

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

Mai Thị Dung

Phòng Tổ chức - Trường Đại học Công đoàn



Hiệu trưởng Nhà trường và tập thể cán bộ Phòng Tổ chức

Xây dựng đội ngũ cán bộ là nội dung cơ bản trong hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh bao gồm những quan điểm của Người về cán bộ và công tác cán bộ. Trong bài viết này, tác giả tập trung làm rõ những quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và dựa vào đó để đánh giá công tác tổ chức cán bộ tại Trường Đại học Công đoàn trong thời gian qua.

Dưới ánh sáng tư tưởng Hồ Chí Minh, trong quá trình xây dựng, trưởng thành và lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta đã luôn xem công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ toàn diện và đồng bộ các cấp là “công việc gốc” của Đảng, là khâu “then chốt” của “nhiệm vụ then chốt”, “quyết định sự thành bại của cách mạng”. Đứng trước thực tiễn xã hội nhiều khó khăn, phức tạp và biến đổi như hiện nay, việc nghiên cứu, vận dụng những quan điểm lý luận của Hồ Chí Minh về

công tác cán bộ là rất cần thiết cho công tác tổ chức cán bộ ở các cơ quan, đơn vị.

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ

1.1. Khái niệm cán bộ và công tác cán bộ

Hồ Chí Minh quan niệm: “cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ để đặt chính sách cho đúng” [5, tr.269]. Cán bộ được ví như một mắt xích quan trọng trong dây chuyền của bộ máy, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Do đó, nếu cán bộ dở thì đường lối, chính sách của Đảng, Chính phủ không thể thực hiện được mà chỉ là “một mớ giấy lộn”. Hồ Chí Minh đã từng khẳng định: “cách mạng là sự nghiệp của



Đại hội chi bộ Phòng Tổ chức

quần chúng” nhưng muốn có quần chúng để làm cách mạng thì trước hết phải có những người làm công việc giác ngộ, tập hợp, đoàn kết, tổ chức và phát huy sức mạnh quần chúng nhân dân. Hồ Chí Minh gọi họ là những “con người sử dụng lực lượng thực tiễn” [3, tr. 87] hay chính là đội ngũ cán bộ. Chính họ là những người có trọng trách “đi vào quần chúng, thức tỉnh họ, tổ chức họ, đoàn kết họ, huấn luyện họ, đưa họ ra đấu tranh giành tự do độc lập” [3, tr.192].

Người cán bộ có thể là những người làm trong các cơ quan đoàn thể, công sở, lực lượng vũ trang... Họ cũng có thể là đảng viên hoặc chưa phải, không phải đảng viên. Họ có thể giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc làm công tác nghiệp vụ, chuyên môn đơn thuần, họ có thể được thi tuyển hoặc nhân dân bầu và “uỷ thác” trách nhiệm. Họ là những người thoát ly, được hưởng lương từ nguồn ngân sách quốc gia. Đối tượng là cán bộ thì khá rộng, tuy nhiên trong các tác phẩm, bài viết, bài nói, Hồ Chí Minh nhấn mạnh đến đối tượng cán bộ, đảng viên quản lý, những người chịu trách nhiệm trực tiếp, quan trọng trước Đảng, nhân dân và đất nước.

Đối với công tác cán bộ, Hồ Chí Minh cho rằng: khi nói đến công tác cán bộ không thể tách rời trách nhiệm của tổ chức và cá nhân người cán

bộ. Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ là sự đòi hỏi rèn luyện phấn đấu của từng cán bộ với tư cách là “chủ thể”. Nhưng cán bộ là con người của tổ chức, luôn gắn với tổ chức. Chất lượng của đội ngũ cán bộ còn là kết quả tổng hợp của tất cả các khâu lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng (huấn luyện), bố trí, sử dụng, đánh giá, cất nhắc, kiểm tra, phê bình... Đảng không làm tốt công tác cán bộ thì không đủ sức và không xứng đáng là người lãnh đạo cách mạng.

Trong di sản tư tưởng Hồ Chí Minh, chúng ta không tìm thấy khái niệm công tác cán bộ hoàn chỉnh. Nhưng Người đã cùng với Đảng hoạch định đường lối, chính sách vừa có tính nguyên tắc, vừa có tính linh hoạt và đã trực tiếp xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng. Người coi công tác cán bộ là hoạt động của toàn Đảng, các cơ quan Nhà nước và đoàn thể quần chúng mà trước hết là các cấp ủy Đảng; nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đủ đức - tài, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cách mạng, xứng đáng là lãnh đạo, là người đẩy tố thật trung thành của nhân dân. Đó là hệ thống những khâu, mắt xích có quan hệ chặt chẽ với nhau từ lựa chọn, huấn luyện, bố trí, sử dụng, cất nhắc... đến các chính sách cán bộ.

1.2. Vai trò của công tác cán bộ

Để có cán bộ đủ đức - tài, đáp ứng đòi hỏi của



Lãnh đạo Nhà trường và cán bộ Phòng Tổ chức tại Hội thi cắm hoa

mỗi giai đoạn cách mạng, công tác cán bộ có vị trí quyết định. Người coi công tác cán bộ cũng như việc đào tạo nhân tài là trọng yếu và rất cần thiết. Vai trò của tổ chức và công tác cán bộ rất quan trọng. Đội ngũ cán bộ và tổ chức có mối liên hệ chặt chẽ với nhau. Cán bộ và đội ngũ cán bộ là tế bào tạo nên tổ chức. Cán bộ tốt sẽ làm cho tổ chức trong sạch, vững mạnh. Chất lượng cán bộ phụ thuộc vào kết quả tổng hợp các khâu của công tác cán bộ và sự phấn đấu nỗ lực của từng cán bộ. Muốn có đội ngũ cán bộ tốt, cán bộ giỏi, thì phải có tổ chức vững mạnh. Muốn “tạo ra trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào”, thì phải chăm lo tiến hành công tác cán bộ.

Có tổ chức vững mạnh, làm tốt công tác cán bộ sẽ hạn chế và sửa chữa những khuyết điểm, giúp đỡ phát huy những ưu điểm của cán bộ, nhân sức mạnh của cán bộ lên. Mặt khác, “lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa thành tài nhỏ” [7, tr.280]. Như vậy,

nếu xây dựng đội ngũ “cán bộ tốt”, “cán bộ giỏi” thì chính họ sẽ là hạt nhân xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ mới, những người thật sự có đức, có tài, tạo niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và chế độ. Ngược lại, nếu công tác cán bộ trì trệ, tổ chức lũng củng thì cán bộ cũng không có điều kiện phát triển, dễ làm cho cán bộ hoang mang, không phát huy hết tác dụng.

Muốn có cán bộ tốt thì phải có tổ chức vững mạnh. Điều đó đúng với toàn Đảng, từng tổ chức đảng cho đến từng chi bộ, cũng như các cơ quan Nhà nước. Nếu tổ chức trì trệ, bảo thủ thì cán bộ ở đó không thể có sáng tạo, năng động. Ở đâu mà nội bộ không đoàn kết, chia bè kéo cánh thì hoạt động của cán bộ ở đấy là lo củng cố địa vị của phe cánh mình chứ không phải lo cho công việc chung. Cán bộ mà năng lực kém và động cơ có tính chất cục bộ, thì thường hay kéo bè kéo cánh, bà con bạn hữu mình không tài năng gì cũng kéo vào chức này, chức nọ; người có đức, có tài, nhưng ý không vừa lòng

mình thì đẩy ra ngoài, nặng lòng tư ân, tư huê hoặc tư thù tư oán. Mình có quyền dùng người thì vì bà con bầu bạn, mà kéo vào chức nọ chức kia... vì sợ mất địa vị mà dìm những kẻ có tài năng hơn mình. Điều đó không chỉ làm mất đi sức mạnh của tổ chức mà còn làm cho vai trò lãnh đạo bị tổn hại nghiêm trọng.

Như vậy, công tác cán bộ giữ vai trò trọng yếu trong toàn bộ hoạt động của Đảng. Thực hiện tốt công tác cán bộ là sự chủ động tạo ra một đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Đảng trong từng thời kỳ cách mạng. Đội ngũ cán bộ chỉ có thể xứng đáng, đảm đương được vai trò của mình khi thật trong sạch, vững mạnh; toàn diện và đồng bộ. Điều này phụ thuộc rất lớn ở chất lượng công tác cán bộ.

1.3. Nội dung cơ bản về công tác cán bộ

Tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là một bộ phận quan trọng trong toàn bộ di sản tư tưởng của Người. Nội dung về công tác cán bộ bao gồm các vấn đề cốt lõi sau: xác định tiêu chuẩn cán bộ, đánh giá cán bộ, huấn luyện cán bộ, sử dụng cán bộ.

Thứ nhất, tiêu chuẩn cán bộ

Để xem xét, đánh giá cán bộ tốt hay kém cần có tiêu chuẩn cán bộ rõ ràng. Vì vậy, Người xem xây dựng tiêu chuẩn cán bộ là công việc đầu tiên không thể thiếu được trong công tác cán bộ. Xác định rõ tiêu chuẩn cán bộ là căn cứ để xem xét, đánh giá, lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp, đề bạt, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng và kỷ luật cán bộ. Tiêu chuẩn cán bộ vừa là động lực, vừa là mục tiêu để người cán bộ phấn đấu, rèn luyện mọi mặt, không ngừng nâng cao đạo đức cách mạng và năng lực công tác, để xứng đáng “là người lãnh đạo, là người đầy tớ thật trung thành của nhân dân”.

Trong Tư tưởng Hồ Chí Minh, hai tiêu chuẩn quan trọng nhất của người cán bộ là đức và tài. Giữa đức và tài có quan hệ mật thiết, hữu cơ với nhau. Đạo đức là cơ sở của tài năng. Đạo đức định hướng lý tưởng, định hướng hành động, vươn tới cái đẹp của tài năng. Mặt khác, có tài năng mới phát huy được đạo đức. Người có tài năng và biết đem tài năng phục vụ Đảng, phục vụ nhân dân, góp phần đưa đất nước thoát khỏi nghèo nàn lạc hậu là biểu hiện đạo đức cao quý nhất của người cán bộ. Người cán bộ tốt có nghĩa là phải hội tụ cả hai tiêu chuẩn đức và tài, phải “vừa hồng, vừa chuyên”. Người nói: “Có đức mà không có tài làm việc gì cũng khó. Có tài mà không có đức là người vô dụng”. Đây là tư tưởng nhất quán ở Hồ Chí Minh.

Thứ hai, đánh giá cán bộ

Đánh giá cán bộ là một khâu quan trọng trong toàn bộ công tác cán bộ. Vì vậy, Hồ Chí Minh đã xây dựng một hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ với những nội dung cơ bản như sau:

Đánh giá cán bộ phải tiến hành thường xuyên: Đánh giá cán bộ đúng sẽ giúp việc bố trí, sử dụng đúng đắn đội ngũ cán bộ, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của cách mạng, giúp Đảng phát hiện và phân biệt chính xác thực chất đội ngũ cán bộ để có thể phát huy hết khả năng của họ. Đồng thời đánh giá cán bộ còn giúp người cán bộ “thấy rõ mình” để tự hoàn thiện, vươn lên. Đánh giá cán bộ thường xuyên giúp cho tổ chức “biết rõ cán bộ”, nắm chắc đội ngũ cán bộ để có chính sách và biện pháp thích hợp; đồng thời tạo tâm lý an tâm cho đội ngũ cán bộ của Đảng trong hoạt động thực tiễn.

Đánh giá cán bộ phải đánh giá khách quan và toàn diện: Đánh giá cán bộ là “xem xét” một con người, là vấn đề mang tính khoa học và nghệ thuật. Vì vậy, “khách quan” là yêu cầu hàng đầu. Cho nên, phải căn cứ vào tiêu chuẩn, hiệu quả công việc và đặc biệt là dựa vào quần chúng để đánh giá cho chính xác và khách quan. Mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ cách mạng, thực tiễn đặt ra những yêu cầu và chuẩn mực khác nhau đối với người cán bộ. Khi xem xét đánh giá cán bộ phải chú trọng bản chất, năng lực, phẩm chất và hiệu quả công việc trong mối quan hệ đa chiều.

Đánh giá cán bộ người đánh giá phải “tự biết mình”, phải sáng suốt, tỉnh táo: Người nhắc nhở những người làm công tác cán bộ, những cán bộ có quyền xem xét, đánh giá cán bộ cần phải dừng cảm nhìn nhận và kiên quyết khắc phục, sửa chữa những hạn chế, khuyết điểm của mình. Vì “mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng” [5, tr.278]. Hồ Chí Minh cho rằng: hiểu người là một việc khó, nếu không hiểu đúng thì không dùng đúng, nếu không dùng đúng thì không thể cất nhắc đúng. Vì vậy, trong đánh giá cần phải công tâm, khách quan, công bằng, không thiên tư, thiên vị, định kiến hẹp hòi.

Thứ ba, huấn luyện cán bộ

“Huấn luyện” là một khái niệm rộng, bao gồm nội dung giảng dạy đào tạo và hướng dẫn luyện tập. Theo Hồ Chí Minh, “huấn là dạy dỗ, luyện là rèn giũa cho sạch những vết xấu xa trong đầu óc” [3, tr.49]. Bác cho rằng: làm cách mạng cũng là một nghề. Đây còn là một nghề rất đặc biệt, đòi hỏi “phải quyết định mọi vấn đề một cách cho đúng”. Làm bất cứ một nghề nào thì cũng phải học và phải được “huấn luyện”. Mục đích của việc

huấn luyện cán bộ là xây dựng và không ngừng hoàn thiện đội ngũ cán bộ cả về phẩm chất lẫn năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng. “Phải đào tạo một đội ngũ cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc, ham làm việc, như thế Đảng mới thành công”.

Về nội dung huấn luyện bao gồm: huấn luyện nghề nghiệp, huấn luyện chính trị, huấn luyện văn hoá, huấn luyện lý luận. Như vậy, nội dung huấn luyện cán bộ theo quan điểm Hồ Chí Minh là rất toàn diện. Qua đó người học có thể am hiểu tường tận chuyên môn nghiệp vụ, nắm vững đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hoá nhất định, được trang bị lý luận và khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn.

Thứ tư, sử dụng cán bộ

Hồ Chí Minh là bậc thầy về nghệ thuật dùng người. Người đã đề xuất một hệ thống hoàn chỉnh những quan điểm về việc “phát hiện”, “lựa chọn” và “khéo dùng cán bộ”.

Về phát hiện và lựa chọn cán bộ. Nhìn chung, việc lựa chọn cán bộ phải trên những tiêu chuẩn:

a) Những người đã tỏ ra trung thành và hăng hái trong công việc, trong lúc đấu tranh.

b) Những người liên lạc mật thiết với dân chúng, hiểu biết dân chúng, luôn luôn chú ý tới lợi ích của dân chúng. Như thế, thì dân chúng mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ đó là người lãnh đạo của họ.

c) Những người có thể phụ trách giải quyết các vấn đề, trong những hoàn cảnh khó khăn.

d) Những người luôn luôn giữ kỷ luật [7, tr.275].

Về khéo dùng cán bộ: Hồ Chí Minh cho rằng: Cán bộ cũng là con người, không phải thần thánh, có tốt, có xấu trong lòng, đã làm việc, dù là con người tài giỏi mấy cũng khó tránh khỏi sai lầm. Vì vậy khéo dùng cán bộ là phải “khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ”. Trên cơ sở quan niệm “dụng nhân như dụng mộc” của người xưa, Hồ Chí Minh đã ý thức sâu sắc tầm quan trọng đặc biệt của việc sử dụng cán bộ. Nếu lãnh đạo khéo, sử dụng hợp lý thì “tài nhỏ cũng hoá thành tài to”. Như vậy, theo Hồ Chí Minh khéo dùng cán bộ là làm sao cho cán bộ vui vẻ, thoải mái, yên tâm công tác, cống hiến nhiều nhất cho sự nghiệp cách mạng. Muốn làm được điều này những cá nhân, những tổ chức làm công tác cán bộ và liên quan đến cán bộ trước hết phải có cái tâm trong sáng và phương pháp đúng.

Về bố trí đúng cán bộ. Cách dùng cán bộ hay nghệ thuật dùng cán bộ của Hồ Chí Minh hết sức

khéo léo, tinh tường. Bởi Người có cái nhìn bao quát và cụ thể. Sử dụng cán bộ trước hết xem cán bộ ấy xứng với việc gì và yêu cầu đặt đúng người, đúng việc. Ta phải dùng chỗ hay và giúp người sửa chỗ dở. Nếu người có tài mà dùng không đúng tài của họ thì cũng không được việc. Dùng người như dùng gỗ, người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng. Hồ Chí Minh căn dặn rằng, trước khi trao công tác phải bàn kỹ với cán bộ, nếu họ không gánh nổi, chớ miễn cưỡng trao việc đó cho họ. Khéo dùng cán bộ còn là sự tin tưởng vào cán bộ, tin tưởng vào năng lực, phẩm chất của họ. Trên cơ sở lòng tin đối với cán bộ mà mạnh dạn trao việc cho họ. “Thả cho họ làm” và “thả cho họ phụ trách”, dù sai lầm ít cũng không sợ. Tuy nhiên điều đó không có nghĩa là phó thác, buông trôi, bỏ mặc, vô trách nhiệm làm cho cán bộ ỷ lại, thụ động; hoặc “ôm đồm”, không dám giao việc cho cán bộ.

2. Công tác cán bộ tại Trường Đại học Công đoàn

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, trong những năm qua công tác tổ chức cán bộ tại Trường Đại học Công đoàn luôn được xác định là công tác trọng tâm, là nhân tố quan trọng trong việc xây dựng và phát triển Nhà trường. Trong nhiều năm qua, Đảng uỷ, Ban Giám hiệu Nhà trường luôn chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, viên chức và nhân viên nhằm đáp ứng được mục tiêu nâng cao chất lượng, mở rộng quy mô đào tạo. Điều đó thể hiện rõ trong các Nghị quyết của Đảng uỷ; Chiến lược phát triển Trường qua các giai đoạn; Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Công đoàn; Chương trình công tác hàng năm của Trường và của các đoàn thể chính trị.

Nhà Trường đã ban hành các quy chế về công tác cán bộ như: Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, từ chức, điều động viên chức Trường Đại học Công đoàn; Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức, người lao động Trường Đại học Công đoàn; Quy chế Thi đua - khen thưởng; Quy chế đánh giá, xếp loại kết quả lao động hàng tháng; Nội quy Trường Đại học Công đoàn...

Hàng năm Nhà trường xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện công tác cán bộ trên cơ sở các căn cứ, quy định; công tác cán bộ của Nhà trường được thực hiện theo đúng quy định, đảm bảo công khai và dân chủ, kết quả cụ thể như sau:

Trong những năm qua Nhà trường đã tuyển

dụng, bổ sung, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức đảm bảo năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, đúng tiêu chuẩn chức danh quy định. Nhìn chung, công tác tuyển dụng được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo chính xác, công bằng cho mọi đối tượng tham gia dự tuyển.

Từ năm 2016 đến nay, Nhà trường tuyển dụng được 51 viên chức, người lao động, trong đó có 08 viên chức có trình độ tiến sĩ nâng tổng số cán bộ viên chức, người lao động Nhà trường lên 305 người. Về cơ bản số cán bộ, viên chức được tuyển dụng đều được sắp xếp vị trí công việc phù hợp và phát huy tốt chuyên môn được đào tạo, cũng như năng lực công tác. Hiện nay, Trường có 06 phó giáo sư; 67 tiến sĩ; 194 thạc sĩ; 09 giảng viên cao cấp; 4 chuyên viên cao cấp; 49 giảng viên chính; 17 chuyên viên chính. Cán bộ viên chức, người lao động Nhà trường đều có phẩm chất đạo đức tốt; chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước, các quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và của Nhà trường; có năng lực quản lý tốt và luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; không có hiện tượng tham nhũng, suy thoái về đạo đức.

Về công tác quy hoạch cán bộ: Hàng năm, Trường Đại học Công đoàn căn cứ vào kết quả đánh giá cán bộ để xem xét, rà soát, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới, đưa ra khỏi quy hoạch những đồng chí không còn đủ tiêu chuẩn điều kiện, thực hiện các bước công tác quy hoạch chức danh do Nhà trường quản lý. Thực hiện các bước rà soát, bổ sung quy hoạch chức danh do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phê duyệt. Nhà trường đã thực hiện nghiêm công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp Trường và cấp đơn vị giai đoạn 2013 - 2018; 2018 - 2023. Từ năm, 2016 đến 2020, Trường đã quy hoạch hàng trăm lượt cán bộ lãnh đạo quản lý cấp đơn vị và đề nghị Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phê duyệt hàng chục lượt cán bộ quản lý lãnh đạo cấp Trường.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, viên chức Nhà trường được đẩy mạnh trong thời gian qua nhằm tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lý kinh tế, lý luận chính trị, các kiến thức bổ trợ theo vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp. Trong 5 năm học: từ 2015-2016 đến 2019-2020, Nhà trường đã cử 32 viên chức đi học nghiên cứu sinh; 57 viên chức đi học cao cấp, trung cấp lý luận chính trị; hơn 200 viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Kết quả thu được

từ sau các khóa đào tạo, bồi dưỡng đã được ứng dụng và góp phần làm đổi mới, nâng cao chất lượng trong các hoạt động của Nhà trường.

Giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020, Nhà trường đã bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 36 cán bộ lãnh đạo quản lý cấp Trường và cấp đơn vị. 100% cán bộ quản lý được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đều đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn và đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ. Hàng năm Nhà trường đã rà soát, bố trí sắp xếp lại một số vị trí cán bộ chưa hợp lý, thực hiện việc điều chuyển vị trí đối với một số viên chức. Đây là nhiệm vụ rất quan trọng của công tác cán bộ để phát huy năng lực, sở trường công tác của cán bộ, viên chức Nhà trường.

Công tác đánh giá cán bộ, viên chức và người lao động Nhà trường được chú trọng, thực hiện đúng quy trình. Căn cứ vào các quy định của Nhà nước về công tác đánh giá cán bộ, Nhà trường đã xây dựng và ban hành các văn bản, triển khai hướng dẫn các đơn vị thực hiện đánh giá viên chức và người lao động gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Năm học 2015 - 2016 có 15% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 84% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ; 01% viên chức, người lao động hoàn thành nhiệm vụ. Năm học 2016 - 2017 có 26% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 70% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ; 2% viên chức, người lao động hoàn thành nhiệm vụ. Năm học 2017 - 2018 có 33% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 64% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ; 03% viên chức, người lao động hoàn thành nhiệm vụ. Năm học 2018 - 2019 có 33% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 64% viên chức, người lao động xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ; 03% viên chức, người lao động hoàn thành nhiệm vụ.

Việc thực hiện chế độ chính sách đối với viên chức, người lao động Nhà trường thực hiện đầy đủ, kịp thời theo đúng quy định. Nhà trường đã thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng hàng năm, đây là động lực để mỗi cán bộ, viên chức và người lao động tiếp tục phấn đấu, nỗ lực hơn nữa trong công tác.

Để công tác cán bộ tại Trường Đại học Công đoàn ngày càng hiệu quả, theo tác giả cần tập trung làm tốt một số vấn đề sau:

Một là, xây dựng Quy chế đánh giá, xếp loại viên chức, người lao động đối với từng vị trí việc làm.



Hai là, tiếp tục thực hiện tốt công tác rà soát, quy hoạch cán bộ hàng năm; đổi mới và đẩy mạnh công tác tạo nguồn và qui hoạch cán bộ.

Ba là, thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ hàng năm.

Bốn là, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ tại chỗ, kết hợp với việc luân chuyển, điều động và thu hút cán bộ.

Năm là, thực hiện tốt các chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ.

Sáu là, phát huy vai trò của các đơn vị chức năng trong việc kiểm tra, giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ.

3. Kết luận

Tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ là bài học quý, có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc trong công tác cán bộ tại Trường Đại học Công đoàn nói riêng và cả nước nói chung. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ được Đảng uỷ, Ban Giám hiệu Nhà trường quan tâm, lãnh đạo và tổ chức thực hiện nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ hồng về lý tưởng, đạo đức và giỏi về năng lực, chuyên môn để xây dựng, phát triển Trường ngày càng lớn mạnh. ■

Tài liệu tham khảo

1. Hồ Chí Minh Toàn tập (2011), Hồ Chí Minh Toàn tập (tập 5), Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
2. Hồ Chí Minh (2011), Hồ Chí Minh Toàn tập (tập 6). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
3. Hồ Chí Minh (2011), Hồ Chí Minh Toàn tập (tập 7). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
4. Hồ Chí Minh (2011), Hồ Chí Minh Toàn tập (tập 11). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật.
5. Hồ Chí Minh (2011), Hồ Chí Minh Toàn tập (tập 12). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
6. Hồ Chí Minh (2011), Hồ Chí Minh Toàn tập (tập 13). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
7. Hồ Chí Minh (2011), Hồ Chí Minh Toàn tập (tập 15). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật.
8. Hoàng Phê (chủ biên, 2008), Từ điển Tiếng Việt, NXB Đà Nẵng.
9. Các báo cáo, tổng hợp từ Phòng Tổ chức, Trường Đại học Công đoàn.
10. Giáo trình: Những vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, hệ trung cấp lý luận chính trị - hành chính, Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội, 2014.

ĐẨY MẠNH ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ...

(Tiếp theo trang 102)

❖ Tập huấn kỹ năng ứng dụng CNTT

Nâng cao năng lực ứng dụng CNTT cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên là yếu tố quan trọng cho sự thành công của việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý, dạy - học tại trường. Cụ thể, tăng cường quản lý, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ quản lý, giảng viên thường xuyên cập nhật nội dung các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng ứng dụng CNTT. Tổ chức các khóa bồi dưỡng, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên về ứng dụng CNTT trong quản lý, điều hành, đổi mới nội dung, phương pháp dạy - học, kiểm tra, đánh giá. Chú trọng phát triển nguồn nhân lực CNTT chuyên trách chất lượng cao, trường cần có chính sách, chế độ cho các giảng viên CNTT tham gia các hội nghị - hội thảo chuyên ngành về CNTT.

❖ Xây dựng hệ thống quản lý học tập

Để đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học đại học, việc cần có hệ thống quản

lý học tập trực tuyến LMS của nhà trường chính là công cụ đắc lực để thiết kế, xây dựng hệ thống bài giảng e-Learning và thư viện trực tuyến phù hợp với nhu cầu kiến thức của sinh viên và kỹ năng của giảng viên.

❖ Hỗ trợ kỹ thuật

Trong kế hoạch triển khai ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy ở đại học, các giảng viên cần được hỗ trợ tối đa về mặt kỹ thuật.

Việc quản lý các trang thiết bị công nghệ thông tin tại trường cần có một đơn vị chuyên trách với đội ngũ cán bộ kỹ thuật nòng cốt, am hiểu và sử dụng công nghệ giáo dục thành thạo để hỗ trợ cho các giảng viên, tạo nên môi trường đào tạo số.

Để tăng cường ứng dụng CNTT trong hoạt động giảng dạy, học tập, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong giai đoạn tới, Trường Đại học Công đoàn nói chung và bộ môn Tin học nói riêng cần tiếp tục tiếp cận và ứng dụng công nghệ hiện tại, nâng cấp trang thiết bị, nâng cao kỹ năng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ giảng viên và kỹ thuật... đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục đào tạo và hội nhập quốc tế. ■