

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển hiện nay

TS. ĐÀO THỊ THANH THỦY (*)

Tóm tắt: Xây dựng đội ngũ cán bộ luôn được xác định là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta. Trong đó, chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là một trong những nội dung quan trọng nhất của công tác cán bộ. Bài viết đề cập đến thực trạng việc thi điểm thi tuyển công chức lãnh đạo, quản lý hiện nay, qua đó đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả công tác cán bộ trong thời gian tới.

Từ khóa: Cán bộ lãnh đạo; thi tuyển lãnh đạo; xây dựng đội ngũ cán bộ.

Abstract: Developing a contingent of cadres is always identified as the most important task of our Party and State. In particular, the quality of managerial leadership staff is one of the most important tasks of personnel work. This article refers to the current situation of piloting the competitive examination for selecting civil servants for managerial leadership positions, thereby proposing some solutions for enhancing effectiveness of personnel work in the upcoming time.

Keywords: Managerial leadership staff; Selection Examination for Leadership positions; Development of contingent of cadres.

Ngày nhận bài: 04/5/2019 Ngày biên tập: 20/5/2019 Ngày duyệt đăng: 13/6/2019

1. Sự cần thiết xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo trong công tác cán bộ

Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định: cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu "then chốt" của công tác xây dựng Đảng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý (cán bộ lãnh đạo, quản lý) là một trong những nội dung, nhiệm vụ, yêu cầu quan trọng nhất của công tác cán bộ. Chất lượng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là sự thống nhất giữa phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức cách mạng, trình độ, kiến thức và năng lực công tác, biểu hiện ở kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Các phương thức lãnh đạo của Đảng có hiệu quả hay không đều do việc xây dựng, lựa chọn, bố trí cán bộ. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững. Vì vậy, công tác cán bộ phải tiến hành thận trọng, chặt chẽ ở tất cả các khâu, từ tuyển chọn, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, giới thiệu, ứng cử đến đề

bạt, bổ nhiệm, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ.

Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về "Tập trung 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" trên quan điểm đổi mới, hướng tới mục tiêu vì con người. Vấn đề cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược được xác định là trung tâm quyết định mọi đổi mới trên các lĩnh vực. Nghị quyết đã xác định mục tiêu tổng quát "Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc"⁽¹⁾.

(*) Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

Nghị quyết cũng xác định mục tiêu cụ thể theo các giai đoạn, trong đó đặt ra mục tiêu, nhiệm vụ đến năm 2030: xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng; cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ. Trong đó, xác định rõ cán bộ cấp chiến lược phải thực sự tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín; đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương ở Trung ương: từ 20 - 25% dưới 40 tuổi; từ 50 - 60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế⁽²⁾.

2. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và chủ trương thí điểm thí tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý ở nước ta

2.1 Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Về những kết quả đạt được: thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ cán bộ các cấp đã có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn. Tỷ lệ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Trung ương quản lý công tác tại địa phương tăng 2 lần trong 3 nhiệm kỳ qua (từ 10% lên 20%). Tỷ lệ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý công tác ở các ban, bộ, ngành là 13,03%. Số cán bộ có trình độ đại học, sau đại học tăng nhanh, trong 5 năm từ 2009 đến 2014, số người có trình độ đại học và trên đại học tăng gần 2 lần (báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo). Trình độ, năng lực và kinh nghiệm thực tiễn có nhiều tiến bộ. Số lượng cán bộ được quy hoạch khá dồi dào, bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý dưới 40 tuổi công tác ở ban, bộ, ngành là 6,22%; cấp tỉnh là 6,41%; cấp huyện dưới 35 tuổi là 6,5%...; cán bộ diện Trung ương quản lý ở địa phương là 10,53%.

Qua hơn 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ, đội ngũ cán bộ đã có sự trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, có đóng góp tích cực cho đất nước; công bố quốc tế của Việt Nam 15 năm qua tăng bình quân khoảng 17%/năm, hiện đứng thứ 4 trong khu vực⁽³⁾. Toán học đứng thứ hai trong khối ASEAN; vật lý lý thuyết đứng thứ ba trong khối ASEAN; toán tối ưu đứng thứ 19 thế giới và đứng đầu khối ASEAN⁽⁴⁾. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất kinh doanh có hiệu quả; giai đoạn 2010 - 2017, vốn nhà nước tại doanh nghiệp trong khối doanh nghiệp Trung ương đạt trên 1.264.175 tỷ đồng (tăng 87%); lợi nhuận trước thuế đạt 801.419 tỷ đồng (tăng 12,5%/năm); nộp ngân sách nhà nước chiếm 26,85% tổng thu ngân sách⁽⁵⁾.

Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo để ra phần đầu đến năm 2015 có trên 25% lãnh đạo cấp tỉnh và 50% lãnh đạo cấp huyện không là người địa phương.

Tuy nhiên, cơ cấu đội ngũ cán bộ còn mất cân đối, thiếu đồng bộ, chưa hợp lý. Việc chuyển tiếp giữa các thế hệ lãnh đạo chưa được chuẩn bị chu đáo; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, cán bộ đầu ngành và cán bộ có trình độ cao, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phức tạp nảy sinh, nhất là lĩnh vực quản lý tài chính - tiền tệ, văn hóa - thông tin, tôn giáo; phát triển các ngành nghề, sản phẩm, công trình công nghệ cao; mở rộng hội nhập quốc tế, quy hoạch phát triển. Trong đó, tỷ lệ cán bộ cấp chiến lược dưới 45 tuổi, chiếm 7,18%; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh diện ban thường vụ quản lý dưới 40 tuổi là 1,81%, diện ban chấp hành quản lý là 7,85%; cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ từ cấp vụ trở lên ở Trung ương chiếm 17,54%; cấp tỉnh chiếm 12,28%, cấp

huyện chiếm 9,98%, cấp xã chiếm 10,37%⁽⁶⁾; cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số ở Trung ương khoảng 5%, cấp tỉnh là 14,7%; trong đó cán bộ lãnh đạo ở Trung ương chỉ có 1,42%, ở cấp tỉnh 7,35%. Cán bộ người dân tộc thiểu số diện Trung ương quản lý công tác ở địa phương có xu hướng giảm. Cán bộ diện Trung ương quản lý ở ban, bộ, ngành từ 56 tuổi trở lên chiếm 56,86%; diện ban thường vụ cấp tỉnh quản lý từ 51-55 tuổi chiếm 44,54%, từ 56 tuổi trở lên chiếm 23,22%; cấp tổng cục từ 51-55 tuổi là 46,83%, từ 56 tuổi trở lên là 32,78%. Độ tuổi bình quân của cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở một số ban, bộ, ngành, địa phương còn cao.

Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Công tác quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở". Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách phù hợp. Đầu tư xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ. Tổ chức bộ máy cơ quan tham mưu còn nhiều đầu mối, chức năng, nhiệm vụ chưa thật hợp lý⁽⁷⁾. Phẩm chất, năng lực và uy tín của không ít người làm công tác cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu. Chậm sơ kết, tổng kết thực tiễn; thiếu nghiên cứu cơ bản và phát triển lý luận về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ.

Đứng trước những thách thức ngày càng lớn từ mặt trái của kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và tác động của biến đổi khí hậu, cuộc

cách mạng công nghiệp 4.0, nền kinh tế số, kinh tế tri thức, đến nay một số nội dung trong Chiến lược cán bộ không còn phù hợp, cần được điều chỉnh, bổ sung và phát triển để đáp ứng với linh hình mới như: chưa đề cập toàn diện đến công tác xây dựng và quản lý cán bộ, giáo dục đạo đức, lối sống; vẫn để kiểm soát quyền lực và chống chạy chức, chạy quyền chậm được thể chế hóa; một số nội dung khó thực hiện như: định kỳ kiểm tra kiến thức, trình độ nghiệp vụ với từng loại cán bộ; chế độ thực tập và tập sự lãnh đạo; cơ chế đề nhân dân phát hiện, tiến cử người có đức, có tài... Do đó, trọng tâm của công tác cán bộ trong thời kỳ mới được tập trung vào công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo thông qua đổi mới cơ chế bổ nhiệm gắn với thi tuyển các chức danh lãnh đạo.

2.2 Chủ trương thi điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý

Nhận thức được những hạn chế của công tác cán bộ, từ năm 2007, Nghị quyết Trung ương lần thứ 5 khóa X về "Đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước" đã xác định cần thực hiện việc thi tuyển đối với một số chức danh lãnh đạo gắn với chuyên môn nghiệp vụ trong bộ máy hành chính nhà nước và các đơn vị sự nghiệp. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 9 khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020 đã nhận định: "Chính sách, môi trường làm việc của cán bộ chưa tạo động lực để khuyến khích, thu hút, phát huy năng lực, sự cống hiến của cán bộ. Việc đổi mới công tác cán bộ còn chưa toàn diện và chậm so với đổi mới kinh tế - xã hội". Vì vậy, cần mở rộng việc thi điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ vào các chức danh lãnh đạo cấp phòng ở lĩnh, thành phố trực thuộc Trung ương và cấp vụ ở các bộ, ngành Trung ương. Trên cơ sở đó, yêu cầu các cơ quan chức năng phải nghiên cứu, xây dựng và thực hiện thí điểm Đề án đổi mới cách tuyển chọn cán bộ lãnh đạo cấp vụ và cấp phòng; thực hiện chế độ thực tập và tập sự lãnh đạo.

Như vậy, việc thí điểm thi tuyển công chức lãnh đạo là một chủ trương mang tính chất thử nghiệm nhằm khắc phục tình trạng nguồn quy hoạch còn bị bó hẹp, khép kín; mở rộng cơ hội, tạo ra một không gian rộng lớn hơn để phát hiện những nhân tố mà tổ chức chưa có điều kiện quy hoạch, khuyến khích dòng chảy tương tác giữa hệ thống chính trị với xã hội, góp phần hạn chế tình trạng "chảy máu chất xám" từ khu vực công sang khu vực tư. Chủ trương này sẽ tạo ra môi trường cạnh tranh công bằng, minh bạch, lành mạnh để tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý từ nguồn nhân lực rộng lớn của xã hội.

Từ hiệu quả ban đầu của việc thực hiện thí điểm thi tuyển công chức lãnh đạo của một số địa phương, Bộ Nội vụ đang tiếp tục hoàn thiện dự thảo đề án thí điểm mở rộng diện thi tuyển chức danh lãnh đạo, theo đó, thi tuyển công chức lãnh đạo được xác định là một khâu tuyển chọn để tìm người có đủ đức, đủ tài, đủ tiêu chuẩn, điều kiện và tín nhiệm để giới thiệu cơ quan có thẩm quyền quyết định. Thực hiện Thông báo số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 kết luận của Bộ Chính trị về Đề án "Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng" và ý kiến của Ban Bí thư về việc triển khai thực hiện Đề án tại văn bản số 3135-CV/VPTW ngày 16/01/2017 của Văn phòng Trung ương Đảng; sau khi có ý kiến thống nhất của Ban Tổ chức Trung ương tại văn bản số 2499-CV/BTCTW ngày 31/3/2017, Bộ Nội vụ ban hành văn bản số 2424/BNV-CCVC ngày 09/5/2017 về hướng dẫn thực hiện Đề án thí điểm đổi mới tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng.

Thời gian qua các cơ quan Trung ương đăng ký thí điểm gồm: Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp, Bộ Công Thương, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế, Bộ Giao thông vận tải, Ban Tổ chức Trung ương, Ban Kinh tế Trung ương, Tòa án nhân dân tối cao, Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; các

tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đăng ký thí điểm gồm: Lào Cai, Hòa Bình, Sơn La, Quảng Ninh, Hải Phòng, Vĩnh Phúc, Hà Nội, Ninh Bình, Quảng Bình, Thừa Thiên - Huế, Đà Nẵng, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Đắk Lắk, Lâm Đồng, Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh; Bà Rịa - Vũng Tàu, Trà Vinh, Cần Thơ, Kiên Giang, Bến Tre.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý

Để khắc phục những hạn chế trong triển khai thí điểm thi tuyển công chức lãnh đạo, quản lý tại một số cơ quan, đơn vị, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần nghiên cứu để thống nhất về thể chế phù hợp vấn đề quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trong cả hệ thống.

Trước đây, khi chưa áp dụng thi tuyển thì cơ quan, tổ chức có nhu cầu nhân sự lãnh đạo chỉ cần lấy phương án nhân sự trong quy hoạch. Khi áp dụng thí điểm thi tuyển, ngoài quy hoạch cũng có thể tham gia dẫn đến sự thiếu nhất quán về cơ chế quy hoạch nhân sự tuân tự theo quy trình vốn đã rất ổn định và đòi hỏi cả một quá trình phấn đấu mới đạt được. Do đó, cần xem xét kỹ lưỡng và có phương án cân đối đảm bảo hài hòa giữa hai phương thức này, nhất là đảm bảo sự thống nhất trong thực hiện tại các cơ quan, đơn vị. Theo đó, để đảm bảo thống nhất công tác cán bộ cần có sự liên thông giữa cũ và mới, giữa cạnh tranh bằng tài năng, thành tích với quá trình phấn đấu thực sự của người dự tuyển. Đồng thời, quy định người dự tuyển phải thuộc diện quy hoạch cán bộ lãnh đạo các cấp.

Thứ hai, cần tiếp tục đổi mới tiêu chuẩn, điều kiện người đăng ký dự tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng trẻ hóa.

Một trong những mục tiêu hướng tới của thi tuyển lãnh đạo là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo trẻ, có năng lực xứng đáng với trọng trách lãnh đạo. Đây là một động lực hết sức quan trọng cho đội ngũ công chức trẻ phấn đấu và làm việc, học tập. Tuy nhiên, hiện nay tiêu chuẩn vụ trưởng, giám đốc sở ở một số

cơ quan, địa phương đòi hỏi phải là chuyên viên chính, có lý luận chính trị cao cấp, có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp, có 05 năm công tác trong ngành, trong đó có ít nhất 03 năm làm công tác quản lý về lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành được giao; tiêu chuẩn phó vụ trưởng, phó giám đốc sở phải là chuyên viên bậc 6, có lý luận chính trị trung cấp, có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính. Hầu hết các tiêu chuẩn đều đòi hỏi yếu tố thâm niên bởi để giữ ngạch chuyên viên cao cấp là cả một quá trình rất dài về thời gian công tác và mức lương, bao gồm 09 năm giữ ngạch chuyên viên mới được thi nâng ngạch chuyên viên chính, 06 năm giữ ngạch chuyên viên chính mới được thi nâng ngạch chuyên viên cao cấp. Ngay cả tiêu chuẩn chuyên viên bậc 6 ít nhất cũng phải có thâm niên trên 15 năm trong ngạch. Điều này là rào cản rất lớn đối với các cá nhân có thành tích, cống hiến nhưng thiếu tiêu chuẩn thâm niên.

Thứ ba, đảm bảo tính thống nhất, bình đẳng, bảo mật và khách quan theo hướng sử dụng ngân hàng để thi chung.

Hiện nay, việc tổ chức thi tuyển được chia làm hai phần. *Phần thứ nhất*, thi viết kiến thức chung về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về chuyên ngành, lĩnh vực dự tuyển; hiểu biết về nghiệp vụ quản lý của chuyên ngành, lĩnh vực dự tuyển; về chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn của chức danh dự thi và các nội dung khác do Hội đồng thi tuyển quy định. Đề thi viết được Chủ tịch Hội đồng thi tuyển quyết định chọn trong ngân hàng đề thi do ban ra đề thi của bộ, địa phương chuẩn bị. *Phần thứ hai*, trình bày đề án gồm đánh giá thực trạng, phân tích những ưu điểm và hạn chế của đơn vị sử dụng chức danh thi tuyển và chỉ ra nguyên nhân; dự báo xu hướng phát triển và đề xuất kế hoạch, giải pháp phát triển cơ quan, đơn vị sử dụng chức danh tuyển chọn; chương trình hành động thực hiện các kế hoạch, giải pháp của người dự thi nếu được bổ nhiệm vào chức danh thi tuyển; kỹ năng trình bày, giao tiếp,

ứng xử, giải quyết tình huống quản lý, phong cách lãnh đạo; trả lời các câu hỏi chất vấn của Hội đồng thi tuyển và những người tham dự. Lãnh đạo bộ (lãnh đạo đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh thi tuyển) sẽ quyết định chủ đề cụ thể của đề án phù hợp với từng chức danh thi tuyển.

Tuy nhiên trong quy trình này, tính tự quyết của các bộ, ngành, địa phương khá cao nên không tránh khỏi những băn khoăn về sự khách quan, bình đẳng, đáng tin cậy và bảo mật về thông tin đề thi, quy trình thi và phương pháp xác định trúng tuyển. Do đó, cần nghiên cứu xây dựng ngân hàng đề thi, trong đó từng bước hoàn thiện các bộ câu hỏi và yêu cầu về xây dựng đề án đối với tổng thể các vị trí lãnh đạo, quản lý của các bộ, ngành và địa phương. Trên cơ sở đó, bộ, ngành, địa phương nào bị khuyết vị trí lãnh đạo cần tổ chức thi sẽ sử dụng một số câu hỏi đã được xác định sẵn trong ngân hàng đề thi. Điều này giúp các đơn vị chủ động được việc triển khai, tiết kiệm kinh phí khi phải thành lập nhiều ban ra đề thi. Đồng thời, tạo cơ chế kiểm soát tốt hơn về tính bảo mật của đề thi. Từ đó, tạo điều kiện thuận lợi để các đơn vị tập trung hơn vào khâu giám sát và đánh giá kết quả./.

Ghi chú:

(1),(2) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, H.2018, tr.57, tr 58-59.

(3) Sau Singapore, Malaysia và Thái Lan.

(4) Theo Sách trắng khoa học, công nghệ năm 2015.

(5) Theo Báo cáo của Đảng ủy khối Doanh nghiệp Trung ương.

(6) Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị đề ra là 25%.

(7) Ban tổ chức của cấp ủy các cấp, cơ quan nội vụ của chính quyền các cấp, Ban Công tác đại biểu của Quốc hội... đều có chức năng tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ.