

CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ Ở TỈNH PHÚ THỌ

■ PHẠM CÔNG KHANH (*)

Phú Thọ là tỉnh miền núi dân số 1,3 triệu người, gồm 12 huyện thành thị, 273 xã, phường, thị trấn với đội ngũ cán bộ, công chức hành chính sự nghiệp trên 20.000 người, cán bộ xã, phường, thị trấn trên 5.600 người, trong đó cán bộ nữ chiếm 56%. Trong thời gian qua, cùng với việc tập trung phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm an ninh quốc phòng các cấp uỷ Đảng, chính quyền tỉnh Phú Thọ thường xuyên quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ nữ nói riêng, coi đó là khâu then chốt, là nhân tố quyết định để đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững ổn định chính trị ở địa phương. Xuất phát từ đòi hỏi thực tiễn của địa phương và nhiệm vụ công tác cán bộ trong thời kỳ mới cho thấy. Xây dựng đội ngũ cán bộ nữ là nhiệm vụ có tính chiến lược trong toàn bộ công tác cán bộ của Đảng, chính quyền địa phương. Từ đó mà quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện để cán bộ nữ cống hiến và trưởng thành, từng bước tăng tỷ lệ nữ trong các cấp uỷ, chính quyền, cơ quan quản lý kinh tế, xã hội, giáo dục, y tế, khoa học kỹ thuật v.v...

Thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 hoá VII, Nghị quyết Trung ương 3, Nghị quyết Trung ương 7 khoá VIII, về công tác cán bộ trong thời kỳ mới, Nghị quyết 4 của

Bộ Chính trị khoá VII về đổi mới và tăng cường công tác vận động Phụ nữ trong tình hình mới, Chỉ thị số 37 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khoá VII về tăng cường công tác cán bộ nữ. Các ngành hữu quan đã tham mưu với Tỉnh uỷ, Uỷ ban nhân dân (UBND) tỉnh Phú Thọ ban hành một số chủ trương, chính sách cụ thể của tỉnh và tổ chức thực hiện có kết quả của chủ trương, chính sách đó ở địa phương. Mục tiêu phấn đấu đến năm 2005 đạt 15% trở lên nữ tham gia cấp uỷ tỉnh, 18 - 20% nữ tham gia cấp uỷ huyện và cơ sở, 30% nữ tham gia ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) các cấp, Đảng viên nữ mới được kết nạp chiếm 45%, những cơ quan, đơn vị có trên 30% cán bộ nữ nhất thiết phải có cán bộ chủ chốt là nữ.v.v...

Để tổ chức thực hiện các mục tiêu trên, tỉnh Phú Thọ tập trung triển khai việc thực hiện quy hoạch cán bộ nữ trong quy hoạch cán bộ chung của tỉnh theo nguyên tắc tập trung dân chủ, thực hiện từ cơ sở lên đến tỉnh, đúng quy trình hướng dẫn một cách nghiêm túc. Trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh cán bộ quản lý được cụ thể hoá ở từng ngành, từng cấp, từng đơn vị theo từng mặt công tác, trong từng giai đoạn cụ thể kết hợp với việc chú trọng mở rộng dân chủ, phát huy tinh thần tập thể, lấy phê bình và tự phê bình làm phương châm chủ đạo để nhận xét, đánh giá, xếp loại nhằm

(*) Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ

giới thiệu nguồn cán bộ chủ chốt thuộc diện Tỉnh uỷ, UBND tỉnh quản lý, cũng như các chức danh cán bộ thuộc diện các sở, ban, ngành, cấp uỷ huyện, UBND các huyện, thành thị quản lý bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có tỷ lệ cán bộ nữ hợp lý, thực hiện việc luân chuyển cán bộ và chuyển tiếp giữa các thể hệ cán bộ trong từng giai đoạn phát triển của địa phương. Từ đó chỉ đạo các cấp, các ngành tiến hành lập phiếu khảo sát và giới thiệu nguồn cán bộ cho các cấp, các ngành của tỉnh, huyện, cơ sở. Chỉ tính riêng đợt tổ chức thực hiện Kế hoạch số 04-KH/TU ngày 3/4/1998 của Tỉnh uỷ về xây dựng quy hoạch cán bộ đến năm 2005-2010 của tỉnh có số phiếu giới thiệu 3.282 cán bộ quản lý các cấp, các ngành trong tỉnh (diện cấp tỉnh quản lý là 2.297 người, cấp huyện quản lý là 985) trong đó số cán bộ nữ chiếm trên 30%. Thông qua việc xây dựng quy hoạch cán bộ quản lý giúp cho các cấp uỷ Đảng, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị nhận thức đầy đủ hơn vị trí, tầm quan trọng của công tác cán bộ nữ, xác định rõ trách nhiệm tổ chức thực hiện quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ nữ phù hợp với nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị. Đồng thời đề ra các giải pháp thiết thực, đồng bộ để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương trong thời gian tới.

Cũng như đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý của tỉnh, cán bộ lãnh đạo quản lý là nữ của tỉnh có phẩm chất chính trị, có ý thức kỷ luật, có trình độ chuyên môn, có năng lực quản lý, thích ứng với cơ chế mới, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của địa phương trong thời kỳ mới. Song cũng còn bộc lộ những mặt bất cập như: có người được đào tạo qua nhiều trường lớp

nhưng lại thiếu kinh nghiệm thực tiễn, có người có trình độ chuyên môn cao nhưng lại chưa được đào tạo lý luận chính trị.v.v... Xuất phát từ đó tỉnh Phú Thọ đã ban hành một số chính sách cụ thể khuyến khích cán bộ nữ tích cực học tập nâng cao trình độ mọi mặt, đổi mới phương pháp, xác định mô hình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với điều kiện vừa làm việc, vừa học tập cho chị em. Đối với cán bộ nữ đi học ngoài các chế độ được hưởng như cán bộ nam còn thêm một số ưu đãi cụ thể như: được hưởng tiền trợ cấp thêm cho đi học ngắn hạn, đi học dài hạn (tiền tàu xe, tiền gửi trẻ) cho cán bộ nữ có con nhỏ. Tạo sự chuyển biến tích cực trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ theo quy hoạch cán bộ chung của tỉnh. Qua 5 năm tích cực thực hiện quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã thu được kết quả khá toàn diện. Đến nay số cán bộ nữ trong quy hoạch đã cơ bản được đào tạo lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lý kinh tế, quản lý chuyên ngành, ngoại ngữ, tin học, một số được đào tạo trên đại học về một số chuyên ngành mũi nhọn của tỉnh theo tiêu chuẩn từng chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý của địa phương.

Từ việc tổ chức thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, tích cực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trong diện quy hoạch nói chung, cán bộ nữ trong diện quy hoạch nói riêng đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện luân chuyển cán bộ quản lý theo tinh thần Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị. Trong 3 năm từ 2002-2004 tỉnh Phú Thọ đã luân chuyển tổng số 238 cán bộ quản lý. Trong đó diện Tỉnh uỷ quản lý 34 đồng chí, diện UBND tỉnh quản lý 55 đồng chí, diện thủ trưởng các sở, ban, ngành quản lý 64 đồng chí, diện Ban Thường vụ huyện, thành thị quản lý 85 đồng chí. Riêng cán bộ nữ chiếm 20% số cán bộ được luân chuyển,

những cán bộ luân chuyển được hưởng một số chính sách cụ thể của tỉnh như: được ưu tiên cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, được hưởng chế độ nhà công vụ, được trợ cấp di chuyển một lần đến nơi công tác mới là 3 triệu đồng (nữ 3,5 triệu đồng), được hưởng tiền trợ cấp thường xuyên hàng tháng (có thời hạn) đến các huyện miền núi là 200 nghìn đồng/tháng, (nữ 250 nghìn đồng/tháng) đến các xã miền núi vùng 2, vùng 3 là 300 nghìn đồng/tháng (nữ 350 nghìn đồng/tháng).v.v... Số cán bộ được luân chuyển đã trưởng thành khá toàn diện, từng bước tích lũy được kinh nghiệm thực tiễn, thể hiện được năng lực sở trường, vận dụng sáng tạo, linh hoạt các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và nhà nước vào điều kiện cụ thể của ngành địa phương, tăng cường sự đoàn kết thống nhất trong nội bộ đơn vị nhằm đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm trật tự, an ninh tại địa phương. Tạo sự chuyển biến tích cực trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ nữ nói riêng để góp phần nâng cao vai trò, vị trí của cán bộ nữ tham gia vào bộ máy lãnh đạo quản lý các cấp ở địa phương. Kết quả bầu cử đại biểu HĐND các cấp ở tỉnh Phú Thọ trong các khoá gần đây cho thấy tỷ lệ cán bộ nữ tham gia vào cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương khoá sau cao hơn khoá trước. Cụ thể là:

+ HĐND cấp tỉnh, khoá 1997-1999 = 20,9%, khoá 1999-2004 = 23%. Trong nhiệm kỳ khoá 2004-2009 tỉ lệ Phú Thọ phấn đấu đạt tỷ lệ từ 28-30%.

+ HĐND cấp huyện, khoá 1994-1999 = 17,5%, khoá 1999-2004 = 25,1%. Nhiệm kỳ khoá 2004-2009 phấn đấu đạt 30%

+ HĐND cấp xã, khoá 1994-1999 = 18,1%, khoá 1999-2004 = 21,7%. Nhiệm kỳ khoá 2004-2009 phấn đấu đạt trên 30%.

Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ nữ

trên cơ sở xác định tỷ lệ cán bộ nữ tham gia các cấp uỷ, chính quyền, các tổ chức đoàn thể nhân dân gắn với quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện tốt các chính sách cán bộ nữ. Đồng thời bố trí sử dụng đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ theo một tỷ lệ hợp lý ở từng cấp, từng ngành theo phương châm mạnh dạn giao việc để cán bộ thành thạo một việc, biết nhiều việc từ đó mà trưởng thành, khẳng định được năng lực quản lý, năng lực chuyên môn trong các lĩnh vực công tác được giao. Tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ nói riêng, xây dựng đội ngũ cán bộ công chức của tỉnh nói chung nhằm nâng cao hiệu quả lãnh đạo của Đảng, hiệu lực quản lý của chính quyền các cấp ở địa phương.

Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ nữ nói riêng là vấn đề vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài. Là nội dung rộng lớn, nhạy cảm, cho nên đòi hỏi vừa phải tìm tòi tích lũy kinh nghiệm, vừa phải kiên quyết tổ chức thực hiện. Đây còn là vấn đề mang tính chất khoa học về tổ chức hoạt động của con người, khoa học về giới tính con người, về sử dụng con người... Vì vậy, phải có sự nghiên cứu một cách sâu sắc, xem xét toàn diện, chặt chẽ, phải căn cứ vào thực tiễn, căn cứ vào nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn cụ thể. Xuất phát từ thực tiễn cuộc sống, cơ quan, đơn vị, địa phương để có những phương án, giải pháp tổ chức thực hiện hợp lý nhất. Quán triệt các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, tiến hành đồng bộ, đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ nữ để góp phần nâng cao chất lượng hệ thống chính trị, phục vụ nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh trật tự, phục vụ tốt nhất mọi mặt đời sống của nhân dân. ■