

Công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ chủ chốt trong hệ thống quỹ hỗ trợ phát triển

■ Th.s NGUYỄN GIA THẾ

Qũy Hỗ trợ phát triển (HTPT) được thành lập, tổ chức và hoạt động theo Nghị định số 50/1999/NĐ-CP ngày 8/7/1999 của Chính phủ trên cơ sở tiếp nhận toàn bộ công việc, nhân sự và cơ sở vật chất của Tổng cục Đầu tư phát triển và Quỹ Hỗ trợ đầu tư quốc gia bàn giao sang. Thủ tướng Chính phủ đã ra quyết định bổ nhiệm Hội đồng quản lý, Trưởng ban Kiểm soát, Tổng Giám đốc và các Phó Tổng Giám đốc, quyết định phê duyệt Điều lệ tổ chức và hoạt động, Quy chế quản lý tài chính của quỹ. Hệ thống Quỹ HTPT chính thức đi vào hoạt động từ ngày 1/1/2000 trên địa bàn các tỉnh, thành phố trong cả nước theo chức năng và nhiệm vụ mới.

Thời gian qua, thông qua hoạt động của hệ thống Quỹ HTPT, việc thực hiện chương trình tín dụng ưu đãi đầu tư của Nhà nước đã thúc đẩy hoạt động huy động vốn đặc biệt là huy động vốn dài hạn, trung hạn trong mọi thành phần kinh tế và tầng lớp dân cư nhằm thực hiện chủ trương huy động nội lực cho phát triển kinh tế. Quỹ tập trung vốn đầu tư và thúc đẩy việc hoàn thành nhiều chương trình kinh tế, các công trình, dự án quan trọng và then chốt của nền kinh tế, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, góp phần tích cực sự tăng trưởng kinh tế. Chính sách tín dụng đầu tư phát triển của Nhà nước đã làm thay đổi đối tượng và phạm vi sử dụng vốn theo hướng xoá dần bao cấp, nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và hiệu quả sử dụng vốn, đây là sự đổi mới hết sức quan trọng, tạo sự chuyển biến về chất đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Là một tổ chức tài chính Nhà nước có nhiệm vụ huy động vốn trung và dài hạn, tiếp

nhận và quản lý các nguồn vốn của Nhà nước dành cho tín dụng ĐTPT, Quỹ có quy mô hoạt động lớn trên phạm vi cả nước, mức độ phức tạp, tập trung vào các ngành, lĩnh vực, chương trình kinh tế lớn của Nhà nước và các vùng khó khăn cần khuyến khích đầu tư. Quỹ HTPT mới được thành lập, nhưng được Chính phủ giao quản lý một nguồn lực lớn của quốc gia để thực hiện trọng trách trong lĩnh vực tín dụng đầu tư phát triển và tín dụng hỗ trợ xuất khẩu. Hiệu quả hoạt động của quỹ góp phần thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế của cả nước và của từng địa phương, thúc đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo định hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Bởi vậy, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hệ thống Quỹ HTPT là một trong những vấn đề quan trọng đối với công tác cán bộ trong quá trình triển khai nhiệm vụ được giao.

Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII của Đảng đã khẳng định: "Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành công của cách mạng gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước, của chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng". Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ vừa có phẩm chất chính trị vững vàng, vừa có nghiệp vụ chuyên môn tốt là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng của tổ chức đảng các cấp; đồng thời, đó cũng là nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, đảm bảo công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động và có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài cho sự nghiệp đổi mới, phát triển của ngành nói riêng và của đất nước nói chung.

Thực hiện các hướng dẫn của Đảng và Nhà nước về công tác quy hoạch cán bộ, ngay từ khi hệ thống mới đi vào triển khai và

hoạt động, Quỹ HTPT đã xác định được vai trò quan trọng của công tác cán bộ trong triển khai nhiệm vụ mới, nhận thấy rõ được ý nghĩa vai trò của việc xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đặc biệt là quy hoạch đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài là yêu cầu cấp bách trong công tác cán bộ. Tổng Giám đốc Quỹ HTPT đã ban hành Quy chế về công tác tổ chức và hoạt động, Quy chế về công tác đào tạo và bồi dưỡng cũng như nội dung quy trình đánh giá, nhận xét, xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp và đã chỉ rõ công tác quy hoạch cán bộ là việc làm thường xuyên, hàng năm các đơn vị phải tiến hành đánh giá lại cán bộ thuộc diện quy hoạch, trên cơ sở đó điều chỉnh, bổ sung danh sách quy hoạch cho phù hợp; đồng thời, quy định rõ lãnh đạo các cấp có trách nhiệm và cần chủ động có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ thuộc diện quy hoạch lãnh đạo các cấp về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực lãnh đạo điều hành công việc, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, kiến thức về quản lý nhà nước, về chính trị và quy định rõ việc đề nghị bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo các cấp nhất thiết phải dựa trên cơ sở danh sách cán bộ đã được đưa vào quy hoạch.

Trên cơ sở hướng dẫn của Quỹ HTPT Trung ương, hàng năm hầu hết thủ trưởng đơn vị trong hệ thống phối hợp với cấp ủy đảng đơn vị tiến hành công phu việc khảo sát, đánh giá đội ngũ cán bộ, lựa chọn cán bộ dự nguồn các chức danh, đồng thời có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển cán bộ, trong đó đặc biệt quan tâm công tác đánh giá nhận xét, phân loại, lựa chọn cán bộ dự nguồn gắn với thực hiện tự phê bình và phê bình theo Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2). Trên cơ sở danh sách quy hoạch được phê duyệt, hàng năm thủ trưởng đơn vị phối hợp với cấp ủy tổ chức xem xét, đánh giá về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở đơn vị, rút ra những mặt mạnh, yếu có kế hoạch bổ sung khắc phục đối với các đồng chí trong diện quy hoạch. Thủ trưởng các

đơn vị phối hợp với cấp ủy đảng thống nhất ý kiến đối với các trường hợp đưa vào hoặc rút ra khỏi danh sách quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Việc đánh giá cán bộ hàng năm căn cứ vào kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao. Kết quả công việc là sự phản ánh phẩm chất và năng lực của mỗi cá nhân, khi đánh giá đã chú trọng vào mục đích, động cơ hoàn thành nhiệm vụ. Hoàn thành nhiệm vụ trong điều kiện thuận lợi hay khó khăn; hoàn thành một đôi lần hay liên tục cả một quá trình phải đặt cán bộ trong mối quan hệ với tổ chức, cơ chế, chính sách của Nhà nước đối với việc thực hiện các quy chế, quy trình nghiệp vụ trong hệ thống quỹ. Công tác quy hoạch cán bộ bước đầu bảo đảm vừa "đóng và mở" không khép kín trong một đơn vị và bảo đảm mỗi chức danh có 1-2 dự nguồn đủ điều kiện và tiêu chuẩn thay thế và mỗi dự nguồn có thể quy hoạch ở 1-2 chức danh khác nhau. Công tác quy hoạch được xây dựng trên cơ sở thực trạng đội ngũ cán bộ, dự báo đúng tình hình, bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị để có quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trên cơ sở đó, lựa chọn được những cán bộ có đức có tài để đưa vào nguồn kế cận, dự bị, từng bước thử thách, luân chuyển, bố trí, giao nhiệm vụ từ thấp đến cao, có kế hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện ở trường lớp và trong thực tiễn nhằm tạo nguồn bổ sung cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp trong tương lai.

Sau năm năm hoạt động, đến nay ở hầu hết các phòng, ban, chi nhánh đều có cấp trưởng và cấp phó. Các đơn vị đều xây dựng, đưa vào danh sách quy hoạch đội ngũ cán bộ trẻ, khỏe, có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn, năng lực công tác lãnh đạo và được sự tín nhiệm của tập thể để dự nguồn ở các cấp lãnh đạo, trên cơ sở đó, các đơn vị đã giúp chỉ ra cho cán bộ thuộc diện quy hoạch những mặt mạnh, yếu, những ưu, khuyết điểm để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ thuộc diện quy hoạch, đáp ứng được với các tiêu chuẩn chức danh dự kiến bổ nhiệm. 100% số đơn vị lập danh sách quy hoạch cán bộ lãnh đạo các cấp. Do vậy,

khi cần bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo mới không bị hẫng hụt, thiếu lực lượng dự nguồn.

Thực tế cho thấy ở những đơn vị làm tốt công tác quy hoạch cán bộ đã giúp công tác cán bộ nói chung, nhất là công tác đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ chủ động hơn, chất lượng cán bộ dự nguồn lãnh đạo các cấp mới cao hơn, cán bộ được bổ nhiệm, phát triển tại chỗ phát huy những mặt mạnh, đơn vị không bị hẫng hụt khi có sự biến động về cán bộ, trong các trường hợp tình uỷ, uỷ ban nhân dân, thành phố điều động, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ sang các vị trí công tác mới của địa phương.

Tuy nhiên, vẫn còn một số đơn vị nhận thức chưa đầy đủ, quy hoạch cán bộ mang tính hình thức, một số đơn vị chưa có sự phối hợp chặt chẽ với cấp uỷ cùng cấp đến công tác quy hoạch, chưa coi công tác quy hoạch là một trọng yếu trong công tác cán bộ, việc nhận thức, quán triệt quan điểm, chủ trương đến phương pháp, cách làm quy hoạch ở một số chi nhánh còn hạn chế, còn dựa vào công tác của cán bộ, còn có trường hợp còn hẹp hòi định kiến cá nhân, công tác quản lý hồ sơ cán bộ trong diện quy hoạch chưa đi vào nề nếp như việc bổ sung hồ sơ, nhận xét đánh giá hàng năm.

Từ thực trạng nói trên, chúng tôi cho rằng, để làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo các cấp theo Nghị quyết 42-NQ/TW ngày 31/11/2004 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài sự nghiệp đổi mới phát triển của ngành trong thời kỳ mới, các đơn vị cần làm tốt các vấn đề sau đây:

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức, quan niệm cũng như sự quan tâm chỉ đạo của thủ trưởng đơn vị và cấp uỷ, nâng cao hơn nữa vai trò của cấp uỷ đảng trong việc quy hoạch tạo nguồn cán bộ.

Thứ hai, cần xác định nhiệm vụ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không phải là công việc của riêng ai hay của một nhóm

người mang tính chất chủ quan mà là trách nhiệm của thủ trưởng đơn vị và của tập thể cấp uỷ đảng.

Thứ ba, trong quá trình xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy trình hướng dẫn, cần phải làm tốt công tác điều tra, khảo sát, phân tích đánh giá đúng mặt mạnh, mặt yếu về số lượng cán bộ chủ chốt để làm cơ sở xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tránh chủ quan, hình thức, áp đặt.

Thứ tư, cần thực hiện tốt Quy chế dân chủ ở cơ sở trong công tác quy hoạch, cấp uỷ cần làm tốt công tác giáo dục tư tưởng trong cán bộ, đảng viên, làm rõ trách nhiệm của đảng viên trong công tác quy hoạch cán bộ. Cần tổ chức cho cán bộ, đảng viên trong việc đánh giá, nhận xét đối với cán bộ thuộc diện quy hoạch; đồng thời, phát hiện, giới thiệu, giám sát, giúp đỡ cán bộ quy hoạch trong quá trình rèn luyện, phấn đấu.

Thứ năm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần phải dựa trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh cán bộ; do đó, trong thời gian tới, trên cơ sở hướng dẫn của Nhà nước về công tác cán bộ, cần xây dựng, cụ thể hoá và ban hành tiêu chuẩn các chức danh cán bộ, viên chức trong toàn hệ thống Quỹ HTPT nhằm phục vụ công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm có thời hạn và thực hiện việc luân chuyển cán bộ cho phù hợp.

Quy hoạch cán bộ là một vấn đề hết sức nhạy cảm, nên cần căn cứ vào tình hình, điều kiện cụ thể mà có thể công khai dự nguồn trong giới hạn, phạm vi mức độ, số lượng cán bộ cho phép, để làm sao có lợi nhất cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ, bảo đảm đoàn kết xây dựng đơn vị. Để làm tốt công tác quy hoạch, thủ trưởng đơn vị cần chủ động và phối hợp với cấp uỷ đảng trong việc xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp của hệ thống Quỹ HTPT ngày càng vững mạnh, có đủ đức, tài là nhiệm vụ xuyên suốt, là vấn đề cốt lõi, đặc biệt quan trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao. ■