóa: *Đội ngũ cán bộ quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, trường chính trị.*

1. Đặt vấn đề

Kết luận số 117-KL/TW, ngày 20/11/2015 của Ban Bí thư về công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ rõ: “lãnh đạo một số trường chính trị chưa chủ động, tích cực, sáng tạo trong quá trình triển khai nhiệm vụ, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của nhiều trường chính trị thiếu đồng bộ, nhiều biến động” [1]. Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng đã khẳng định: “Đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo còn hạn chế về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm hoạt động thực tiễn; một bộ phận thiếu gương mẫu đã ảnh hưởng tới chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị” [2]. Hơn nữa, thực tế cho thấy, đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chủ yếu là từ những giảng viên giỏi, có thâm niên giảng dạy được phát triển lên làm cán bộ quản lý; trong khi dạy học và quản lý là hai công việc, hai nghề rất khác nhau. Bởi vậy, đội ngũ cán bộ quản lý thường thiếu chuyên nghiệp và thụ động. Chính điều đó dẫn đến khả năng hoạch định kế hoạch, tổ chức thực hiện mục tiêu của nhà trường có những lúc, những việc còn hạn chế và lúng túng. Thực tiễn của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập sâu sắc, toàn diện đang đặt ra yêu cầu và đòi hỏi vai trò, trách nhiệm ở người cán bộ quản lý trường chính trị cao hơn trước đây rất nhiều. Bởi vậy, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị là một yêu cầu khách quan và hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Bài viết trình bày nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Ngày nhận bài: 10/08/2017. Ngày nhận đăng: 15/09/2017.

¹Trường Chính trị Tỉnh Thanh Hóa; e-mail: thanhctth1970@gmail.com.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái niệm "phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị"

Đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị là những người có chức vụ được cấp trên bổ nhiệm, được phân công lãnh đạo, chỉ đạo theo lĩnh vực, phạm vi nhất định nhằm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn theo chức năng của các nhà trường và các nhiệm vụ chính trị khác do cấp ủy, chính quyền địa phương giao. Theo đó, đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương gồm những đối tượng sau: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng, Trưởng Phòng, Phó Trưởng phòng, Trưởng Khoa, Phó Trưởng khoa.

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị thực chất là tạo ra những tác động khiến đội ngũ này biến đổi theo chiều hướng đi lên, tức là xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý phát triển cả về số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực (chất lượng), có khả năng đáp ứng yêu cầu quản lý của nhà trường, thực hiện có hiệu quả mục đích quản lý nhà trường trong bối cảnh mới. Đó chính là thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ của Đảng và các giải pháp đổi mới xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý theo hướng đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu (ngành, chuyên môn, tuổi, giới tính, dân tộc), đảm bảo về chất lượng (phẩm chất và năng lực) đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các trường chính trị trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

2.2.1. Nâng cao nhận thức cho các chủ thể quản lý về sự cần thiết phải phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

Thực tiễn thời gian qua, nhận thức của một số chủ thể quản lý coi cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chỉ đơn thuần là quản lý hoạt động dạy - học và các hoạt động trong khuôn viên nhà trường. . . Song, bám sát vào chức năng, nhiệm vụ của trường chính trị và yêu cầu thực tiễn của sự nghiệp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, cần phải nhận thức cán bộ quản lý trường chính trị có vị trí, vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo, quản lý, tổ chức điều hành mọi hoạt động của nhà trường thực hiện tốt mục tiêu công tác đào tạo, bồi dưỡng; nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Họ chính là những người chịu trách nhiệm tham mưu cho tỉnh ủy, Ủy ban Nhân dân tỉnh, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh hoàn thiện về thể chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng; Nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn; xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên; xây dựng cơ sở vật chất của nhà trường. Tổ chức và chỉ đạo các hoạt động cơ bản của nhà trường: xây dựng và thực hiện quy hoạch, chiến lược và kế hoạch phát triển nhà trường; tổ chức và chỉ đạo đội ngũ giảng viên đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học... Chủ thể quản lý các mặt hoạt động của nhà trường: quản lý công tác chuyên môn về đào tạo, bồi dưỡng, tổ chức chỉ đạo xây dựng và phê duyệt chương trình giáo dục, kế hoạch giảng dạy, chương trình và giáo trình môn học, các hoạt động giảng dạy, học tập trong trường... Chủ thể kiểm tra, thanh tra các mặt hoạt động của nhà trường; chủ thể định hướng giá trị, xây dựng và phát huy tác dụng của môi trường giáo dục giàu tính Đảng tạo động lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, học viên nhà trường thi đua nghiên cứu tốt, dạy - học tốt, phục vụ tốt...

Giúp chủ thể quản lý nhận thức rõ sự cần thiết phải phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường

chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng; giúp họ thực hiện tốt yêu cầu, nhiệm vụ mới là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Có phát triển đội ngũ này thì mới đảm bảo đáp ứng được yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn. Yêu cầu chỉ đạo, quản lý phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhà trường theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực của người học.

Làm thay đổi nhận thức, cách đánh giá và tạo điều kiện của chủ thể quản lý đối với cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Từ trước đến nay, do nhận thức của chủ thể quản lý chưa thật đầy đủ về vai trò của cán bộ quản lý trường chính trị nên cách nhìn nhận, đánh giá, tạo điều kiện cho họ phát huy đầy đủ quyền hạn, trách nhiệm, vai trò tham mưu và quan tâm đến chế độ, chính sách cho họ còn có những hạn chế nhất định. Chính điều này không những làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng mà còn ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới ở địa phương. Khi chủ thể quản lý thay đổi cách nhìn nhận, đánh giá cán bộ quản lý trường chính trị sẽ có những chủ trương, chính sách, giải pháp giúp đội ngũ này phát huy tốt vai trò của mình, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển nhà trường và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2.2.2. *Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*

Xây dựng quy hoạch là công việc đầu tiên nhưng có ý nghĩa quan trọng đối với phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị. Nếu làm tốt công tác quy hoạch sẽ đảm bảo đội ngũ cán bộ quản lý đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu. Nói đến quản lý phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị là nói đến công tác quy hoạch phát triển đội ngũ và nói đến quy hoạch là nói đến một công việc rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ. Như vậy, quy hoạch phát triển đội ngũ được xem là một lĩnh vực trong hoạt động quản lý và cũng là một lĩnh vực cần đề xuất giải pháp quản lý. Để xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị có cơ sở khoa học, các trường chính trị phải dựa vào quy định về tổ chức bộ máy, về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của từng địa phương, nhất là phải dựa vào tiêu chuẩn của từng chức danh để đưa cán bộ vào nguồn quy hoạch... Bên cạnh đó, cần đặc biệt quan tâm đến các nội dung sau:

- *Về số lượng*: Mỗi chức danh phải quy hoạch từ 2-3 cán bộ; mỗi cán bộ quy hoạch từ 2-3 chức danh. Tránh tình trạng thiếu cán bộ quy hoạch cho các chức danh quản lý hoặc quy hoạch cán bộ tràn lan, không rõ chức danh quản lý.

- *Về cơ cấu*: Cần đảm bảo hợp lý về độ tuổi, giới tính, dân tộc và chuyên môn trong các trường chính trị. Nếu sự cân đối này bị phá vỡ sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong các trường chính trị.

- *Về chất lượng*: đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị phải được đánh giá trên các tiêu chuẩn, tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực quản lý; năng lực giảng dạy; năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực hoạt động chính trị, xã hội.

2.2.3. *Đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*

Công tác đào tạo, bồi dưỡng vừa là yêu cầu, vừa là nhu cầu đối với cán bộ quản lý trường chính trị. Đào tạo, bồi dưỡng nhằm hoàn thiện và nâng cao các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị; khoa học lãnh đạo, quản lý; kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị. Bản chất của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý là nâng cao phẩm chất

chính trị, năng lực cho đội ngũ này nhằm đảm bảo các điều kiện để hoàn thành chức trách nhiệm vụ được giao. Như vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị thì không thể thiếu được hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời cần phải có những giải pháp quản lý mang tính khả thi về lĩnh vực này.

2.2.4. *Sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*

Để phát huy hết trí tuệ, tài năng của cán bộ quản lý, cần phải bố trí những vị trí thích hợp, sử dụng đúng người, đúng việc, căn cứ vào bản lĩnh chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn, chú trọng tính kế thừa, thực hiện thường xuyên sự thẩm định năng lực cán bộ, uy tín xã hội và khả năng xử lý các vấn đề thực tiễn. Đồng thời, thường xuyên kiểm tra, giám sát cán bộ quản lý theo các nội dung về tư tưởng, công tác, quan hệ và sinh hoạt; kịp thời phát hiện, ngăn chặn ngay từ đầu khi cán bộ có dấu hiệu sai phạm; thực hiện tốt việc bảo vệ cán bộ và các chế độ đãi ngộ đối với cán bộ. Sử dụng cán bộ gắn liền với bồi dưỡng toàn diện. Khắc phục tư tưởng chủ quan, gia trưởng, hẹp hòi, định kiến, áp đặt trong công tác sử dụng cán bộ. Đây là một nội dung quan trọng mà công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phải quan tâm.

2.2.5. *Đánh giá cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*

Đánh giá cán bộ là cơ sở để thực hiện mọi nội dung của công tác cán bộ và quyết định kết quả của công tác cán bộ. Đánh giá đúng thì tuyển chọn, quy hoạch, bố trí sử dụng mới đúng; đánh giá sai chẳng những dẫn đến bố trí sử dụng sai mà còn gây ra trong cán bộ tư tưởng phức tạp, thậm chí đem lại hậu quả xấu cho xã hội. Đánh giá đội ngũ không những để biết thực trạng mọi mặt của đội ngũ, mà qua đó dự báo về tình hình chất lượng cũng như việc vạch ra những kế hoạch khả thi đối với hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ. Mặt khác, kết quả đánh giá cán bộ quản lý chính xác sẽ là cơ sở cho mỗi cá nhân có sự tự điều chỉnh bản thân nhằm thích ứng với tiêu chuẩn đội ngũ. Đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý có liên quan mật thiết đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý. Như vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương không thể không nhận biết chính xác về chất lượng đội ngũ thông qua hoạt động đánh giá; để từ đó thiết lập các giải pháp quản lý khả thi về lĩnh vực này. Đánh giá cán bộ phải thật sự khoa học, khách quan, công tâm và phải tuân theo nguyên tắc tập thể, dân chủ, công khai. Đánh giá khoa học đòi hỏi phải căn cứ vào tiêu chí, tiêu chuẩn, mặt khác phải nắm vững và hiểu biết một cách toàn diện, từ tâm lý lứa tuổi, tâm lý giai cấp đến quá trình phấn đấu rèn luyện của cán bộ quản lý. Đánh giá khách quan là phải tôn trọng sự thật, tôn trọng nhân cách, cá tính riêng của mỗi người. Đánh giá công tâm là không bao giờ được phép “yêu nên tốt, ghét nên xấu”. Tập thể là những quyết định về cán bộ và công tác cán bộ phải do tập thể có thẩm quyền quyết định. Công khai là không giấu giếm, không bí mật; đối tượng được đánh giá phải được biết những ý kiến nhận xét của cấp có thẩm quyền đối với bản thân mình; nếu cần có thể được đối thoại, chất vấn.

2.2.6. *Tạo động lực để đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương phát huy tốt vai trò của mình*

Trong hoạt động quản lý nhân sự, động lực làm việc của người lao động là một chủ đề được quan tâm đặc biệt không chỉ bởi động lực biểu hiện cho sức sống, sự linh hoạt mà còn là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp, quyết định tới sự thành công hay thất bại của tổ chức. Hệ thống công cụ tạo động lực cho cán bộ nói chung và cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nói riêng là tập hợp các biện pháp, chính sách tiền lương, chế độ đánh giá kết quả thực thi

nhiệm vụ; quy trình đề bạt, bổ nhiệm, các chính sách tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng; xây dựng môi trường giáo dục giàu tính Đảng... được sử dụng để tác động tới cán bộ quản lý nhằm làm cho họ gắn bó với sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng, nêu cao tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ, hoàn thành tốt mục tiêu, sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Như vậy, để tạo động lực phấn đấu, đáp ứng những đòi hỏi cao của công tác đào tạo, bồi dưỡng; nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn cho cán bộ quản lý, cần chú ý một số nội dung cơ bản sau: i) nâng cao nhận thức về tiếp cận hệ thống trong công tác quản lý nhân sự, trong tạo động lực cho đội ngũ cán bộ quản lý trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; ii) hoàn thiện các công cụ tạo động lực bằng vật chất và công cụ tạo động lực thông qua khuyến khích tinh thần; iii) Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc, xây dựng nền công vụ trong sạch, lành mạnh và hiệu quả dựa trên nguyên tắc thực tài.

3. Kết luận

Đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là lực lượng quyết định đến chất lượng đào tạo cũng như sự tồn tại, phát triển của nhà trường. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ này là một trong những nhiệm vụ quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng uy tín, thương hiệu của các trường. Những nội dung được đề xuất ở trên là cơ sở để các nhà quản lý thiết kế các nội dung khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2015), *Kết luận số 117-KL/TW ngày 20/11/2015 về công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*.
- [2] Bộ Chính trị (2014), *Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý*.
- [3] Cao Khoa Bằng (2008), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của hệ thống chính trị tỉnh, thành phố*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Đặng Quốc Bảo (2010), *Đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
- [5] John C. Maxwell (2013), *Để trở thành nhà lãnh đạo quần chúng xuất sắc* (Bản dịch), Nxb Thế giới.

ABSTRACT

Developing the managerial staff in politics schools of provinces and central cities

The article proposes 06 contents of developing the managerial staff in politics schools of provinces and central cities, including: 1) Raising the perceptions of managerial subjects about the need of developing the managerial staff in politics schools; 2) Developing a plan for developing the managerial staff in politics schools; 3) Training and fostering to improve the quality of the managerial staff in politics schools; 4) Using the managerial staff in politics schools; 5) Evaluating the managerial staff in politics schools; 6) Creating the motivation for the manager staff in politics schools to promote their roles.

Keywords: *Managerial staff, developing managers staff, schools of politics.*