



KẾT QUẢ THỰC HIỆN THÍ ĐIỂM THI TUYỂN CHỨC DANH TRƯỞNG PHÒNG, THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CẤP SỞ, HUYỆN Ở TỈNH PHÚ THỌ

■ PHẠM VĂN TÂN (*)

Những năm gần đây, tỉnh Phú Thọ đã triển khai nhiều chương trình, đề án nhằm đẩy mạnh cải cách hành chính (CCHC), nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước như: chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao, đưa sinh viên tốt nghiệp đại học về xã công tác, tuyển dụng công chức qua thi tuyển... Tuy nhiên, trong bổ nhiệm cán bộ vẫn còn tư tưởng cục bộ, nể nang, khép kín. Điều đó dẫn đến việc đội ngũ cán bộ trưởng phòng, phó trưởng phòng thuộc các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân (UBND) các huyện, thành, thị và lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp còn một số bất cập cả về kiến thức lẫn năng lực, kinh nghiệm quản lý điều hành, ảnh hưởng đến sự phát triển của cơ quan, đơn vị và của tỉnh. Vì vậy, việc xây dựng và thực hiện Đề án thí điểm thi tuyển chức danh trưởng phòng và thủ trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp sở, UBND cấp huyện có thể coi là bước đột phá trong công tác cán bộ của tỉnh, hướng tới xây dựng nền hành chính hiện đại, phục vụ nhân dân.

Đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý là công chức, viên chức trong biên chế đang công tác tại cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của Nhà

nước trong tỉnh hoặc ngoài tỉnh, kể cả trong quy hoạch và ngoài quy hoạch cán bộ, người chưa phải là đảng viên; tốt nghiệp đại học hệ chính quy trở lên, có chuyên ngành phù hợp với lĩnh vực công tác được phân công phụ trách, có thâm niên công tác thuộc ngành dự tuyển ít nhất 5 năm, có tư cách phẩm chất, đạo đức tốt, không bị kỷ luật từ mức cảnh cáo trở lên; về tuổi đời, không quá 40 tuổi đối với nữ và không quá 45 tuổi đối với nam.

Nội dung thi tuyển gồm hai phần. Phần thi viết có điểm tối đa là 100, tính hệ số 1, thời gian thi là 120 phút, bao gồm ba nội dung: chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của cơ quan, đơn vị dự thi, vị trí chức danh thi tuyển, mối quan hệ công tác và lễ lối làm việc giữa các bộ phận chuyên môn, nghiệp vụ trong cơ quan, đơn vị cũng như các đơn vị khác trong cùng hệ thống; kiến thức về pháp luật, chính sách liên quan đến ngành và lĩnh vực hoạt động; liên hệ với thực tiễn công tác, đưa ra được những kiến nghị và đề xuất về cơ chế, chính sách đảm bảo cho cơ quan, đơn vị (đăng ký dự thi) phát triển. Phần xây dựng đề án và bảo vệ đề án, trả lời các câu hỏi vấn đáp có điểm tối đa là 100, tính hệ số 2, có 3 nội dung: những giải pháp về đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành cơ quan, đơn vị dự thi để nâng cao hiệu quả công tác; những đề xuất, kiến nghị có liên quan đến cơ

(*) Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ

ché, chính sách; trả lời những câu hỏi về xử lý tình huống cụ thể.

Quy trình thực hiện, phương pháp tiến hành thi tuyển gồm 9 bước:

1. Xây dựng kế hoạch. Cơ quan, đơn vị có nhu cầu thi tuyển căn cứ vào số lượng vị trí chức danh cần bổ nhiệm, tiêu chuẩn và điều kiện cụ thể xây dựng kế hoạch thi tuyển, trình UBND tỉnh xem xét, quyết định;

2. Thành lập hội đồng thi tuyển. Hội đồng thi tuyển có từ 5 đến 7 thành viên, bao gồm chủ tịch hội đồng là giám đốc sở hoặc chủ tịch UBND, phó chủ tịch hội đồng là Giám đốc Sở Nội vụ; thành viên hội đồng có đại diện Sở Tư pháp, Ban Tổ chức Tỉnh uỷ (đối với cấp tỉnh), Huyện uỷ và ngành chuyên môn cấp trên (đối với cấp huyện); không được bố trí bố, mẹ (bố, mẹ đẻ; bố, mẹ vợ hoặc chồng), vợ hoặc chồng, con ruột, con dâu, con rể, anh, chị em ruột, anh, chị em dâu và rể của những người tham gia thi tuyển làm thành viên của hội đồng thi tuyển;

3. Thành lập hội đồng sơ tuyển. Hội đồng sơ tuyển quy định về nội dung sơ tuyển, quy trình sơ tuyển;

4. Thông báo thi tuyển. Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt kế hoạch tổ chức kỳ thi tuyển, hội đồng thi tuyển thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng, niêm yết công khai tại địa điểm nơi tiếp nhận hồ sơ dự thi;

5. Tổ chức tiếp nhận, thẩm định hồ sơ. Người đăng ký dự thi phải hoàn tất hồ sơ theo quy định và sau 30 ngày kể từ ngày thông báo, hội đồng thi tuyển tiếp nhận, kiểm tra, thẩm định để lựa chọn hồ sơ hợp lệ đồng thời phối hợp với cơ quan có liên quan tổ chức sơ tuyển (nếu có nhiều người đăng ký dự thi) để lựa chọn và thông báo danh sách những người đủ điều kiện và tiêu chuẩn dự thi;

6. Tổ chức thi viết và bảo vệ đề án. Trong vòng 7 ngày kể từ ngày cuộc thi viết được tổ chức, hội đồng thi tuyển thực hiện việc chấm điểm và thông báo kết quả; sau 10 ngày kể từ ngày thông báo kết quả thi viết, những thí sinh đạt kết quả phải tiếp tục hoàn thành đề án và bảo vệ đề án trước hội đồng thi tuyển;

7. Xét trúng tuyển và công bố kết quả thi

tuyển. Người được xét trúng tuyển là người có số điểm của mỗi môn thi (thi viết, bảo vệ đề án) phải đạt từ 50 điểm trở lên và là người có tổng số điểm cao nhất. Nếu nhiều thí sinh có điểm thi bằng nhau thì người trúng tuyển là người được xét theo thứ tự ưu tiên: có điểm bảo vệ đề án cao hơn, có trình độ đào tạo cao hơn, có tuổi đời trẻ hơn, có thâm niên công tác cao hơn. Hội đồng thi tuyển có trách nhiệm thông báo kết quả thi tuyển và đề nghị cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm;

8. Giải quyết khiếu nại. Khi thí sinh không đồng ý với kết quả thi tuyển thì có quyền gửi đơn đề nghị phúc khảo đến hội đồng thi tuyển trong vòng 30 ngày kể từ ngày thông báo kết quả thi tuyển. Hội đồng thi tuyển có trách nhiệm thành lập ban chấm phúc khảo (thành phần gồm những người không phải thành viên ban chấm thi) tổ chức chấm phúc khảo và trả lời cho thí sinh;

9. Bổ nhiệm sau khi trúng tuyển. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ quyết định bổ nhiệm người trúng tuyển theo đề nghị của hội đồng thi tuyển và theo quy định của pháp luật.

Kết quả bước đầu thí điểm thi tuyển chức danh trưởng phòng và thủ trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp sở, UBND cấp huyện ở tỉnh Phú Thọ là đáng ghi nhận. Đối với thi tuyển chức danh trưởng phòng, có 3 thí sinh đăng ký dự thi vào 3 chức danh: Trưởng phòng Quy hoạch - Kế hoạch thuộc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Trưởng phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo thuộc UBND huyện Thanh Ba. Do chỉ có 1 thí sinh dự thi vào 1 phòng chuyên môn nên Sở Nội vụ đã tham mưu với Chủ tịch UBND tỉnh quy định về xác định thí sinh trúng tuyển phải đạt 80 điểm trở lên của mỗi phần thi và kết quả của 3 thí sinh đều đạt tổng số điểm của 2 phần thi là trên 80 điểm. Sau thời gian quy định, không có đơn thư khiếu nại, Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã quyết định bổ nhiệm chức danh Trưởng phòng Quy hoạch - Kế hoạch; Chủ tịch UBND huyện Thanh Ba đã quyết định bổ nhiệm



chức danh Trưởng phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo theo đề nghị của hội đồng thi tuyển và theo đúng thẩm quyền.

Đối với thi tuyển chức danh thủ trưởng đơn vị sự nghiệp, tỉnh Phú Thọ chọn ngành giáo dục làm thí điểm do tính chất quản lý không quá phức tạp, tính chuyên môn cao, nghề đào tạo gắn với công việc và cùng một loại trường có thể có nhiều đối tượng tham gia dự tuyển. Tổng số có 5 thí sinh đăng ký dự tuyển (trong đó có 1 giáo viên tỉnh ngoài) vào 3 chức danh thủ trưởng của 3 đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo (Hiệu trưởng Trường Dân tộc nội trú Yên Lập, Hiệu trưởng Trường Trung học phổ thông Thanh Sơn, Hiệu trưởng Trường Trung học phổ thông Thạch Kiệt). Sau khi thi viết chỉ có 2 thí sinh dự thi vào chức danh Hiệu trưởng Trường Trung học phổ thông Thạch Kiệt đạt trên 50 điểm được tiếp tục làm đề án và bảo vệ đề án. Kết quả, có 1 thí sinh có tổng số điểm cao hơn được Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo quyết định bổ nhiệm chức danh Hiệu trưởng.

Việc thí điểm thi tuyển chức danh trưởng phòng và thủ trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp sở, UBND cấp huyện đã tác động đến thể chế, đổi mới về quy trình, thủ tục tuyển chọn, khuyến khích dân chủ hóa trong công tác cán bộ, khơi dậy nguồn lực từ bên ngoài đăng ký dự tuyển, thực hiện việc trẻ hoá đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Đây là cách làm hoàn toàn mới mang tính đột phá, khác với phương pháp truyền thống là đề bạt, bổ nhiệm từ xét chọn và đề xuất của cơ quan, tổ chức để cơ quan có thẩm quyền quyết định. Qua thực tiễn cho thấy, cách làm này đã có sự lan toả, được sự chấp nhận bước đầu của xã hội và trực tiếp tác động đến đội ngũ cán bộ, công chức; tạo điều kiện cho những cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực được tham gia thi tuyển, là động lực để họ không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ, phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý, điều hành, đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn để tham gia thi tuyển, phấn đấu trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện đề án gặp không ít khó khăn. Trước hết là chưa thể chế hoá được việc thi tuyển mà vẫn là thí điểm, thử nghiệm nên chưa thể có những ràng buộc để thực hiện. Nhiệm vụ, quyền hạn của các vị trí lãnh đạo, quản lý phụ thuộc vào nhiều yếu tố nên khi trình bày đề án thì rất tốt nhưng khi áp dụng vào thực tế thì lại khó thể hiện, thiếu điều kiện đảm bảo. Công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về việc thi tuyển vẫn còn hạn chế. Vì vậy, nhiều cơ quan, đơn vị chưa thực sự muốn thực hiện đề án dẫn đến việc triển khai chưa được mở rộng. Việc thi tuyển chức danh trưởng phòng mới được thực hiện ở 1/22 sở, ngành; 1/13 huyện, thành, thị; thi tuyển chức danh thủ trưởng đơn vị sự nghiệp thuộc sở, UBND huyện, thành, thị mới được thực hiện ở 1/35 sở, ban, ngành, UBND huyện, thành, thị. Mặt khác, người tham gia dự tuyển ngay trong đơn vị cần tuyển chưa có nhiều vì còn tâm lý e ngại sự nhìn nhận thiếu đồng cảm của xã hội, của đồng nghiệp.

Việc thi tuyển chức danh trưởng phòng và thủ trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp sở, UBND cấp huyện đã thể hiện nhiều mặt tích cực. Những vấn đề tồn tại nêu trên chỉ là nhân tố chủ quan có thể khắc phục được. Tuy nhiên muốn triển khai có hiệu quả, Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ đề nghị Bộ Nội vụ sớm xây dựng đề án thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý để các địa phương trên toàn quốc thí điểm thực hiện, ban hành quy chế quy định cụ thể về việc thi tuyển, xác định những vị trí nào bắt buộc phải thi tuyển để tuyển chọn được những người xứng đáng. Theo đề nghị của Sở Nội vụ, Tỉnh uỷ, UBND tỉnh Phú Thọ đã có văn bản tiếp tục chỉ đạo thực hiện đề án thí điểm thi tuyển chức danh trưởng phòng và thủ trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp sở, UBND cấp huyện đến cuối năm 2010; sau đó có sơ kết, rút kinh nghiệm. Để triển khai thực hiện tốt đề án cần làm tốt công tác tuyên truyền. Người làm công tác tổ chức cần làm công tác tư tưởng về đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trẻ trong đơn vị, tạo sự chuyển

(Xem tiếp trang 52)



DANH SÁCH CÁN BỘ ĐƯỢC THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ BỔ NHIỆM

(Trang này được thực hiện với sự cộng tác của Vụ Công chức, viên chức - Bộ Nội vụ)

Quyết định số 39/QĐ-TTg ngày 11/1/2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc bổ nhiệm thành viên Hội đồng quản trị Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam như sau:

1. Ông Nguyễn Quốc Tuấn, Chủ tịch Hội đồng quản trị Tổng Công ty Hoá chất Việt Nam, giữ chức Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam.

2. Ông Đỗ Duy Phi, Ủy viên Hội đồng quản trị kiêm Tổng Giám đốc Tổng Công ty Hoá chất Việt Nam, giữ chức Ủy viên Hội đồng quản trị Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam; đồng thời phê chuẩn để Hội đồng quản trị Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam bổ nhiệm ông Đỗ Duy Phi giữ chức Tổng Giám đốc Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam.

3. Ông Lại Cao Hiến, Ủy viên Hội đồng quản trị kiêm Trưởng ban Ban kiểm soát Tổng Công ty Hoá chất Việt Nam, giữ chức Ủy viên Hội đồng quản trị kiêm Trưởng ban Ban Kiểm soát Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam.

4. Ông Nguyễn Đình Khang, Ủy viên Hội đồng quản trị Tổng Công ty Hoá chất Việt Nam, giữ chức Ủy viên Hội đồng quản trị Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam.

5. Ông Mai Ngọc Chúc, Ủy viên Hội đồng quản trị Tổng Công ty Hoá chất Việt Nam, giữ chức Ủy viên Hội đồng quản trị Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam.

6. Ông Nguyễn Gia Tường, Ủy viên Hội đồng quản trị Tổng Công ty Hoá chất Việt Nam, giữ chức Ủy viên Hội đồng quản trị Công ty mẹ - Tập đoàn Hoá chất Việt Nam.

KẾT QUẢ THỰC HIỆN THI ĐIỂM ...

(Tiếp theo trang 35)

biển trong tư duy đối với việc đề bạt cán bộ trẻ. Về phía cán bộ đặc biệt là cán bộ, trẻ cần phải phấn đấu nỗ lực hết mình, phải hết sức cầu thị, lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp và mọi người xung quanh.

So với việc bổ nhiệm cán bộ theo hình thức truyền thống mỗi hình thức đều có những ưu, nhược điểm riêng. Nhưng trong bối cảnh hiện nay, khi bộ máy lãnh đạo cơ quan nhà nước thật sự cần những người có năng lực, nhạy bén, có khả năng đáp ứng kịp thời yêu cầu tham gia định hướng, hoạch

định chính sách, thì hình thức thi tuyển chức danh lãnh đạo là mô hình tốt, đúng đắn trong công tác cán bộ. Phương thức thi tuyển chức danh lãnh đạo mở ra nhiều cơ hội cho các ứng viên khẳng định mình; các tiêu chí đưa ra để "thử sức" cũng nhằm hiện thực hoá các yêu cầu cụ thể đối với các chức danh lãnh đạo và là kênh mở ra khả năng tìm kiếm được những người có năng lực, trình độ thực sự, phát triển tài năng, năng lực, cống hiến cho đất nước, nhân dân. Nhiều chuyên gia cho rằng, nếu việc thi tuyển được tổ chức khoa học, bảo đảm công bằng, minh bạch thì chúng ta sẽ không còn đau đầu vì nạn "chạy chức" và thi tuyển chức danh lãnh đạo được coi là giải pháp tương lai cho nền hành chính hiện đại □