

Thực hiện cơ chế cạnh tranh trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay

TS Trần Thị Minh

Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức, cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương

Ngô Xuân Thủy

Viện Khoa học tổ chức, cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương

Cơ chế cạnh tranh trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ có mục đích tìm kiếm, sàng lọc, lựa chọn được những ứng viên xứng đáng, có phẩm chất chính trị, đạo đức, có năng lực và uy tín để đảm đương những nhiệm vụ, vị trí quan trọng trong bộ máy hệ thống chính trị. Tuyển chọn được cán bộ, công chức đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện và yêu cầu nhiệm vụ sẽ giúp hoàn thành những mục tiêu phát triển của cơ quan, đơn vị, địa phương. Nếu việc bổ nhiệm, đề bạt cán bộ không được thực hiện tốt, nhất là đối với lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu, sẽ ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động của tổ chức; có thể làm “chảy máu chất xám”; gây mất đoàn kết nội bộ và suy giảm niềm tin của Nhân dân.

Quá trình thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc triển khai bổ nhiệm, đề bạt cán bộ

Xác định cạnh tranh trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ là một trong những nội dung quan trọng của công tác cán bộ, Đảng ta đã có nhiều chủ trương quan trọng để chỉ đạo nội dung này. Nghị quyết số 17-NQ/TW ngày 01/8/2007 của Hội nghị Trung ương lần thứ năm 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 một trong những nội dung tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức là: “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”. Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/9/2009 của Hội nghị Trung ương lần thứ chín khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020 đặt ra yêu cầu: “Mở rộng việc thí điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ vào các chức danh lãnh đạo cấp phòng ở tỉnh, thành phố và cấp vụ ở các bộ, ngành Trung ương, xem xét đưa vào quy hoạch và thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng theo quy hoạch”(1).

Triển khai thực hiện chủ trương của Đảng, Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” đã xác định rõ mục tiêu: thực hiện chính sách nhân tài (quy định các chế độ, chính sách liên quan đến việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ); thực hiện thí điểm đổi mới việc tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ và tương đương trở xuống; quy định các chế độ, chính sách liên quan đến việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ; đổi mới công tác bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý; đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp phòng; quy định chế độ thực tập, tập sự lãnh đạo, quản lý.

Trên cơ sở Thông báo số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 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 Công văn số 3135-CV/VPTW ngày 16/01/2017 của Văn phòng Trung ương về việc triển khai thực hiện Đề án quan trọng này, ngày 09/5/2017 Bộ Nội vụ đã ban hành Văn bản số 2424/BNV-CCVC hướng dẫn cụ thể về đối tượng; hồ sơ tổ chức thi tuyển lãnh đạo, quản lý; nội dung, hình thức, quy trình, thủ tục thi tuyển; xác định người trúng tuyển qua thi tuyển. Theo đó, có 14 cơ quan Trung ương(2) và 22 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương(3) được chọn thực hiện thí điểm đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng. Đối với các bộ, ngành, địa phương khác, nếu cấp ủy, chính quyền có chủ trương thực hiện việc bổ nhiệm cán bộ lần đầu thông qua thi tuyển thì 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.

Việc triển khai thực hiện quan điểm, chủ trương nêu trên đã phát huy tác dụng tích cực của cơ chế cạnh tranh trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ; đạt được nhiều kết quả tích cực, tạo được sự đồng tình, ủng hộ trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và Nhân dân. Thi tuyển các chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong thời gian qua đã góp phần tạo động lực, kích lệ ý chí phấn đấu, phát triển nghề nghiệp của mỗi công chức; phát huy phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tạo bước đột phá trong công tác cán bộ. Đồng thời, đã từng bước khắc phục tình trạng “bó hẹp” trong quy hoạch, hạn chế được tình trạng tiêu cực trong công tác quy hoạch tại nhiều địa phương, đơn vị, đặc biệt là tư duy bổ nhiệm cán bộ nội bộ khép kín, tình trạng cục bộ địa phương trong công tác tổ chức cán bộ.

Hình thức thi tuyển có nhiều đổi mới so với trước đây là chỉ thi viết, chưa chú trọng đến năng lực và các kỹ năng thực thi công vụ của công chức; nội dung thi tuyển tập trung vào định hướng nghề nghiệp, sát với định hướng công việc sau thi tuyển của công chức lãnh đạo, quản lý. Theo đó, thi tuyển công chức lãnh đạo, quản lý giúp phát hiện nhân tố mới, tạo môi trường cạnh tranh công bằng, minh bạch, công khai, bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy trong công tác cán bộ, được dư luận xã hội đồng tình, ủng hộ; đồng thời góp phần cung cấp các cứ liệu thực tiễn để nghiên cứu rút kinh nghiệm.

Qua sơ kết 03 năm thực hiện, các cơ quan, đơn vị được lựa chọn đã triển khai thực hiện, cụ thể: có 12/14 cơ quan Trung ương được chọn thí điểm triển khai thực hiện Đề án(4) và đã tổ chức thi tuyển đối với 42 trường hợp, trong đó cấp vụ có 32 trường hợp; cấp phòng có 10 trường hợp; 19/22 địa phương được chọn thí điểm đã triển khai thực hiện Đề án(5) và đã tổ chức thi tuyển đối với 396 trường hợp, trong đó cấp sở có 35 trường hợp; cấp phòng 361 trường hợp. Những cán bộ, công chức đảm nhận nhiệm vụ sau thi tuyển về cơ bản đã thể hiện được phẩm chất, trình độ, năng lực trên cương vị lãnh đạo, quản lý, có những đề xuất, sáng tạo, đổi mới trong lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ, được lãnh đạo và tập thể cơ quan, đơn vị ghi nhận, đánh giá cao. Nhiều cán bộ sau khi được bổ nhiệm, qua quá trình công tác tiếp tục được luân chuyển

để đào tạo đã phát huy tốt năng lực của bản thân, được ghi nhận và bổ nhiệm, bố trí, sắp xếp, giới thiệu ứng cử, bầu cử vào đảm nhận các vị trí, chức danh cao hơn.

Tuy nhiên, việc thực hiện thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng vẫn chưa thực sự thu hút được các ứng viên tham gia. Một số chức danh thi tuyển thời gian đầu chỉ có 01 ứng viên nộp hồ sơ ứng tuyển, không bảo đảm tính cạnh tranh, dẫn đến việc triển khai thi tuyển phải kéo dài, ảnh hưởng đến các hoạt động khác của cơ quan, đơn vị; thậm chí có chức danh thi tuyển do không đủ số ứng viên nên phải hủy kế hoạch thi tuyển. Một số cán bộ, công chức đủ điều kiện nhưng chưa thật sự quan tâm, mạnh dạn tham gia ứng tuyển. Ở một số địa phương, đơn vị, phân lớn những người tham gia là trong quy hoạch chức danh thi tuyển (đối tượng bắt buộc), ít thu hút được cán bộ quy hoạch chức danh tương đương. Mặt khác, do thời gian tổ chức thi tuyển kéo dài, để tổ chức một cuộc thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý phải mất ít nhất 60 ngày làm việc, ảnh hưởng đến hoạt động của cán bộ, công chức, cơ quan, đơn vị; dẫn đến tình trạng bị động trong bố trí cán bộ.

Ngoài ra, theo quy định không thực hiện thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với những người là cán bộ theo quy định của Luật Cán bộ, công chức. Trong thực tế xảy ra vướng mắc đối với những người là ủy viên UBND cấp tỉnh, cấp huyện, đồng thời là thủ trưởng các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện. Theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) thì người đứng đầu các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện phải là thành viên UBND và do HĐND cùng cấp bầu. Vì vậy, việc thi tuyển chức danh thủ trưởng các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện và bổ nhiệm vào vị trí đó sẽ gặp khó khăn, vướng mắc khi thực hiện vì họ chưa được HĐND cùng cấp bầu.

Những khó khăn, vướng mắc của cơ chế cạnh tranh trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ

Thứ nhất, cơ chế, chính sách hiện nay về bổ nhiệm, đề bạt cán bộ theo cơ chế cạnh tranh còn những vướng mắc, bất cập. Một số văn bản quy định về bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử hiện nay còn có sự chồng chéo, chưa thống nhất; một số bộ, ngành Trung ương lại có quy định riêng về tiêu chuẩn, điều kiện khi bổ nhiệm lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành tại địa phương dẫn tới khó thực hiện, đặc biệt là những khó khăn khi bổ nhiệm cán bộ trẻ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý. Việc triển khai thực hiện thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng có nhiều cách thức, phương pháp khác nhau, thiếu thống nhất ở cả Trung ương và địa phương. Văn bản hướng dẫn tổ chức thực hiện chưa cụ thể về các nội dung như: đối tượng tham gia; tiêu chuẩn chức danh thi tuyển; tiêu chuẩn, điều kiện của người tham gia hội đồng thi tuyển; tỷ lệ thành viên hội đồng là cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ quan, đơn vị, địa phương; tỷ lệ chuyên gia, nhà khoa học; việc quyết định ứng viên trúng tuyển qua thi tuyển khi có từ hai ứng viên trở lên đạt số điểm bằng nhau.

Thứ hai, chưa phát huy được vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ. Đảng ta nhiều lần nhấn mạnh đến trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác bổ nhiệm, nhưng trách nhiệm như thế nào thì chưa được làm rõ. Người đứng đầu khi ký quyết định bổ nhiệm đều phải căn cứ vào các nội dung như hồ sơ, lý lịch, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình... trong đó phải có nghị quyết hoặc ý kiến của cấp ủy đảng. Do trách nhiệm của người đứng đầu chưa rõ, cụ thể nên khi có vấn đề xảy ra liên quan đến người được bổ nhiệm thì người ký quyết định bổ nhiệm thường thoái thác, đẩy trách nhiệm sang tập thể cấp ủy.

Thứ ba, một số cấp ủy và tập thể lãnh đạo ở các cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm đến việc triển khai thực hiện thí điểm đổi mới việc bổ nhiệm thông qua thi tuyển ở cơ quan, đơn vị; chưa tích cực, chủ động chỉ đạo xây dựng chương trình, kế hoạch, tổ chức lực lượng để thực hiện ở cơ quan, đơn vị; chưa tích cực phối hợp với các cơ quan, tổ chức được giao nhiệm vụ xây dựng và chỉ đạo thực hiện đề án.

Thứ tư, công tác thi tuyển luôn gắn liền với việc bổ nhiệm, sử dụng công chức; nhưng cơ chế về lương, chế độ đãi ngộ còn nhiều bất cập. Công việc của công chức là thực thi công vụ nhà nước nhưng tiền lương thấp đã ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức nói riêng và hiệu quả của cả nền công vụ nói chung. Vấn đề “chảy máu chất xám” từ khu vực công sang khu vực tư còn nan giải. Đây cũng là vấn đề đặt ra đối với những công chức lãnh đạo, quản lý được bổ nhiệm sau thi tuyển cạnh tranh.

Một số giải pháp nâng cao hiệu quả cơ chế cạnh tranh trong bổ nhiệm, đề bạt công chức lãnh đạo, quản lý

Một là, cần xác định rõ mục tiêu, nguyên tắc trong bổ nhiệm, đề bạt công chức lãnh đạo, quản lý theo cơ chế cạnh tranh. Mục tiêu của việc thi tuyển là tìm được người đủ điều kiện, tiêu chuẩn, thực sự tài năng có thể đảm nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ của vị trí công tác. Do vậy, phải đề cao nguyên tắc “phù hợp” và coi trọng năng lực thực tế của cán bộ, công chức, từ đó xây dựng các tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm. Đồng thời, không được xa rời nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ trong hệ thống chính trị.

Hai là, hoàn thiện hệ thống pháp lý, quy định, quy chế về công tác cán bộ nói chung và bổ nhiệm, đề bạt công chức lãnh đạo, quản lý nói riêng. Kinh nghiệm trong việc bổ nhiệm, đề bạt công chức ở một số quốc gia trên thế giới đều dựa trên hệ thống quy định chặt chẽ, có sự đầu tư bài bản trong xây dựng khung pháp lý. Trong đó, cần xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của đơn vị tuyển chọn, hội đồng tuyển chọn, các phương pháp tuyển chọn có thể sử dụng, điều kiện sử dụng từng phương pháp, tiêu chuẩn, điều kiện, những trường hợp đặc thù, ngoại lệ và thẩm quyền quyết định những trường hợp này. Cần có chế độ đãi ngộ phù hợp với cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị nhằm thu hút được những cán bộ có trình độ, năng lực.

Ba là, đổi mới, linh hoạt trong quy trình bổ nhiệm, đề bạt công chức lãnh đạo, quản lý. Mỗi phương pháp, hình thức đều có những ưu và nhược điểm, không có phương pháp nào là tuyệt đối hoàn hảo. Thực tế cho thấy, ưu điểm của phương pháp tuyển chọn, bổ nhiệm truyền thống lại là nhược điểm của phương pháp thi tuyển và ngược lại. Trong khi yêu cầu đặt ra là phải lựa chọn được cán bộ đáp ứng đầy đủ, toàn diện những tiêu chuẩn, điều kiện của chức danh, công việc, đồng thời bảo đảm những nguyên tắc bất biến trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ. Vì vậy, cần xem xét, cân nhắc lựa chọn một hoặc kết hợp nhiều phương pháp trong một quy trình bổ nhiệm cán bộ. Ví dụ, trong quá trình xây dựng danh sách những người tham gia thi tuyển theo đề án thí điểm thì cấp ủy cần khảo sát kỹ lưỡng, xem xét, thẩm định quyết định đúng với quy trình năm bước trong công tác cán bộ để lựa chọn danh sách những người đủ điều kiện, tiêu chuẩn tham gia. Bước này có vai trò đánh giá, sàng lọc ứng viên như: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, lịch sử chính trị, chính trị hiện nay, năng lực lãnh đạo, quản lý, quá trình phấn đấu... nếu chỉ căn cứ vào một phần trình bày đề án sẽ không thể đánh giá được toàn diện, tránh tình trạng tổ chức thi thay cho toàn bộ quy trình bổ nhiệm. Đây cũng chính là thể hiện vai trò của cấp ủy trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện tuyển chọn cán bộ.

Bốn là, có cơ chế ràng buộc đối với ứng viên sau khi được bổ nhiệm. Để đảm bảo kết quả thực chất của việc bổ nhiệm, cần có cơ chế tập sự, theo dõi kết quả công việc của ứng viên sau thời gian bổ nhiệm, đặc biệt là đối với những ứng viên được bổ nhiệm bằng đề án thi tuyển nhằm kiểm chứng kết quả bổ nhiệm trong thực tế, đồng thời tránh tình trạng ứng viên trình bày đề án hay nhưng không triển khai thực hiện được. Đề án dự thi của người trúng tuyển được bổ nhiệm cần tiếp tục bổ sung, hoàn thiện sau thi tuyển, đặc biệt là các nhiệm vụ, giải pháp, chương trình hành động của cá nhân và coi đó là căn cứ để các cấp có thẩm quyền giám sát việc thực hiện nhiệm vụ; cam kết trong quá trình đảm nhận chức vụ của người trúng tuyển. Kết quả công tác trong giai đoạn đầu tiên sau khi bổ nhiệm là căn cứ để cấp có thẩm quyền quyết định bố trí, sử dụng cho phù hợp.

Năm là, làm tốt công tác tư tưởng, tuyên truyền sâu rộng để xóa bỏ tâm lý e ngại thi tuyển của công chức, gắn với việc mở rộng điều kiện, cơ hội cho những người có năng lực, phẩm chất, có nhu cầu thi tuyển để thu hút nhiều ứng viên tham gia. Có thể mở rộng đối tượng từ khu vực tư có kinh nghiệm quản lý tham gia thi tuyển vào các vị trí quản lý tương ứng tại những nơi điều kiện phù hợp. Hạn chế tư duy chỉ có người của cơ quan tuyển dụng mới biết được ai là người làm được việc, kể cả về chuyên môn, nghiệp vụ.

Sáu là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát quá trình bổ nhiệm, đề bạt và những người tham gia công tác tuyển chọn. Cần đề cao vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị giám sát việc thi tuyển, bảo đảm nguyên tắc công khai, bình đẳng trong tuyển chọn cán bộ; đồng thời ràng buộc trách nhiệm của những người tham gia công tác tuyển chọn cán bộ với kết quả tuyển chọn. Trong trường hợp người được bổ nhiệm không đáp

ứng được yêu cầu công việc hoặc thể hiện năng lực không tương xứng với kết quả do hội đồng đánh giá, cần xem xét, đánh giá nguyên nhân và có biện pháp xử lý nếu nguyên nhân xuất phát từ chủ quan của thành viên hội đồng tuyển chọn.

Phát huy cơ chế cạnh tranh trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ, công chức là một trong những định hướng đúng đắn của Đảng, phù hợp thực tiễn, góp phần hiện thực hóa yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ thực đức, thực tài, tâm trong, trí sáng, phục vụ đắc lực cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đây là nhiệm vụ hết sức khó khăn, phức tạp, đòi hỏi quyết tâm cao, nỗ lực lớn, hành động quyết liệt, hiệu quả của cả hệ thống chính trị và ý thức trách nhiệm của mỗi cán bộ, đảng viên./.

Ghi chú:

(1) Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/02/2009 của Hội nghị Trung ương lần thứ chín khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020.*

(2) Các cơ quan Trung ương thực hiện 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.

(3) Các địa phương thực hiện thí điểm, gồm: tỉnh Lào Cai, tỉnh Hòa Bình, tỉnh Sơn La, tỉnh Quảng Ninh, thành phố Hải Phòng, tỉnh Vĩnh Phúc, thành phố Hà Nội, tỉnh Ninh Bình, tỉnh Quảng Bình, tỉnh Thừa Thiên Huế, thành phố Đà Nẵng, tỉnh Khánh Hòa, tỉnh Ninh Thuận, tỉnh Đắk Lắk, tỉnh Lâm Đồng, tỉnh Bình Dương, Thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, tỉnh Trà Vinh, thành phố Cần Thơ, tỉnh Kiên Giang, tỉnh Bến Tre.

(4) Các cơ quan Trung ương đã 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.

(5) Các tỉnh, thành phố đã tổ chức thực hiện Đề án đạt kết quả, gồm: tỉnh Lào Cai, tỉnh Hòa Bình, tỉnh Sơn La, tỉnh Quảng Ninh, thành phố Hải Phòng (thực hiện trước khi có Đề án), tỉnh Ninh Bình, tỉnh Vĩnh Phúc, tỉnh Quảng Bình, tỉnh Thừa Thiên Huế, thành phố Đà Nẵng, tỉnh Khánh Hòa, tỉnh Ninh Thuận, tỉnh Đắk Lắk, tỉnh Lâm Đồng, tỉnh Bình Dương, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, tỉnh Trà Vinh, thành phố Cần Thơ, tỉnh Bến Tre.