

CÔNG TÁC QUY HOẠCH CÁN BỘ - BÀI TOÁN CHIẾN LƯỢC TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ NỮ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

TRẦN KIM CÚC⁽¹⁾

Đảng ta từ khi thành lập đến nay luôn quan tâm về vấn đề giải phóng phụ nữ và thực hiện nam nữ bình quyền. Nhiều chiến lược, chương trình hành động; nhiều văn bản quy phạm pháp luật được ban hành nhằm cụ thể hóa những chủ trương, chính sách của Đảng đã và đang đi vào cuộc sống, tạo chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động về bình đẳng giới. Nhờ đó, vị thế của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội không ngừng được nâng cao, góp phần tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành... Tuy nhiên, mới đây, một hội thảo⁽¹⁾ (ngày 17/4/2012) do Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tổ chức tại Hà Nội, đã nhận định rằng, ở một số bộ, ban, ngành, đoàn thể Trung ương, tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý còn thấp, chưa tương xứng với năng lực và sự phát triển của lực lượng lao động nữ. Do vậy, để phát triển nhanh và bền vững đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý các cấp trên các lĩnh vực, đảm bảo tăng về số lượng, nâng cao chất lượng, cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì vấn

đề đặt ra là phải làm tốt công tác quy hoạch cán bộ.

Quy hoạch cán bộ là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp nhằm tạo nguồn nhân sự, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đủ tài, đủ đức, đặc biệt chú trọng đến giới nữ để bảo đảm việc thực hiện tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về cán bộ nữ. Từ đó, tạo điều kiện phát huy hơn nữa vai trò, vị trí của phụ nữ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tầm quan trọng, vai trò của công tác quy hoạch cán bộ đã được Đảng ta khẳng định trong “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” (năm 1997). Trong đó, Đảng ta nhấn mạnh rằng, quy hoạch cán bộ 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. Trong thời kỳ đổi mới, Chỉ thị số 37/CT-TW ngày 16.5.1994 của Ban Bí thư về “một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong thời kỳ mới” đã nêu rõ: “Việc nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội là yêu cầu quan trọng để thật sự thực hiện quyền bình đẳng, dân chủ của phái nữ, là điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ và nâng cao địa vị xã hội của phụ nữ. Chống những biểu hiện lệch lạc, coi thường phụ nữ, khắt khe, hẹp hòi trong đánh giá, đề bạt cán bộ nữ”. Tiếp đó,

¹⁾ ThS., Học viện Chính trị Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

⁽¹⁾ Hội thảo “Thực trạng lãnh đạo nữ trong các cơ quan Trung ương và đề xuất giải pháp” ngày 17/4/2012 tại Hà Nội do Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Cơ quan Hợp tác phát triển quốc tế Tây Ban Nha (AECID) tổ chức.

Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” (năm 1997) và Nghị quyết số 42 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” (năm 2004) và văn kiện Đại hội Đại biểu Toàn Quốc lần thứ XI của Đảng là những văn kiện quan trọng của Đảng về quy hoạch cán bộ, công chức, làm căn cứ cho công tác quy hoạch cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng. Mục đích và tư tưởng chủ đạo của các nghị quyết trên là nhằm tạo ra sự đột phá trong quá trình đổi mới công tác cán bộ của Đảng, trước hết là bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý; thực hiện đồng bộ các khâu của công tác cán bộ, trong đó quy hoạch cán bộ là khâu hết sức quan trọng, có ý nghĩa chiến lược trong xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Công tác quy hoạch cán bộ là nhằm khắc phục tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định chính trị; chuẩn bị từ xa và tạo nguồn cán bộ dồi dào làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn tốt, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Công tác quy hoạch cán bộ bao gồm quy hoạch cán bộ nữ phải thực hiện theo phương châm mà các nghị quyết của Đảng đã đề ra. Đó là:

- Quy hoạch cán bộ phải thực sự gắn kết với các khâu khác trong công tác cán bộ như: nhận xét, đánh giá cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển, sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ. Đánh giá đúng cán bộ là khâu quan trọng nhất, là tiền đề cho việc bố trí cán bộ và cho quy

hoạch cán bộ; đồng thời quy hoạch cán bộ là cơ sở để thực hiện luân chuyển, đào tạo cán bộ cho nhu cầu trước mắt và lâu dài.

- Thực hiện quy hoạch “động” và “mở”: một chức danh có thể quy hoạch nhiều người và một người có thể quy hoạch nhiều chức danh; quy hoạch phải luôn được xem xét, đánh giá để bổ sung, điều chỉnh hàng năm, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới có triển vọng.

- Quy hoạch cán bộ phải đồng bộ từ trên xuống dưới; cấp trên chỉ đạo, hướng dẫn cấp dưới quy hoạch cán bộ, lấy quy hoạch cán bộ cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cán bộ cấp trên; quy hoạch cấp trên thúc đẩy quy hoạch cấp dưới.

- Quy hoạch cán bộ phải mang tính khoa học và thực tiễn, vừa tạo nguồn cho việc đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, vừa tạo động lực thúc đẩy, phát huy nhân tố chủ quan, phấn đấu vươn lên của cán bộ, bảo đảm sự đoàn kết trong sự phát triển của toàn đội ngũ cán bộ, đề phòng tư tưởng cơ hội, chạy theo quy hoạch; không cứng nhắc, máy móc trong xây dựng và thực hiện quy hoạch.

- Thực hiện công khai trong công tác quy hoạch cán bộ; cơ quan có thẩm quyền quyết định quy hoạch thì quyết định phạm vi, đối tượng, thời điểm, mức độ và cách thức công khai quy hoạch.

Cùng với việc thực hiện phương châm nói trên, công tác quy hoạch cán bộ phải dựa trên quan điểm và chủ trương của Đảng, trong đó có chú trọng quan tâm đến cán bộ nữ. Đồng thời, quy hoạch cán bộ phải đảm bảo những nguyên tắc sau:

1. Đảm bảo dân chủ, khách quan và công khai;
2. Cán bộ quy hoạch phải đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn quy định, có triển vọng phát triển; không thực hiện quy hoạch cán bộ mang tính hình thức;
3. Phối hợp chặt chẽ với cấp ủy Đảng trong quá trình xây dựng, rà soát và bổ sung quy hoạch;

4. Tuân thủ đúng quy trình, thủ tục và thẩm quyền quy định của Đảng, Nhà nước.

Đánh giá thực trạng công tác quy hoạch cán bộ nữ thời gian qua ở các cơ quan trung ương, nhiều nghiên cứu gần đây⁽²⁾ cho thấy rằng, mặc dù bình đẳng giới và công tác cán bộ nữ đã được Đảng quan tâm, thể hiện trong Cương lĩnh chính trị, các văn kiện, nghị quyết của Đảng và được thể chế hoá trong các văn bản pháp luật nhưng vẫn còn nhiều bất cập. Các văn bản về công tác cán bộ nữ còn nhiều hạn chế từ khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển đến đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ như: quy định độ tuổi trong đào tạo, luân chuyển... chưa tính đến đặc thù giới, vai trò làm vợ, làm mẹ của phụ nữ cũng như độ tuổi nghỉ hưu; nhiều văn bản chưa thể hiện rõ quan điểm thúc đẩy bình đẳng giới; chưa có văn bản quy định cụ thể tỷ lệ nữ được quy hoạch... Thực trạng cán bộ lãnh đạo nữ ở các vị trí lãnh đạo cao còn hạn chế, nữ Bộ trưởng là 9.08%, thứ trưởng 8.27%, Vụ trưởng và tương đương 9.73%. Đặc biệt đáng chú ý là tỷ lệ quy hoạch cán bộ nữ cấp cao chưa tương xứng với chỉ tiêu mà Đảng đề ra: chỉ có 5.26% nữ được quy hoạch Bộ trưởng, 15.3% nữ quy hoạch Thứ trưởng, 9.1% quy hoạch Vụ trưởng và tương đương. Đa số nữ lãnh đạo, quản lý thường được bổ nhiệm vị trí cấp phó, nhiều ngành có đồng nữ nhưng chưa có lãnh đạo nữ; càng lên cấp cao, tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý càng thấp; tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan Nhà nước thấp hơn trong các cơ quan Đảng và đoàn thể. Trong số 22 lãnh đạo bộ và cơ quan ngang bộ chỉ có 2 nữ Bộ trưởng, nhiều bộ, ngành quan trọng không có nữ lãnh đạo chủ chốt. Độ tuổi của nữ lãnh đạo tăng dần theo độ cao dần của cấp lãnh đạo; trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị của một bộ phận nữ lãnh đạo, quản lý trong một số bộ, ngành, đoàn thể

⁽²⁾ Các báo cáo tại Hội thảo "Thực trạng lãnh đạo nữ trong các cơ quan Trung ương và đề xuất giải pháp" ngày 17/4/2012 tại Hà Nội do Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Cơ quan Hợp tác phát triển quốc tế Tây Ban Nha (AECID) tổ chức.

Trung ương còn tương đối thấp, số ít lãnh đạo cấp phòng còn chưa đạt chuẩn theo quy định... Hạn chế của công tác cán bộ nữ thời gian qua là việc quan tâm đến công tác cán bộ nữ, tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý vẫn còn mang tính phong trào; điều kiện về độ tuổi trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm lại cán bộ về cơ bản vẫn có sự phân biệt theo giới do thực hiện theo độ tuổi hưu của nữ sớm hơn nam 5 năm như hiện nay (Điều này đặc biệt bất cập đối với đội ngũ cán bộ nữ làm công tác khoa học, có trình độ cao); các chính sách về công tác cán bộ còn rất ít những quy định mang tính đặc thù, hầu hết các quy định được áp dụng với cả nam và nữ. Bên cạnh đó, trên thực tế lãnh đạo cấp ủy, người đứng đầu các cơ quan hiện nay chủ yếu quan tâm, ủng hộ vấn đề quy hoạch cán bộ nữ về tinh thần, còn hành động, can thiệp cụ thể lại hạn chế. Ở một số cơ quan, lãnh đạo chưa nhận thức rõ trách nhiệm thực hiện công tác bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ, do đó chưa có sự cam kết mạnh mẽ, cụ thể hóa thành chính sách của bộ, ngành. Nhiều lãnh đạo cấp trên trực tiếp của cán bộ nữ chưa tin tưởng, mạnh dạn giao việc; chưa chăm lo, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, giới thiệu cán bộ nữ. Thậm chí, ở một số đơn vị, lãnh đạo đơn vị và cấp ủy còn ra nghị quyết "không nhận cán bộ nữ", hoặc đòi hỏi tiêu chuẩn đối với nữ giới cao hơn nam giới. Công tác quy hoạch cán bộ nhiều khi mang nặng tính hình thức. Có đơn vị số cán bộ được quy hoạch chiếm 100% số cán bộ còn trong độ tuổi quy hoạch của đơn vị, không cần đối chiếu với bất cứ một tiêu chuẩn nào, không thực hiện đánh giá cán bộ khi đưa vào quy hoạch lần đầu cũng như cán bộ đã được quy hoạch. Chính vì vậy, việc bỏ phiếu quy hoạch cán bộ mang nặng cảm tính cá nhân. Hay nói cách khác, quy hoạch cán bộ là "quy hoạch treo", thiếu tính khả thi.

Để nâng cao hiệu quả và chất lượng công tác quy hoạch cán bộ nói chung và quy hoạch cán bộ nữ nói riêng, theo chúng tôi, cần thực hiện một số điểm sau đây:

Một là, quy trình thực hiện quy hoạch cán bộ, công chức nên tuân theo các bước: dân chủ trước, tập trung sau; trước khi cấp uỷ bàn bạc và quyết định tập trung, cần mở rộng dân chủ để phát hiện, giới thiệu nguồn cho quy hoạch. Mặt khác, trước khi mọi người đề cử thêm, người đứng đầu cần nhận xét, đánh giá các ứng cử viên do mình đề cử một cách công khai trong cuộc họp cơ quan, đơn vị.

Theo chúng tôi, trong công tác quy hoạch cán bộ, công chức cần bổ sung các hình thức tự ứng cử và tiến cử, trong đó, việc tiến cử phải được bảo đảm bằng trách nhiệm, danh dự cá nhân của cán bộ trong tập thể lãnh đạo.

Hai là, có quy định người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm cá nhân cao nhất trong tập thể lãnh đạo về kết quả và chất lượng của công tác quy hoạch cán bộ, công chức nói riêng, công tác cán bộ nói chung.

Ba là, chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ, công chức phụ thuộc vào việc thực hiện một cách đồng bộ các khâu của công tác cán bộ, trong đó khâu bố trí sử dụng và đãi ngộ cán bộ, công chức là quan trọng nhất.

Bốn là, thực hiện đúng phương châm “động”, “mở” và “mềm” trong quy hoạch cán bộ, công chức. Một chức danh cần quy hoạch nhiều người; một người có thể được dự trù vào 2-3 chức danh.

Năm là, cần khắc phục quan điểm máy móc, giản đơn và chủ nghĩa cơ cấu trong dự trù, bố trí sử dụng cán bộ, công chức. Cần ưu tiên cán bộ, công chức được quy hoạch, nhưng nếu quan niệm cứng nhắc, cán bộ, công chức được cử đi đào tạo hay được bổ nhiệm, bố trí phải là người

“trong diện quy hoạch” thì có thể dẫn đến việc bỏ sót nhân tài.

Sáu là, sửa đổi, bổ sung các văn bản về công tác cán bộ nữ như: các văn bản quy định về công tác cán bộ phải được tính đến vấn đề giới, đặc thù của lao động nữ trong vai trò làm vợ, làm mẹ; ưu tiên lựa chọn ứng cử viên trong trường hợp người dự tuyển là nam và nữ có điều kiện, tiêu chuẩn như nhau; có quy định cụ thể về tỷ lệ quy hoạch cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo; quy định trách nhiệm của cấp có thẩm quyền trong xét duyệt, quy hoạch cán bộ có yếu tố giới; có chính sách để tạo nguồn cán bộ nữ; có cơ chế đảm bảo tỷ lệ nữ tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ...

Bảy là, bảo đảm cạnh tranh công bằng trong công tác bổ dụng những cán bộ, công chức được quy hoạch. Cần thừa nhận nguyên tắc cạnh tranh để lựa chọn nhân tài, để bổ nhiệm và sử dụng được những cán bộ xứng đáng nhất, ưu tú nhất. Cần tạo điều kiện và cơ hội cho cán bộ, công chức thăng tiến bằng thi tuyển cạnh tranh ở một số chức danh lãnh đạo, quản lý, tạo ra những “sân chơi” rộng mở, công bằng để tuyển chọn nhân tài, nâng cao chất lượng của công tác quy hoạch - đào tạo, bố trí sử dụng và quản lý cán bộ, công chức.

Như vậy, bài toán quy hoạch cán bộ nếu được giải đúng sẽ cho ra một đáp số là đảm bảo xây dựng và phát triển đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

