

THÔNG TƯ

Về việc hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ

Thực hiện Chỉ thị số 18-CT/TW ngày 10/7/1997 của Bộ Chính trị và Công văn số 11-HDTC/TW ngày 5/11/1997 của Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ từ nay đến năm 2000, 2010, 2020; Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn triển khai thực hiện công tác quy hoạch cán bộ trong các trường Đại học, Cao đẳng, Trung học và các cơ quan đơn vị thuộc Bộ như sau:

I. MỤC TIÊU, YÊU CẦU CẦN NẮM VỮNG

Những mục tiêu, yêu cầu chủ yếu mà Chỉ thị số 18-CT/TW của Bộ Chính trị và Công văn số 11-HDTC/TW của Ban Tổ chức Trung ương đã quy định, các trường, cơ quan, đơn vị cần nắm vững trong lúc tổ chức thực hiện là:

1. Học tập, nghiên cứu quán triệt và tổ chức thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII, về "Phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh" và Nghị quyết về "Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước".

Đây là 2 Nghị quyết quan trọng, cụ thể hoá Nghị quyết Đại hội lần thứ VIII của Đảng về vấn đề Nhà nước và vấn đề cán bộ.

2. Xây dựng chương trình hành động đảm bảo lãnh đạo phát huy trong thực tế cụ thể quyền làm chủ của nhân dân, xây dựng Nhà nước trong sạch, vững mạnh, xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ.

3. "Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ Trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, giữ vững độc lập, tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội.

Bảo đảm có đủ nguồn cán bộ để mỗi nhiệm kỳ có thể đổi mới khoảng 30% - 40% số cán bộ lãnh đạo các cấp".

4. Nắm vững các quan điểm, mục tiêu, tiêu chuẩn, những nhiệm vụ và giải pháp lớn về công tác cán bộ của thời kỳ mới, tiến hành đồng bộ các biện pháp, bảo đảm quy hoạch cán bộ sát với thực tế, có tính khả thi và hiệu quả thiết thực.

5. Tổ chức thực hiện:

Về thời gian tiến hành phải khẩn trương, tập trung, giải quyết dứt điểm;

Về công tác, chủ yếu là tạo nguồn cán bộ phục vụ cho các yêu cầu lâu dài (đến năm 2000, 2010, 2020) và cả cho yêu cầu trước mắt (bổ sung, kiện toàn cán bộ đương chức);

Về lựa chọn phải đảm bảo chất lượng theo tiêu chuẩn và phương hướng công tác cán bộ mà Nghị quyết của Đảng đã quy định (Nghị quyết số 03/HNTW ngày 18/6/1997 của Ban chấp hành Trung ương khoá VIII);

Về tổ chức thực hiện phải nắm vững và vận dụng nguyên tắc tập trung dân chủ trong lúc tiến hành.

II. NỘI DUNG CÔNG TÁC QUY HOẠCH CÁN BỘ

Những nội dung chủ yếu sau đây cần nắm vững và tổ chức thực hiện tốt:

1. Căn cứ để quy hoạch cán bộ:

a. Nhiệm vụ chính trị của ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị.

b. Hệ thống tổ chức hiện có và dự báo mô hình tổ chức của thời gian tới.

c. Tiêu chuẩn cán bộ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước;

d. Thực trạng đội ngũ cán bộ hiện có.

2. Nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch cán bộ:

a. Về tiêu chuẩn cán bộ:

Căn cứ tiêu chuẩn chung của cán bộ được Trung ương quy định trong thời kỳ mới là:

"Có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Cần kiệm liêm chính, chí công vô tư, không tham nhũng và kiên quyết chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức, kỷ luật, trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm.

Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hoá, chuyên môn, đủ năng lực và sức khoẻ để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao."

Các tiêu chuẩn đó có quan hệ mật thiết với nhau. Coi trọng cả đức và tài, đức là gốc.

Ngoài các tiêu chuẩn trên cần căn cứ vào tiêu chuẩn cho từng loại hình cán bộ Trung ương quy định và của Bộ đã ban hành (tiêu chuẩn Hiệu trưởng, Hiệu phó, Trưởng khoa, Trưởng bộ môn, tiêu chuẩn cán bộ, công chức) để vận dụng làm căn cứ xây dựng quy hoạch cán bộ.

b. Điều tra khảo sát đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ:

Các trường, các cơ quan thuộc Bộ đã có tổng kết, đánh giá tình hình tổ chức và cán bộ qua 10 năm đổi mới, nay cần rà soát lại và phân tích thực trạng tình hình đội ngũ cán bộ của cơ quan, đơn vị mình trên các mặt:

Số lượng, cơ cấu các loại cán bộ theo các lĩnh vực công tác (cán bộ lãnh đạo, chuyên môn nghiệp vụ, khoa học công nghệ, quản lý doanh nghiệp...).

Trình độ đào tạo, chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị.

Độ tuổi, thâm niên công tác, thâm niên chức vụ.

Từ đó có thể phân loại cán bộ:

Số cán bộ được đào tạo cơ bản, hoàn thành tốt nhiệm vụ, có khả năng đảm nhiệm chức vụ cao hơn.

Số có triển vọng phát triển nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng.

Số hoàn thành nhiệm vụ, ổn định công tác.

Số cần phân công, bố trí lại công tác.

Số cán bộ sắp nghỉ hưu trí, số cán bộ yếu sức khoẻ cần điều trị, điều dưỡng.

Tổng hợp, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ của cơ quan, đơn vị theo các mẫu 2, QHCB, 5 QHCB, 6 QHCB.

c. Về cán bộ lãnh đạo, quản lý:

Những vị trí chủ yếu sau đây, các trường, cơ quan cần lựa chọn cán bộ dự nguồn theo quy hoạch:

Cấp trường: Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng, Bí thư Đảng uỷ;

Cấp Vụ, Cục, Viện, Giám đốc Nhà xuất bản, Tổng công ty (gọi chung là Vụ): Vụ trưởng và các Phó Vụ trưởng.

Cấp khoa: Trưởng khoa, Trưởng bộ môn trực thuộc.

Cấp Phòng, Ban: Trưởng phòng, Trưởng ban (Phòng, Ban) và trưởng các đơn vị trực thuộc khác (Trung tâm, Trạm, Trại...).

Số lượng cho mỗi chức danh nêu trên cần có từ 2 đến 3 cán bộ dự nguồn.

Trước mắt từ nay đến 8/1998 cần tiến hành lựa chọn, đủ số để kiện toàn, thay thế cho các chức danh chủ yếu còn thiếu, còn yếu đối với cán bộ quản lý đương chức cần giải quyết, và số đã đến tuổi làm công tác lãnh đạo, quản lý.

Đến tháng 9/1998 xây dựng xong quy hoạch cán bộ dự nguồn cho yêu cầu lâu dài năm 2000, 2010, 2020.

Việc lựa chọn cán bộ dự nguồn phải dựa vào phương hướng công tác cán bộ Trung ương quy định và tiêu chuẩn cán bộ như (mục a) đã nêu để lựa chọn cán bộ dự nguồn. Đối với các trường Cao đẳng, Trung học và Dạy nghề, cơ quan sản xuất kinh doanh thuộc Bộ lúc xem xét về trình độ kiến thức cần chú ý vận dụng cho phù hợp với đặc điểm của cơ quan, đơn vị mình.

Khi lựa chọn cần chú ý đến cán bộ trẻ có năng lực, có triển vọng; cán bộ nữ; con em các gia đình có công với cách mạng; cán bộ người dân tộc thiểu số; cán bộ công tác ở những nơi khó khăn, miền núi, hải đảo đã hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Về độ tuổi với cấp trường, cấp vụ dưới 45 tuổi; cấp Khoa, Phòng, Ban,... dưới 40 tuổi.

Quy trình lựa chọn:

Thủ trưởng cơ quan, đơn vị cùng Trưởng ban Tổ chức Đảng uỷ, Trưởng phòng Tổ chức cán bộ tham mưu nghiên cứu đề xuất, nhận xét, đánh giá cán bộ, nêu danh sách dự kiến.

Cấp uỷ, lãnh đạo đơn vị tổ chức đề cán bộ Đảng viên (hoặc chỉ giới hạn trong cán bộ chủ chốt) giới thiệu cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo. Cấp nào làm cho cấp đó.

Tập thể cấp uỷ (hoặc Ban Thường vụ) xem xét, lựa chọn cán bộ dự nguồn cho cấp tương ứng tiến hành theo nguyên tắc dân chủ, tập thể.

Tổng hợp danh sách cán bộ dự nguồn theo mẫu 7 QHCB.

d. Về đội ngũ công chức, viên chức:

Xác định biên chế cho năm 1998, năm 2000 và những năm sau (có phân tích số lượng, cơ cấu, trình độ).

Dự kiến số lượng cán bộ cần thay thế, cần điều chuyển, nghỉ theo chế độ, thực hiện chính sách hưu trí...

Xây dựng kế hoạch tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ.

Thực hiện chính sách đối với các loại cán bộ.

Do đặc điểm đội ngũ cán bộ giảng dạy, cán bộ viên chức ở các trường và cơ quan Bộ hiện nay hầu hết tuổi đã cao (trên 50 tuổi), cán bộ trẻ rất ít, có nguy cơ hẫng hụt đội ngũ kế thừa, kế cận, cho nên các trường, các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ cần được củng cố bổ sung, tăng cường cán bộ trẻ có trình độ, đủ tiêu chuẩn để thay thế lớp cán bộ đã có tuổi và chuẩn bị nghỉ hưu trí.

Hàng năm các trường Đại học sử dụng từ 2% - 3% chỉ tiêu biên chế cán bộ giảng dạy để giữ lại số sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, giỏi hoặc tuyển cán bộ khoa học giỏi nhằm bổ sung, tăng cường cán bộ trẻ cho trường, đào tạo lớp cán bộ mới để kế thừa và phục vụ cho yêu cầu mới. Số cán bộ này sẽ được tổ chức thi tuyển vào biên chế Nhà nước sau khi hết thời gian tập sự theo quy định hiện hành.

e. Thực hiện các bước quy hoạch cán bộ:

Cần có kế hoạch thực hiện tốt các bước của quy hoạch cán bộ theo một quy trình chặt chẽ, trước hết là đối với cán bộ dự nguồn các chức danh chủ chốt Hiệu trưởng, Vụ trưởng, Bí thư Đảng uỷ các trường Đại học, Cao đẳng cho từng thời gian như:

Tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ;

Thực hiện quy trình điều chỉnh, luân chuyển cán bộ theo kế hoạch. Tạo điều kiện cho cán bộ trong quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau.

Đưa cán bộ dự nguồn vào các vị trí theo yêu cầu của quy hoạch.

Hàng năm các cấp uỷ Đảng và Thủ trưởng đơn vị có kế hoạch xem xét nguồn cán bộ dự bị để có sự điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu mới.

3. Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng:

Đồng thời với việc xây dựng quy hoạch cán bộ dự nguồn và cán bộ, công chức, cần khảo sát trình độ để có cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng của đơn vị trong năm 1998 và các năm tiếp theo.

Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là đảm bảo cho cán bộ dự nguồn được học tập để nâng cao trình độ lên theo đúng tiêu chuẩn đã quy định, nhất là những mặt còn thiếu, còn yếu.

Nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng là: ai thiếu mặt nào thì đào tạo, bồi dưỡng mặt ấy. Nội dung đào tạo bồi dưỡng bao gồm: lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ quản lý (cả quản lý kinh tế) vi tính và rèn luyện thử thách trong thực tế.

Từng loại cán bộ lập danh sách riêng, có chỉ tiêu kế hoạch và quy định thời gian cụ thể để đưa đi đào tạo bồi dưỡng. Đồng thời đảng viên cán bộ dự nguồn tự phân đấu theo quy hoạch.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cần sử dụng là:

Đưa đi học tập ở các trường lớp tập trung, hoặc tại chức ở Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính Quốc gia, các trường Đại học (trong và ngoài nước, trong hoặc ngoài ngành, ở Trung ương hoặc ở địa phương, lớp ngắn hoặc dài hạn).

Giao việc từ thấp đến cao ở những vị trí kế cận dự kiến sẽ bổ trí.

Đưa đi rèn luyện ở đơn vị khác, trường khác.

Sau một thời gian bồi dưỡng và rèn luyện cần xem xét đánh giá, sàng lọc chọn người xứng đáng nhất để bổ trí, sử dụng và phát hiện bổ sung dự nguồn theo quy hoạch.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN.

Để thực hiện tốt yêu cầu và nội dung công tác quy hoạch nêu trên, các trường, cơ quan, đơn vị thuộc Bộ cần thực hiện tốt mấy vấn đề sau đây:

1. Thủ trưởng và Bí thư cấp ủy các đơn vị phải đích thân trực tiếp chỉ đạo chặt chẽ, có chuẩn bị chu đáo trước khi thực hiện. Cần chọn một số cán bộ có năng lực chuyên lo cùng các Ban Tham mưu của Đảng ủy và của Hiệu trưởng để giúp Nhà trường, cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện.

2. Các đơn vị xây dựng lịch họp các hội nghị lựa chọn cán bộ dự nguồn theo các chức danh và báo cáo về Bộ, nhất là dự nguồn cấp trường, cấp Vụ để Bộ cử cán bộ theo dõi trao đổi, hỗ trợ.

3. Trong quá trình thực hiện, gặp khó khăn gì, cần báo cáo kịp thời để Bộ có kế hoạch giúp đỡ, chỉ đạo cụ thể.

4. Thời gian tiến hành cần khẩn trương, các đơn vị lập xong các loại danh sách theo quy hoạch (nêu ở mục II) gửi báo cáo về Bộ trước ngày 2/9/1998 cho cả hai diện đối tượng diện thay thế cho đương chức và diện theo quy hoạch lâu dài 2000, 2010, 2020.

Vụ Tổ chức - Cán bộ có trách nhiệm giúp Bộ tổng hợp và quản lý danh sách cán bộ dự nguồn về chức danh do Bộ quản lý.

Phòng Tổ chức - Cán bộ các trường, các đơn vị có trách nhiệm tổng hợp, quản lý danh sách đối với diện cán bộ dự nguồn còn lại.

Hàng năm đến quý IV trong năm cơ quan tổ chức (phòng, ban) có trách nhiệm làm báo cáo cho Hiệu trưởng và Đảng ủy về tình hình đội ngũ cán bộ dự nguồn, ưu, khuyết điểm của từng người có kế hoạch bồi dưỡng kịp thời.

Đối với các cơ quan hữu quan, thuộc Bộ (Vụ Đại học, Vụ Kế hoạch và Tài chính, Văn phòng Bộ, Văn phòng Ban Cán sự Đảng, Văn phòng Đảng ủy Bộ) tùy theo chức năng, nhiệm vụ của cơ quan mình có trách nhiệm giúp Bộ theo dõi, chỉ đạo các trường, các đơn vị trong việc tổ chức thực hiện xây dựng quy hoạch cán bộ, quy hoạch cán bộ dự nguồn và cán bộ, công chức nói chung.

IV. ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

1. Thông tư này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày ký.

2. Hiệu trưởng các trường, Thủ trưởng các cơ quan đơn vị thuộc Bộ có trách nhiệm thực hiện nghiêm túc Thông tư này./.

Đơn vị:.....

MẪU 7/QHCB

Cấp:.....

DANH SÁCH CÁN BỘ NGUỒN

