

NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÁNH GIÁ, QUY HOẠCH CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA TỈNH QUẢNG BÌNH PHỤC VỤ SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ ĐẤT NƯỚC

Đặt vấn đề

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng, đánh giá và quy hoạch cán bộ là một trong những nội dung quan trọng để đảm bảo sử dụng đúng người, đúng việc, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh ta đang bước vào một giai đoạn mới, với những thách thức mới. Để đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, một trong những yêu cầu cấp thiết là phải tiếp tục đổi mới, nâng cao hơn nữa chất lượng đánh giá, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành; khắc phục tình trạng hẫng hụt, bị động trong công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, xây dựng nguồn nhân lực đủ sức tổ chức thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ nhiệm kỳ 2005-2010 và những năm tiếp theo.

Xuất phát từ yêu cầu đó, Ban Tổ chức Tỉnh uỷ đã nghiên cứu đề tài “Nghiên cứu thực trạng, giải pháp nâng cao chất lượng đánh giá và quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh Quảng Bình phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”, nhằm nghiên cứu và áp dụng trong thực tiễn công tác. Đề tài do cử nhân Hồ Minh làm chủ nhiệm.

Mục tiêu của đề tài

Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về

công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ nhằm cung cấp cơ sở khoa học để cơ quan có thẩm quyền bổ sung hoàn thiện các quy chế, quy định về công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; đề xuất hệ thống các giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành của tỉnh phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Đồng thời góp phần nâng cao trình độ nghiệp vụ và kinh nghiệm thực tiễn cho đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ trong tỉnh.

Đối tượng nghiên cứu của đề tài

Cán bộ chủ chốt các Sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh (lãnh đạo đơn vị và cán bộ trưởng, phó các phòng, ban trực thuộc đơn vị); cán bộ chủ chốt các huyện, thành phố; cán bộ chủ chốt các xã, phường, thị trấn; cán bộ quản lý doanh nghiệp Nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

I. Tình hình đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh và thực trạng công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ hiện nay

1. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành trong tỉnh.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ ở tỉnh ta tuy đã có nhiều cố gắng để học tập, rèn luyện, phấn đấu vươn lên về các mặt song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về đổi mới hiện nay, nhất là khi hội nhập kinh tế quốc tế. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh ta gồm có:

- Cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.

- Cán bộ là cấp uỷ viên các cấp.
- Cán bộ quản lý Nhà nước.
- Cán bộ lãnh đạo ở tổ chức chính trị và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp trong tỉnh.
- Cán bộ quản lý doanh nghiệp Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp.

2. Thực trạng công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý.

a. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ nhiệm kỳ 2001 - 2005.

Trong nhiệm kỳ 2001 - 2005, việc đánh giá cán bộ đã từng bước gắn kết được với từng khâu của công tác cán bộ như nhận xét, đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý định kỳ hàng năm; rà soát, đánh giá cán bộ phục vụ công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; nhận xét, đánh giá cán bộ phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ. Kết quả đã nhận xét, đánh giá cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý hàng năm trên 300 lượt đồng chí; các cấp uỷ Đảng, theo định kỳ quy hoạch cán bộ, đã tiến hành nhận xét, đánh giá phục vụ quy hoạch cán bộ A1, A2, A3. Trong đó cấp tỉnh 268 đồng chí, cấp huyện 1.296 đồng chí, cấp xã 3.292 đồng chí; rà soát, đánh giá cán bộ phục vụ quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý của các Sở, ban, ngành và cán bộ chủ chốt các huyện, thành phố cho trên 500 lượt đồng chí.

b. Thực trạng công tác quy hoạch cán bộ trong nhiệm kỳ 2001 - 2005.

Hàng năm, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đều có kế hoạch chỉ đạo các đơn vị triển khai rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ của từng cấp và đã trực tiếp rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý.

c. Nguyên nhân và những vấn đề rút ra từ thực trạng công tác đánh giá cán bộ và quy hoạch cán bộ trong nhiệm kỳ 2001 - 2005.

* Nguyên nhân ưu điểm:

Do Trung ương đã có hệ thống văn bản chỉ đạo, hướng dẫn và thống nhất thực hiện trong cả nước; đặc biệt là Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII); Kết luận của Hội nghị Trung ương 6 (khoá IX); Quyết định số 50-QĐ/TW ngày 03/5/1999 của Bộ Chính trị về việc ban hành Quy chế đánh giá cán bộ; Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị, hướng dẫn số 47-HD/BTCTW về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhận thức quan điểm về công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ của các cấp, các ngành, nhất là cấp uỷ, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị và của các cơ quan tham mưu, cán bộ tham mưu trong lĩnh vực tổ chức, cán bộ đã có sự chuyển biến và nhận thức đúng hơn về công tác đánh giá và quy hoạch cán bộ.

* Nguyên nhân hạn chế, khuyết điểm:

Hệ thống văn bản của Trung ương về đánh giá, quy hoạch cán bộ đã có, tuy nhiên việc cụ thể hoá các Nghị quyết, quy định của các ban chức năng của Trung ương còn chậm. Một số văn bản hướng dẫn vẫn còn tình trạng chồng chéo nhau, hướng dẫn chưa rõ, chưa cụ thể. Do cấp uỷ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu của một số cấp uỷ Đảng, cơ quan, địa phương, đơn vị nhận thức chưa đầy đủ và sâu sắc về vị trí, tầm quan trọng của công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ. Mặt khác, đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ còn nhiều hạn chế. Nhiều đồng chí trình độ, năng lực, trách nhiệm yếu, còn mang nặng tư tưởng, cách làm cũ trong nhận xét, đánh giá, quy hoạch cán bộ, chưa theo kịp yêu cầu, đòi hỏi của tình hình mới.

* Những vấn đề rút ra từ thực tiễn:

- Các cấp uỷ Đảng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị cần phải tiếp tục quán triệt nghiêm túc, đầy đủ và sâu sắc tinh thần Nghị quyết số 42 NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 14 NQ/TU ngày 16/6/2005 của

Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

- Tập trung khắc phục cho được tình trạng hời hợt, qua loa, đơn giản, chủ quan, “làm lấy được” hay tình trạng cục bộ, khép kín, mất dân chủ trong công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ.

- Tiếp tục đổi mới, tạo chuyển biến căn bản, đồng bộ về tư tưởng, cách thức tổ chức thực hiện ở tất cả mọi cấp, mọi ngành.

- Điều chỉnh, bổ sung, sửa đổi kịp thời những nội dung chưa hợp lý, còn chồng chéo trong các văn bản liên quan về công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ.

- Quy định cụ thể ràng buộc trách nhiệm đối với tập thể, cá nhân trong công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ. Quan tâm tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ cả về phẩm chất, bản lĩnh chính trị, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực thực tiễn.

- Từng bước thực hiện việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo, nên nghiên cứu để có quy định cụ thể về những vị trí, chức danh cán bộ.

II. Cơ sở khoa học về đánh giá, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý

1. Cơ sở lý luận.

Trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc của nhân dân ta, Đảng ta luôn luôn khẳng định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Đánh giá, quy hoạch cán bộ cần phải căn cứ những cơ sở khoa học và cách mạng trên những quan điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ.

2. Cơ sở thực tiễn.

Thực tiễn công tác xây dựng Đảng đã chứng minh công tác cán bộ có vị trí và vai trò rất quan trọng, nó gắn liền với vai trò của đội ngũ cán bộ. Những năm vừa qua, cấp uỷ các cấp đã

chỉ đạo thực hiện việc đánh giá, nhận xét, phân loại cán bộ hàng năm và từng nhiệm kỳ một cách nghiêm túc, cơ bản đánh giá đúng cán bộ và đội ngũ cán bộ. Công tác quy hoạch cán bộ có liên quan chặt chẽ đến tất cả các khâu của công tác cán bộ như: Đánh giá, lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển và chính sách đãi ngộ. Tuy nhiên, xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và thử thách cán bộ phải trên cơ sở quy hoạch cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bao gồm cả việc đào tạo cơ bản, có hệ thống ở nhà trường; việc bồi dưỡng thêm về các kiến thức chuyên ngành, về lý luận chính trị, nghiệp vụ và nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý.

III. Đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng đánh giá, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

1. Các giải pháp chung.

- Đổi mới nhận thức, thống nhất quan điểm về công tác đánh giá và quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Tăng cường quản lý, kiểm tra việc thực hiện nguyên tắc, tiêu chí, phương pháp, quy trình trong đánh giá và quy hoạch cán bộ.

2. Các giải pháp cụ thể.

a. Giải pháp nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ.

- Xây dựng bộ tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp.

- Công khai hoá, dân chủ hoá trong đánh giá cán bộ.

- Hoàn thiện quy trình đánh giá các trường hợp bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu bầu cử.

b. Giải pháp nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ.

- Xây dựng cơ chế, bộ máy phát hiện, đào tạo và sử dụng cán bộ.

- Xây dựng quy trình phát hiện nguồn từ xa.

- Bảo đảm mối quan hệ theo phương châm "động" và "mở" trong quy hoạch cán bộ.

- Phân biệt và xác định đúng mối quan hệ giữa quy hoạch cán bộ với công tác nhân sự.

c. Về đổi mới công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ đối với công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu về đánh giá, quy hoạch cán bộ.

- Căn cứ để đổi mới công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ Đảng đối với công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ.

- Về đổi mới công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ đối với công tác đánh giá cán bộ.

d. Giải pháp về đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu trong đánh giá cán bộ, quy hoạch cán bộ.

- Xác định yêu cầu về phẩm chất chính trị và năng lực công tác của cán bộ tổ chức.

- Xác định yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp.

- Thường xuyên chú trọng xây dựng các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức - cán bộ.

- Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện của cấp uỷ, Ban Thường vụ cấp uỷ trong việc tuyển chọn, xây dựng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ làm công tác tổ chức - cán bộ.

- Thực hiện luân chuyển cán bộ, xây dựng và tăng cường chất lượng của đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ.

IV. Kết luận và kiến nghị

1. Kết luận.

Đề tài đã phân tích đầy đủ, khách quan thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; Thực trạng công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ ở các cấp, các ngành trong tỉnh. Đây là những giải pháp cơ bản, quan trọng để đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đánh giá và quy hoạch cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh; đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá quê hương, đất nước và

thực hiện thắng lợi mục tiêu đưa Quảng Bình ra khỏi tình trạng tỉnh nghèo mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV đã đề ra.

2. Kiến nghị.

- Điều chỉnh, bổ sung, sửa đổi quy chế của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về đánh giá cán bộ.

- Các ngành, các cấp cần tiến hành xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh gốc, cụ thể hoá theo yêu cầu từng lĩnh vực chuyên môn mà cán bộ đảm nhận.

- Điều chỉnh, bổ sung về quy trình công tác quy hoạch cán bộ, xây dựng cơ chế phát hiện nguồn cán bộ; xây dựng chính sách đào tạo, phát triển nguồn cán bộ trong quy hoạch.

- Tăng cường lãnh đạo công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực theo hướng đào tạo có địa chỉ, theo nhu cầu, bám sát yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế - xã hội của địa phương.

- Xây dựng chính sách thu hút nguồn nhân lực tài năng cho địa phương.

- Ban Thường vụ Tỉnh uỷ có quy định cụ thể để tổ chức thực hiện quy hoạch theo hướng từng bước bố trí cán bộ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý tiếp cận với chức danh được quy hoạch.

- Sớm xây dựng và ban hành quy định về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ.

- Thực hiện thi tuyển cán bộ đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp. Từ nay đến 2010, thí điểm và nhân rộng thi tuyển trưởng phòng, phó trưởng phòng cấp huyện, các Sở, ngành và lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp trong tỉnh.

- Các cấp, các ngành cần chú trọng tuyển chọn, bố trí đội ngũ cán bộ làm tham mưu về công tác cán bộ; xây dựng cơ quan tổ chức - cán bộ các cấp thực sự vững mạnh, có chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

Tổng thuật: **TRẦN THỊ HỒNG DUYÊN**

Biên tập: **NGUYỄN ĐĂNG TUẤN**