

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC QUY HOẠCH CÁN BỘ HIỆN NAY

NGUYỄN NGỌC LÂM\*

**C**ông tác quy hoạch cán bộ (QHCB) là một chủ trương lớn của Đảng. Ngay từ khi mới ra đời, Đảng ta đã coi quy hoạch, đào tạo cán bộ là việc làm thường xuyên, một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng Đảng. Ở mỗi giai đoạn cách mạng, trong từng hoàn cảnh cụ thể, Đảng có cách làm quy hoạch thích hợp, phù hợp với nhiệm vụ chính trị đặt ra.

Đại hội VI của Đảng nêu rõ: “Chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận là nhiệm vụ thường xuyên của tổ chức Đảng và phải được tiến hành theo quy hoạch...Việc luân chuyển cán bộ theo quy hoạch góp phần đào tạo những cán bộ lãnh đạo có tầm nhìn xa, hiểu biết rộng, có bản lĩnh và năng lực lãnh đạo”<sup>1</sup>. Quyết định số 55-QĐ/TW ngày 26-5-1988 của Ban bí thư (Khóa VI) đã xác định những tư tưởng cơ bản về QHCB đến năm 1990. Từ Đại hội VIII, công tác QHCB đã được xác định là “một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài”<sup>2</sup>. Cụ thể hóa chủ trương đó, thực hiện Chỉ thị Số 18-CT/TW ngày

10-7-1997 của Bộ chính trị, Ban tổ chức Trung ương đã có các hướng dẫn về công tác QHCB. Thực hiện các nghị quyết của Đảng, đặc biệt sau khi có Hướng dẫn số 17-HD/TCTW ngày 23-4-2003 của Ban tổ chức Trung ương, các Đảng bộ tỉnh thành, bộ, ngành và các cơ sở trong cả nước đã tiến hành khẩn trương công tác QHCB, và đạt được những kết quả bước đầu. Trong QHCB, bắt đầu thực hiện cơ chế phát hiện và đào tạo, định hướng cán bộ trẻ, có triển vọng, chú trọng cán bộ xuất thân từ GCCN, nông dân, tầng lớp trí thức, gia đình có công với cách mạng, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số. Do làm tốt công tác QHCB, Đảng ta đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thể hiện được phẩm chất, năng lực công tác, với số lượng đông đảo, có tính cơ cấu hợp lý, có khả năng chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận một cách cơ bản, lâu dài.

Quá trình thực hiện QHCB, tuy đã có bước tiến quan trọng song cũng còn bộc lộ những hạn chế, bất cập. Đó là, một số địa phương, bộ, ngành chưa quan tâm, chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể và quán triệt về công tác QHCB. Hiện tượng phổ biến là chưa phân biệt giữa QHCB và công tác nhân sự nên lúng túng về cách làm.

\* Ban tổ chức Trung ương

Chưa coi trọng tuyên truyền, giáo dục chống chủ quan duy ý chí, đặc biệt là chủ nghĩa cá nhân trong quá trình QHCB. Trong thực hiện QHCB, nhiều vấn đề chưa được cụ thể hóa, cách xây dựng quy hoạch còn bất cập. Kết quả QHCB ở các cấp chưa đồng đều, cấp tỉnh, huyện cơ bản đã làm quy hoạch, cấp Trung ương, sở, ban, ngành làm còn chậm, cấp xã, phường, thị trấn còn khó thực hiện, nhiều tồn tại, vướng mắc. Thói quen “xếp hàng tuần tự” còn khá phổ biến, chậm được khắc phục. Việc chăm lo, nuôi dưỡng nguồn nhân lực quy hoạch chưa được đổi mới...

Công tác cán bộ (CTCB) là nhiệm vụ hệ trọng, bao gồm nhiều khâu, mỗi khâu có nội dung, tính chất đặc thù. Chất lượng, hiệu quả của mỗi khâu chịu sự quy định chặt chẽ của các khâu khác và đến lượt nó, quá trình đổi mới ở từng khâu có tác dụng, ảnh hưởng trực tiếp đến các khâu còn lại. Để làm tốt QHCB, phải đánh giá đúng cán bộ, hay nói cách khác, đánh giá cán bộ là tiền đề của QHCB. QHCB phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ. Đánh giá, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển gắn bó chặt chẽ với việc bố trí, sắp xếp, sử dụng, quản lý cán bộ. Do vậy, để nâng cao chất lượng công tác QHCB, nhằm thực hiện có hiệu quả Nghị quyết 42 NQ-TW của Bộ chính trị về qui hoạch cán bộ trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước, các cấp ủy Đảng cần làm tốt các khâu của công tác cán bộ, trước hết là một số nội dung sau:

*1. Đổi mới và nâng cao nhận thức của các cấp ủy trong công tác quy hoạch cán bộ.* Thực tế cho thấy, nơi nào nhận thức đúng ý nghĩa, nội dung, yêu cầu của công tác QHCB thì nơi đó thực hiện công tác này đạt kết quả tốt. Ngược lại, nơi nào nhận thức không rõ, thì thực hiện chỉ mang tính đối phó, kém hiệu quả. Do vậy, các cấp ủy Đảng cần tiếp tục quán triệt sâu rộng trong cấp ủy và trong toàn thể cán bộ những quan điểm cơ bản của Đảng được thể hiện ở các NQTƯ Khóa IX của Đảng

và các văn bản, chỉ thị, nghị quyết về công tác QHCB, tạo sự chuyển biến về nhận thức, tạo sự đồng thuận cao trong nhận thức, từ đó thống nhất chỉ đạo triển khai thực hiện và quyết tâm thực hiện.

Tuyên truyền cho toàn Đảng, toàn dân nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng và yêu cầu cấp bách của công tác QHCB. Xác định công tác QHCB là trách nhiệm của Bộ chính trị, BCH Trung ương và tổ chức Đảng các cấp, cụ thể là của Đảng ủy, Ban thường vụ. Quán triệt những nội dung liên quan đến công tác QHCB và tuân thủ các bước quy hoạch, làm cho cán bộ, đảng viên, các cấp, các ngành thấy rõ yêu cầu xây dựng cho được một QHCB "động" và "mở", không chỉ chú trọng vào một số chức danh, mà phải bao quát cả đội ngũ, một người dự bị cho nhiều chức danh và một chức danh phải có nhiều người dự bị.

*2. Cụ thể hoá tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý.* Xây dựng, cụ thể hoá tiêu chuẩn chức danh cán bộ là căn cứ để xây dựng và thực hiện QHCB. Có xác định tiêu chuẩn cán bộ đúng mới có thể đánh giá, lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch, có hướng để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ trong quy hoạch. Trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Đảng lãnh đạo xã hội bằng Hiến pháp, pháp luật, bằng trí tuệ, chất lượng lãnh đạo phải đo bằng hiệu quả kinh tế - xã hội. Vì vậy, việc xác định tiêu chuẩn từng chức danh lãnh đạo, quản lý trên cơ sở tiêu chuẩn chung là hết sức cần thiết và cấp bách.

*3. Đánh giá đúng cán bộ là tiền đề cho quy hoạch cán bộ.* Đánh giá cán bộ là khâu đầu tiên của CTCB, đồng thời cũng là yếu tố thường xuyên trong quá trình quy hoạch, luân chuyển, đào tạo và bố trí, sử dụng cán bộ.

Đối với nguồn cán bộ quy hoạch cho các chức danh chủ chốt, trước khi đưa vào quy hoạch cần phải được đánh giá cụ thể, kết luận rõ ràng và có hồ sơ lưu giữ kết

quả đánh giá để theo dõi, kiểm tra mức độ phấn đấu của cán bộ trên cương vị mới.

Để đánh giá đúng cán bộ, đòi hỏi phải thật sự công tâm, phải có phương pháp khoa học. Ngoài ra, cần kiểm tra, uốn nắn, sửa chữa kịp thời những hiện tượng lệch lạc để việc đánh giá cán bộ được chính xác, khỏi bỏ sót người tốt, chọn nhầm người chưa tốt, chưa ngang tầm... Người đánh giá cán bộ phải có tâm, có tầm; cơ chế đánh giá cán bộ phải dân chủ, công khai, minh bạch, vì sự tiến bộ của cán bộ, sự lớn mạnh của phong trào.

4. *Tạo nguồn, lựa chọn cán bộ để đưa vào diện quy hoạch.* Tuyển chọn ứng viên để đưa vào diện quy hoạch tạo nguồn là khâu quan trọng trong công tác quy hoạch tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý và phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Hiện nay, để đáp ứng yêu cầu công tác quy hoạch tạo nguồn cán bộ, cần tập trung phát hiện, thu hút những cán bộ công chức trẻ có thành tích xuất sắc, các nhà khoa học trẻ tiêu biểu, sinh viên ưu tú, những người trẻ có năng lực chuyên môn và phẩm chất chính trị tốt đang làm việc trong hệ thống chính trị...

5. *Hoàn thiện nội dung và quy trình quy hoạch cán bộ.* Một trong những hạn chế lớn của công tác xây dựng QHCB hiện nay là chưa có một quy trình, phương pháp và kế hoạch cụ thể.

Thực tế cho thấy, dứt khoát phải giải quyết, xử lý các vấn đề về QHCB theo một quy trình và phương pháp chặt chẽ, khoa học và mọi cơ quan, đơn vị, mọi cán bộ lãnh đạo phải nghiêm chỉnh chấp hành. Xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ mà QHCB, thực hiện đúng nguyên tắc vì việc mà quy hoạch người.

Xây dựng và thường xuyên rà soát, hoàn chỉnh hệ thống tiêu chuẩn tuyển chọn, lập hội đồng, xây dựng quy trình, phương pháp tuyển chọn khoa học, đảm bảo nguyên tắc tập thể, dân chủ và công khai, theo trình tự: Căn cứ tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh, các cấp uỷ hướng dẫn cho các bộ phận làm CTCB, các đoàn thể

phát hiện, giới thiệu những cán bộ có thành tích xuất sắc trong học tập và công tác để đưa vào nguồn quy hoạch. Cấp uỷ các cấp giao nhiệm vụ cho bộ phận tổ chức cán bộ của cấp mình xem xét những trường hợp được giới thiệu, chọn ra những người nổi trội, sau đó thường trực cấp uỷ xem xét, thông qua.

6. *Dân chủ hoá trong công tác quy hoạch cán bộ.* Một giải pháp được đặc biệt quan tâm là việc thu hút sự tham gia của các tầng lớp nhân dân vào một số khâu của CTCB. Trước hết là mở rộng và nâng cao chất lượng việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở để mọi công nhân viên chức trong cơ quan và nhân dân được phê bình và kiểm tra, giám sát cán bộ, đảng viên. Cần có cơ chế mở rộng dân chủ để thu hút cán bộ, đảng viên và đông đảo nhân dân tham gia đánh giá cán bộ, khắc phục quan niệm khá phổ biến lâu nay là coi CTCB là "công tác bí mật", chỉ một số người được bàn và quyết định.

Thực tiễn cho thấy, có nhiều vấn đề liên quan đến tiêu cực, tham nhũng của cán bộ, đảng viên nhưng cán bộ cấp trên hoặc chi uỷ, chi bộ không biết. Hoặc cấp trên chỉ biết khi nhận được thông tin do quần chúng tố giác hay báo chí phanh phui. Tuy nhiên, dân chủ luôn gắn liền với dân trí, dân trí càng cao thì dân chủ càng đúng đắn, là cơ sở khách quan cho sự thống nhất ở cấp dưới và sự tập trung ở cấp trên. Dân chủ càng được mở rộng, càng đi vào chiều sâu thì đòi hỏi trình độ dân trí cũng phải tương ứng mới đem lại kết quả tốt.

Quần chúng nhân dân tham gia công tác đánh giá cán bộ được biểu hiện qua một số hình thức như: Thực hiện trưng cầu ý kiến nhân dân về cán bộ lãnh đạo, quản lý theo định kỳ 3 tháng, 6 tháng; Thực hiện đánh giá cán bộ bằng hình thức bỏ phiếu kín; Đánh giá cán bộ lãnh đạo quản lý thông qua đoàn thể; Khuyến khích mọi công dân tham gia ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ; Tổ chức tốt việc tiếp dân, nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ làm công tác tiếp dân; Bảo đảm mọi ý kiến đánh giá đều

được tôn trọng, mọi công dân thực hiện đúng quyền lợi và nghĩa vụ theo pháp luật đều được bảo vệ.

7. *Đổi mới công tác luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch.* Đổi mới công tác đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ trên cơ sở đổi mới đồng bộ, toàn diện, triệt để CTCB gắn với xây dựng, chỉnh đốn Đảng sẽ góp phần tạo nên động lực mạnh mẽ cho quá trình đổi mới công tác tổ chức của Đảng, nâng cao bản lĩnh, sức chiến đấu của Đảng trong tình hình mới.

8. *Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch cán bộ.* Đối với tập thể (cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị), cần bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo CTCB và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời phát huy vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị; thực hiện nguyên tắc tập trung, dân chủ, tập thể quyết định trong CTCB, phát huy trách nhiệm của từng thành viên lãnh đạo... Trên cơ sở đó, có cơ chế kiểm tra, giám sát, xây dựng nội dung kiểm tra, giám sát ở từng khâu công việc, từng cấp, từng ngành khác nhau.

*Đối với cá nhân, trước hết,* kiểm tra, giám sát người đứng đầu tổ chức, người tham mưu về công tác QHCB. Cần có cơ chế và nội dung kiểm tra, giám sát cụ thể đối với người đứng đầu tổ chức chủ trì thực hiện và tham mưu về CTCB, nhằm nâng cao trách nhiệm cá nhân trong việc tham mưu và quyết định về QHCB, sử dụng cán bộ, bảo đảm sự công tâm, khách quan trong CTCB. *Hai là,* kiểm tra đối với cán bộ được đưa vào diện QHCB để khuyến khích kịp thời những việc làm tốt, những tiến bộ, uốn nắn những lệch lạc, khuyết điểm; Kiểm tra việc tự giác khắc phục khó khăn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Cần đa dạng hoá các hình thức kiểm tra, giám sát: Tăng cường sự kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng, cơ quan công tác, của cấp uỷ, tổ chức quần chúng nơi cư

trú...Việc kiểm tra, giám sát và quản lý càng rộng rãi càng giúp cấp có thẩm quyền sàng lọc, nắm chắc cán bộ, bảo đảm cho các cấp quản lý đánh giá đúng cán bộ. Yêu cầu đặt ra là, phải có cơ chế thống nhất, làm rõ vai trò, trách nhiệm, những nội dung cần kiểm tra, giám sát của tổ chức Đảng, cấp uỷ, người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, bảo đảm các nguyên tắc và thực hiện công khai, dân chủ và đề cao trách nhiệm của tổ chức, cá nhân có liên quan tham gia vào kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Từng bước xây dựng quy chế bắt buộc mọi cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt phải chịu sự kiểm tra, giám sát của tổ chức quần chúng và nhân dân. Hoàn thiện cơ chế lấy ý kiến góp ý định kỳ của chi uỷ, tổ dân phố, thôn làng nơi cán bộ cư trú để đánh giá việc chấp hành chủ trương, chính sách, đạo đức lối sống của bản thân và gia đình cán bộ.

Công tác quy hoạch và thực hiện QHCB, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý là một việc rất quan trọng trong CTCB, nó liên quan đến việc bảo đảm thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, gắn với việc sắp xếp tổ chức, kiện toàn cơ cấu bộ máy. Vì vậy, QHCB lãnh đạo, quản lý là sự vận động không ngừng, cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung, có giải pháp thích hợp theo hướng giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng để luôn chủ động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của thời kỳ CNH, HĐH đất nước.

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, ST, H, 1986, tr.128-129

2. Các Nghị quyết của Trung ương Đảng 1996-1999, CTQG, H, 2000, tr.78.