

THI TUYỂN CHỨC DANH LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ - NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ NGỌC GIÀU (*)

Tóm tắt: Cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý là nhân tố quan trọng, quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của mỗi cơ quan, đơn vị. Vì vậy, thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý để lựa chọn nhân sự phù hợp, có năng lực, phẩm chất và uy tín, bố trí giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, điều hành là vấn đề có ý nghĩa thời sự cấp thiết hiện nay.

Từ khóa: Chức danh; lãnh đạo, quản lý; nền công vụ; thi tuyển.

Abstract: Leaders and managers are crucial factors that decide the quality and performance of organizations and agencies. Therefore, recruitment exams for leadership and managerial positions to select appropriate, qualified, and reputable personnels for leadership and managerial positions are ongoing crucial and essential issues.

Keywords: Position; leaders, managers; public services; recruitment exam.

Ngày nhận bài: 03/6/2022

Ngày biên tập: 03/6/2022

Ngày duyệt đăng: 15/6/2022

Tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ, luôn được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm xây dựng, thực hiện và đổi mới. Việc tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý trước đây được thực hiện thông qua cơ chế đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, không quy định cụ thể thời hạn bổ nhiệm, mà phải đến Quyết định số 51-QĐ/TW ngày 03/5/1999 của Bộ Chính trị về quy chế bổ nhiệm cán bộ mới quy định “thời hạn mỗi lần bổ nhiệm chức vụ là 05 năm đối với cán bộ cấp trưởng, cấp phó ở cơ quan, đơn vị trong bộ máy tổ chức đảng, nhà nước, đoàn thể, các đơn vị sự nghiệp từ cấp huyện trở lên”. Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/02/2009 Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020 đã đề ra nhiệm vụ nghiên cứu, xây dựng và thực hiện thí điểm một số đề án, trong đó có “Đề án đổi mới cách tuyển chọn cán bộ lãnh đạo cấp vụ và cấp phòng”.

Trên cơ sở định hướng, lãnh đạo của Đảng và Chính phủ, Bộ Nội vụ ban hành văn bản số 2424/BNV-CCVC ngày 09/5/2017 về

việc hướng dẫn thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng để hướng dẫn cụ thể cách thức tiến hành, các bước thực hiện trong từng khâu của quy trình tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý để các cơ quan, đơn vị, địa phương căn cứ thực hiện.

1. Thực trạng thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam

Quán triệt chủ trương đổi mới về công tác cán bộ, trong thời gian qua, các tỉnh, thành phố trong cả nước đã tổ chức triển khai thực hiện nghiêm túc tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ bảy khóa XII về 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. Tại văn bản số 3135-CV/VPTW ngày 16/01/2017 của Văn phòng Trung ương Đảng về việc triển khai thực hiện Đề án thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý, cả nước có 36 cơ quan được chọn thí điểm đổi mới cách tuyển chọn chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở và cấp phòng. Cụ thể, có 14 bộ, ngành Trung ương và 22 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được chọn tổ chức thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý. Các bộ, ngành, địa phương khác, nếu cấp ủy và chính quyền có chủ trương thực hiện việc

(*) Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Bến Tre



bổ nhiệm cán bộ lần đầu thông qua thi tuyển thi được khuyến khích thực hiện việc tuyển chọn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng theo Đề án.

Trong số 14 cơ quan Trung ương được chọn thí điểm triển khai thực hiện Đề án, đã có 12 cơ quan tổ chức thực hiện Đề án đạt kết quả, gồm: Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Tư pháp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Giao thông vận tải (thực hiện trước khi có Đề án), Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Tòa án nhân dân tối cao, Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Bộ Công Thương, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Y tế. Theo đó, đã tổ chức thi tuyển và tuyển chọn được 42 chức danh lãnh đạo, quản lý cấp vụ và cấp phòng, trong đó cấp vụ có 32 ứng viên; cấp phòng có 10 ứng viên.

Tại 22 tỉnh, thành phố được chọn thí điểm thực hiện Đề án, có 17 tỉnh, thành phố đã tổ chức thực hiện Đề án, gồm các tỉnh: Lào Cai, Hòa Bình, Sơn La, Quảng Ninh, thành phố Hải Phòng, Ninh Bình, Vĩnh Phúc, Thừa Thiên - Huế, thành phố Đà Nẵng, Khánh Hòa, Đắk Lắk, Lâm Đồng, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Trà Vinh, thành phố Cần Thơ, Bến Tre. Kết quả là đã tuyển chọn được 368 chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở và cấp phòng, trong đó cấp sở có 33 ứng viên; cấp phòng có 335 ứng viên. Ngoài ra, một số địa phương không có trong Đề án thí

điểm, cũng tiến hành thực hiện chủ trương thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý như các tỉnh: Hậu Giang, Cà Mau, Đồng Tháp...

Có thể đánh giá những kết quả nổi bật trong thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan, đơn vị thời gian qua như sau:

Thứ nhất, góp phần xóa bỏ tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ trước đây, tăng cường tính dân chủ trong bố trí, bổ nhiệm cán bộ. Việc thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý được mở rộng đến đối tượng là "cán bộ không công tác tại cơ quan, đơn vị, nếu có đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm và nằm trong quy hoạch của chức danh tương đương với chức danh tuyển chọn; cán bộ không nằm trong quy hoạch của chức danh tuyển chọn hoặc chức danh tương đương với chức danh tuyển chọn được cơ quan có thẩm quyền đề cử tham gia dự tuyển". Việc mở rộng đối tượng dự thi đã tạo nhiều cơ hội cho cán bộ, công chức, viên chức phát triển, thăng tiến và nâng cao tính cạnh tranh trong việc lựa chọn người có tài, đức vào vị trí lãnh đạo, quản lý.

Thứ hai, đảm bảo minh bạch, khách quan và công bằng. Bởi vì, trong quy trình bổ nhiệm theo hình thức truyền thống, nhân sự được chọn phải nằm trong quy hoạch và kết quả lấy phiếu tín nhiệm dù được xem là để tham khảo, nhưng lại có tính quyết định vì người đạt nhiều phiếu tín nhiệm nhất sẽ được xem xét, bổ nhiệm; rất ít trường hợp bổ

nhiệm người có phiếu tín nhiệm thấp. Điều này dễ dẫn đến tình trạng người được quy hoạch vào vị trí cần bổ nhiệm sẽ quan tâm đến việc xây dựng các mối quan hệ để nhận được nhiều phiếu đồng ý mà ít chú trọng đến việc đầu tư nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý, điều hành. Từ đó, có những trường hợp được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý nhưng không phát huy được năng lực, sở trường công tác, nhất là vai trò định hướng, lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, làm hạn chế đến hiệu quả làm việc của cơ quan, đơn vị.

Với hình thức thi đổi mới, các ứng viên tham gia thi tuyển có cơ hội thể hiện khả năng phân tích, đánh giá nội dung về chuyên ngành, lĩnh vực dự tuyển và tư duy nhạy bén, linh hoạt trong xử lý vấn đề thông qua hình thức thi viết và thi trình bày đề án. Những thông tin quan trọng từ hai vòng thi giúp cho hội đồng thi tuyển đánh giá, nhận xét khách quan và toàn diện về năng lực, kinh nghiệm và khả năng chuyên môn của các ứng viên để thảo luận, quyết định ứng viên ưu tú nhất vào vị trí lãnh đạo, quản lý cần tuyển chọn. Ngoài ra, trong phần thi trình bày đề án, ngoài các thành phần tham dự theo quy định, một số đơn vị còn mở rộng sự tham gia của công chức, viên chức thuộc cơ quan, đơn vị có vị trí lãnh đạo, quản lý cần bổ nhiệm, nhằm tạo thuận lợi để lực lượng này có cơ hội giao lưu, trao đổi thêm về công tác chuyên môn đối với ứng viên.

Thứ ba, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý thông qua hình thức tổ chức thi tuyển đã tạo bước đột phá trong công tác cán bộ, hình thành môi trường thi tuyển lãnh đạo theo nguyên tắc công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý. Mặt khác, đã mở rộng cơ hội để phát hiện những nhân tố mà tổ chức chưa có điều kiện quy hoạch vào chức danh cần tuyển, góp phần hạn chế tình trạng một số cán bộ có năng lực chuyển công tác sang khu vực tư; đảm bảo tuyển chọn người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn và năng lực để bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Thứ tư, là cơ sở vững chắc để nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn, tăng khả năng

cạnh tranh lành mạnh trong đội ngũ cán bộ; giúp cơ quan có thẩm quyền chọn lựa được nhân tố nổi trội nhất, góp phần đổi mới tư duy trong công tác cán bộ của cả hệ thống chính trị, cũng như nâng cao được uy tín, năng lực thực tế của đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý vẫn còn một số hạn chế như: số lượng các chức danh cấp sở được tổ chức thi còn ít, chưa tạo ra được điểm nhấn, sự đột phá trong công tác cán bộ. Số lượng nhân sự tham gia dự thi cho mỗi chức danh chưa nhiều, chủ yếu là những người trong quy hoạch, chưa phát huy tốt yếu tố nhân sự bên ngoài, nhân sự được phát hiện, giới thiệu thêm nên tính cạnh tranh trong thi tuyển chưa cao. Trong quá trình thông báo tổ chức thi tuyển, các cơ quan, đơn vị chưa thật sự chú trọng thu hút nhiều ứng viên, chưa dành nhiều thời gian nghiên cứu, tìm hiểu để phát hiện và vận động nhân sự có đủ điều kiện, tiêu chuẩn và năng lực giỏi, phẩm chất tốt tham gia dự thi. Một số cơ quan, đơn vị khi xây dựng kế hoạch thi tuyển chủ yếu xem xét người trong quy hoạch để thực hiện việc thi tuyển, chưa mở rộng cho nhiều đối tượng dự thi.

Mặt khác, một số địa phương còn chưa mạnh dạn, chưa quyết liệt trong công tác tổ chức triển khai thực hiện; thiếu sự quan tâm, chưa chủ động lãnh đạo, chỉ đạo việc hướng dẫn, cụ thể hóa chủ trương thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý để làm cơ sở cho việc tổ chức thực hiện. Một số lãnh đạo ở các cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm triển khai thực hiện Đề án thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo ở cơ quan, đơn vị mình. Thực tế vẫn còn tâm lý “ngại” đổi mới, ngại xáo trộn nhân sự cơ quan, đơn vị, chưa tích cực, chủ động chỉ đạo xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện Đề án. Bên cạnh đó, cơ sở pháp lý cho việc tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý còn thiếu và có nhiều điểm bất cập, như về đối tượng được đề cử tham gia dự tuyển, thành viên Hội đồng thi tuyển, thời gian trung bình để tổ chức một kỳ thi, các quy chế, nội quy của kỳ thi,... nên các cơ quan, địa phương gặp khó khăn, lúng túng trong quá trình thực hiện.

Công tác thông tin, tuyên truyền về việc tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý ở một số địa phương chưa được quan tâm đúng mức, nên chưa tạo ra được sự lan tỏa mạnh mẽ trong toàn hệ thống, chưa thu hút được người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn tham gia dự thi.

2. Một số bài học kinh nghiệm trong thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý

Thứ nhất, thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý là chủ trương đột phá của Đảng và Nhà nước trong công tác cán bộ, là sự thay đổi tư duy trong công tác cán bộ để giúp cơ quan, đơn vị, địa phương chọn được nhân sự phù hợp trong số những người có trình độ, năng lực tốt để bổ trí chức danh lãnh đạo, quản lý. Góp phần khắc phục hạn chế trong công tác quy hoạch cán bộ và bổ nhiệm cán bộ khép kín theo quy hoạch, nhất là tình trạng cục bộ trong địa phương, cơ quan, đơn vị mà chưa hướng đến phát hiện, bổ nhiệm người tài bên ngoài tổ chức.

Thứ hai, cần kết hợp chặt chẽ và thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ với tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý, để không lãng phí quá trình quy hoạch và lựa chọn được người tài giỏi, có năng lực và phẩm chất tốt giữ vị trí quan trọng trong cơ quan nhà nước, nhằm tăng trưởng về chất và sử dụng có hiệu quả về lượng, nâng cao uy tín, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị nói riêng và của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong tổ chức nói chung.

Thứ ba, cần làm tốt công tác tư tưởng để xóa bỏ tâm lý e ngại của thí sinh khi tham gia thi tuyển. Từ đó, sẽ có nhiều thí sinh tham gia dự tuyển hơn, những người có đủ tài năng, đạo đức cạnh tranh trong thi tuyển, tạo ra bầu không khí làm việc tích cực, sôi nổi và đem lại hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, các cơ quan có thẩm quyền cần có phương thức đào tạo, quy hoạch những thí sinh đã tham gia thi tuyển, nhằm sắp xếp, bổ trí công việc phù hợp với vị trí việc làm và hướng phát triển chức nghiệp về lâu dài. Tiếp tục nghiên cứu, rà soát, hoàn chỉnh hệ thống văn bản pháp luật, nhất là các hướng dẫn, quy định có liên quan đến công tác cán bộ để tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho công tác tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý.

Thứ tư, thiết kế nội dung, hình thức thi tuyển phù hợp để có thể đánh giá toàn diện các yêu cầu đối với người giữ chức danh lãnh đạo, quản lý, nhất là tập trung đánh giá về năng lực quản lý, kiểm tra các kỹ năng trong tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu của chức danh tuyển chọn. Quy định rõ hơn về tiêu chuẩn, cơ cấu, giảm tỷ lệ thành viên Hội đồng thi tuyển là lãnh đạo đơn vị, cấp ủy đơn vị, tăng tỷ lệ các chuyên gia, nhà khoa học am hiểu về chuyên môn, vì người lãnh đạo, quản lý giỏi đòi hỏi phải có sự am hiểu sâu về lĩnh vực đó mới có thể đưa ra những phương pháp, cách thức quản lý, phát triển ngành, lĩnh vực đạt hiệu quả. Rút gọn quy trình tổ chức thi tuyển để rút ngắn thời gian thực hiện quy trình bổ nhiệm lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển; có hướng dẫn cụ thể việc xử lý các trường hợp xảy ra khi tổ chức thi tuyển, ví dụ như trường hợp có nhiều ứng viên có số điểm cao bằng nhau hoặc đến trước giờ tổ chức thi tuyển các ứng viên xin rút, chỉ còn một ứng viên dự thi tuyển.

Thứ năm, phương thức thi tuyển cần thực hiện công khai, minh bạch để phát hiện, thu hút những người có năng lực, trình độ, phẩm chất tốt để bổ sung vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển cạnh tranh, tuy nhiên chỉ phát huy hiệu quả tối ưu đối với trường hợp chức danh cần bổ nhiệm có nhiều ứng viên đủ điều kiện tham gia. Có cơ chế kiểm tra, giám sát để đảm bảo thực chất, nghiêm túc trong đánh giá, chấm điểm các ứng viên tham dự; xử lý kịp thời, nghiêm minh những tiêu cực trong thi tuyển.

Thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý không phải là vấn đề mới, nhưng là định hướng, quan điểm mang tính đột phá, góp phần thực hiện thắng lợi chính sách, pháp luật về công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách, nguồn lực và cách thức tổ chức thi tuyển cho phù hợp để công tác tuyển chọn, bổ trí, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành đạt hiệu quả cao hơn, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước nói chung và chính quyền địa phương nói riêng./.