



QUY TRÌNH TUYỂN CHỌN, BỔ NHIỆM, MIỄN NHIỆM, LUÂN CHUYỂN, SỬ DỤNG CÁN BỘ QUẢN LÝ PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ThS. LÊ THỊ BÌNH

Phòng GD&ĐT Quận 1 - TP. Hồ Chí Minh

1. Đặt vấn đề

Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng cán bộ quản lý (CBQL) phòng giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) là khâu quan trọng trong công tác cán bộ, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL; xây dựng đội ngũ này có phẩm chất đạo đức tốt, tư tưởng chính trị vững vàng, có năng lực, nắm vững chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, có năng lực giải quyết các vấn đề thực tiễn giáo dục (GD) của quận/huyện; tạo điều kiện, động lực để CBQL phòng GD&ĐT phấn đấu, rèn luyện, học tập, tạo tính năng động trong công tác cán bộ. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng CBQL phòng GD&ĐT.

2. Ý nghĩa của việc tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng CBQL phòng GD&ĐT

Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng CBQL phòng GD&ĐT có ý nghĩa sau:

- Giúp cho quận/huyện lựa chọn được những CBQL phòng GD&ĐT có tâm huyết, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đáp ứng sự nghiệp đổi mới GD của địa phương.

- Đảm bảo cho công tác bổ nhiệm, luân chuyển, sử dụng CBQL khách quan, dân chủ, phát huy được năng lực, ở trường của cán bộ.

- Giúp cho đội ngũ cán bộ kế cận có cơ hội, điều kiện phát triển, khuyến khích những người có tài năng và phẩm chất chính trị tốt tham gia vào việc lãnh đạo, quản lý phòng GD&ĐT, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

- Giúp CBQL phòng GD & ĐT phát huy được năng lực, năng động, sáng tạo trong sự nghiệp đổi mới GD ở địa phương.

3. Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng CBQL phòng GD&ĐT

Trong những năm vừa qua, việc tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng, luân chuyển CBQL phòng GD&ĐT của các quận/huyện đã có nhiều chuyển biến và đạt được kết quả nhất định. Bước đầu huy động được các cấp, các đơn vị có chức năng làm tham mưu trực tiếp xây dựng đội ngũ CBQL. Việc đánh giá, sử dụng cán bộ dân chủ hơn. Từng bước tiêu chuẩn hóa cán bộ, kết hợp các độ tuổi, các thế hệ cán bộ. Đã thực hiện một số chính sách phù hợp với tình hình mới, đã ban hành một số quy chế về quản lý cán bộ, quy trình tiến hành lựa chọn, đề bạt, bầu cử, khen thưởng, kỉ luật cán bộ [1].

Tuy nhiên, việc đánh giá, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ nhiều khi còn chủ quan, chưa thật công tâm, chưa

hợp lí, chưa thực sự dân chủ hoặc dân chủ hình thức. Bố trí cán bộ trong nhiều trường hợp còn nặng về cơ cấu, lúng túng, bị động. CBQL phòng GD&ĐT nói riêng ở một số địa phương còn hẹp hòi, định kiến, không mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ. Những chính sách đối với cán bộ chưa tạo được động lực và phát huy tài năng, chưa khuyến khích những cán bộ công tác ở cơ sở, ở những vùng khó khăn. Nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo, quản lý công tác cán bộ và nguyên tắc tập trung dân chủ chưa được cụ thể hóa. Công tác quản lý cán bộ ở một số nơi chưa tốt. Còn thiếu các quy chế về quản lý cán bộ, luân chuyển cán bộ, nhân dân giám sát, phê bình cán bộ...

Chính vì vậy, việc xây dựng quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng, luân chuyển CBQL phòng GD&ĐT nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là việc làm cấp thiết hiện nay.

4. Quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng CBQL phòng GD&ĐT

4.1. Quy trình tuyển chọn CBQL phòng GD&ĐT

Tuyển chọn CBQL phòng GD&ĐT phải đảm bảo nguyên tắc sau:

- Có sự lãnh đạo, chỉ đạo và sự thống nhất của cấp ủy quận/huyện.

- Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công bằng, công khai, khách quan, minh bạch và có cạnh tranh.

- Nội dung tuyển chọn phải được cụ thể hóa, công khai rộng rãi để các đối tượng biết và tham gia dự tuyển.

- Tuyển chọn CBQL cần chú ý đến quá trình đào tạo, học tập và những thành tích đạt được trước và trong quy hoạch. Tùy theo tình hình cụ thể của các địa phương để ưu tiên cho các tiêu chuẩn thích hợp.

Theo chúng tôi, việc tuyển chọn CBQL phòng GD&ĐT cần thực hiện theo quy trình sau:

Bước 1: Phòng Nội vụ tham mưu cho UBND quận/huyện xây dựng đề án, kế hoạch tuyển chọn chức danh trưởng, phó trưởng phòng GD&ĐT để trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Kế hoạch tuyển chọn chức danh trưởng, phó trưởng phòng GD&ĐT, gồm:

1/ Mục đích, yêu cầu

2/ Đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn của người tham gia dự tuyển, hồ sơ đăng ký dự tuyển

- Đối tượng đăng kí dự tuyển gồm: Cán bộ thuộc nguồn quy hoạch trưởng, phó trưởng phòng GD&ĐT; cán bộ, công chức các cơ quan khác của quận/huyện có tiêu chuẩn phù hợp, có quy hoạch tương đương.

- Điều kiện, tiêu chuẩn của người tham gia dự tuyển:
 - + Tốt nghiệp Đại học Sư phạm trở lên, biết ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý GD.

- + Tuổi đời: Nữ không quá 50 tuổi, nam không quá 55 tuổi, có đủ sức khỏe để đảm nhận nhiệm vụ.

+ Là Đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam.
+ Không có thời gian vi phạm kỉ luật từ khiển trách trở lên.

+ Về chuyên môn, nghiệp vụ và các hoạt động khác: Các thành tích trong 3 năm học liền kề: Cấp bộ, cấp tỉnh, cấp huyện...; Trình độ chuyên môn: thạc sĩ, cử nhân,...; Trình độ khác: Trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ, chứng chỉ quản lí nhà nước, quản lí giáo dục...; Có sáng kiến kinh nghiệm được các cấp bộ, tỉnh, huyện công nhận.

3) Hồ sơ đăng kí dự tuyển

- Đơn đăng kí tham gia dự tuyển.

- Đề án công tác hoặc Chương trình hành động

- Văn bản đồng ý cho công chức, viên chức tham gia dự tuyển của Thủ trưởng đơn vị đang công tác và ý kiến nhận xét về phẩm chất, đạo đức, năng lực công tác của người có thẩm quyền quản lí công chức, viên chức đó.

- Sơ yếu lí lịch (mẫu 2c-BNV ban hành theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BNV ngày 06 tháng 10 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ).

- Bản sao có chứng thực các văn bằng, chứng chỉ.

- Phiếu khám sức khỏe.

- Bản nhận xét của địa phương nơi cư trú.

Đề án công tác hoặc Chương trình hành động của người dự tuyển, gồm những nội dung sau:

- Đánh giá thực trạng về tổ chức và hoạt động (trong 03 năm liên tục liền kề với thời gian tổ chức tuyển chọn); những thuận lợi, khó khăn, thời cơ, thách thức của phòng GD&ĐT.

- Đề ra mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể phát triển phòng GD&ĐT trong thời hạn giữ chức vụ trưởng, phó trưởng phòng (5 năm).

- Các biện pháp, giải pháp đề xuất để thực hiện các mục tiêu trên trong thời gian giữ chức vụ trưởng, phó trưởng phòng GD&ĐT.

- Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển phòng GD&ĐT.

- Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT ở địa phương.

- Giải pháp chỉ đạo các nhà trường đổi mới căn bản hình thức và phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả GD, đào tạo, bảo đảm trung thực, khách quan.

- Giải pháp hoàn thiện hệ thống GD quốc dân trên địa bàn theo hướng hệ thống GD mở.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, CBQL, đáp ứng đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

- Giải pháp đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, huy động xã hội hóa GD để phát triển GD&ĐT ở địa phương.

- Đề ra một số tình huống cụ thể trong giải quyết công việc với cương vị là trưởng, phó trưởng phòng GD&ĐT, đồng thời xây dựng phương án tốt nhất để giải quyết tình huống đó.

4) Hội đồng tuyển chọn

Hội đồng tuyển chọn nên có 7 hoặc 9 thành viên, gồm:

- Chủ tịch Hội đồng là: chủ tịch hoặc Phó chủ tịch UBND quận/huyện.

- Phó Chủ tịch Hội đồng là: trưởng ban tổ chức quận/huyện.

- Ủy viên Thư kí là: trưởng phòng nội vụ.

- Các ủy viên: Cán bộ phòng Kế hoạch Tài chính, phòng Tư pháp, phòng GD&ĐT, chuyên gia GD.

5) Hình thức tuyển chọn: Tập thể hội đồng chấm điểm thông qua các tiêu chí và đề án công tác hoặc chương trình hành động.

6) Cách đánh giá: Đánh giá theo thang điểm 100

- *Các tiêu chí cơ bản (25 điểm):* Đánh giá quá trình công tác, khả năng lãnh đạo, khả năng tập hợp cán bộ, đạo đức nghề nghiệp của người dự tuyển. Đánh giá thành tích trong công tác gồm: Các danh hiệu thi đua đã đạt được trong 3 năm gần nhất, tùy theo cấp độ khen thưởng sẽ cơ cấu số điểm hợp lí; Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; Cộng thêm điểm cho những người có văn bằng, chứng chỉ về đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn hoặc các kĩ năng, kiến thức liên quan đến phục vụ công việc được bổ nhiệm. Khả năng lãnh đạo qua quá trình đã được giao giữ các chức vụ trong các cơ sở GD; Khả năng nghiên cứu khoa học qua các công trình đã được tham gia hoặc phối hợp thực hiện, các sáng kiến cải tiến trong quá trình công tác đã được thừa nhận; Các kĩ năng lãnh đạo, điều hành, kĩ năng lập kế hoạch, xây dựng chiến lược, phân tích, tổng hợp và tổ chức thực hiện; Mỗi quan hệ phối hợp trong quá trình công tác, bao gồm cả việc tổ chức phối hợp thông qua mức độ tín nhiệm trong công việc và các kết quả từ việc phối hợp mang lại; Tinh thần, thái độ học tập bao gồm các nội dung, chương trình đã và đang tham gia học tập, nghiên cứu để phục vụ công tác. Về phẩm chất, đạo đức: Chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và nội quy, quy chế của cơ quan...

- *Bảo vệ chương trình hành động (70 điểm):* Mục đích nhằm đánh giá được trình độ nắm bắt, nhạy bén sau khi thâm nhập thực tế tại đơn vị, nhất là những vấn đề có liên quan đến vị trí đăng kí dự tuyển, qua đó có nhận xét, nhìn nhận thực trạng và rút ra những vấn đề cần quan tâm đề xuất xử lí khi đảm nhận nhiệm vụ, đề xuất các giải pháp để giải quyết vấn đề, tùy theo cách lập luận, trình bày trong chương trình hành động và những giải pháp đề ra có tính thực tiễn và khả thi cao trong thực tế hội đồng sẽ xem xét quyết định số điểm cho người dự tuyển. Mặt khác, qua phần trình bày chương trình hành động, người dự tuyển cũng được đánh giá về khả năng thuyết phục, năng lực tổng hợp, phong cách lãnh đạo và các kĩ năng về tin học, thuyết trình, khả năng ứng xử linh hoạt khi trả lời những câu hỏi do hội đồng đưa ra.

- *Điểm ưu tiên (5 điểm):* Ngoài cơ cấu điểm trong các phần đã nêu trên còn có các điểm ưu tiên thuộc diện chính sách theo quy định hiện hành của Nhà nước, điểm dành cho những người đã có thâm niên công tác tại phòng GD&ĐT, có nghiệp vụ phù hợp và điểm khuyến khích đối với người dự tuyển là nữ giới. Kết quả cuối cùng của người dự tuyển được tính trên cơ sở tổng số điểm của các mục nêu trên. Người dự tuyển có số điểm cao nhất sẽ được chọn để xem xét, bổ nhiệm.

Bước 2: Phòng Nội vụ xét tuyển các đối tượng dự tuyển đối chiếu với các tiêu chuẩn, tiêu chí tuyển chọn và trình hội đồng những người đủ điều kiện, tiêu chuẩn dự tuyển.

Bước 3: Tổ chức cho những người dự tuyển trình bày đề án công tác trong nhiệm kì.



Hội đồng tuyển chọn và cán bộ, công chức, viên chức phòng GD&ĐT xem xét, đánh giá, phỏng vấn người dự tuyển. Hội đồng đánh giá xếp loại hoặc cho điểm theo thang điểm trên.

Bước 4: Phòng Nội vụ tổng hợp kết quả và lập danh sách những người được lựa chọn trình UBND quận/huyện xem xét bổ nhiệm.

Bước 5: Chủ tịch UBND quận/huyện ra quyết định bổ nhiệm.

4.2. Quy trình bổ nhiệm CBQL phòng GD&ĐT

Bổ nhiệm CBQL phòng GD&ĐT là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ. Bởi vì CBQL là người có tác động tiên quyết đến chất lượng và hiệu quả của tổ chức. Vì vậy, việc bổ nhiệm chính xác CBQL có đủ phẩm chất và năng lực cho một tổ chức vừa củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực lãnh đạo và chất lượng công tác, vừa làm căn cứ để các cấp quản lý xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chính sách đối với cán bộ. Đồng thời, qua việc được bổ nhiệm, người CBQL có cơ sở tự đánh giá những mặt mạnh và mặt yếu của mình để có biện pháp phấn đấu, rèn luyện, khắc phục khuyết điểm, phát huy ưu điểm, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Theo chúng tôi, việc bổ nhiệm CBQL phòng GD&ĐT cần thực hiện theo quy trình sau:

Bước 1: Phòng Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức quận/huyện ủy rà soát cán bộ thuộc diện quy hoạch trưởng, phó trưởng phòng GD&ĐT. Lấy ý kiến đánh giá của địa phương nơi cán bộ cư trú; Trình Ban Thường vụ quận/huyện ủy danh sách lấy thư giới thiệu và quy trình bổ nhiệm.

Bước 2: Phòng Nội vụ tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức, phòng GD&ĐT lấy thư giới thiệu nhân sự trưởng, phó trưởng phòng; Nhân sự trình bày đề án công tác hoặc chương trình hành động theo nhiệm kỳ 5 năm; Cán bộ, công chức, viên chức phòng GD & ĐT nhận xét, đánh giá công tác quản lý và góp ý cho đề án công tác của nhân sự; Lấy thư giới thiệu.

Bước 3: Tổ chức hội nghị cấp ủy và tập thể lãnh đạo phòng GD&ĐT lấy thư giới thiệu nhân sự.

Bước 4: Phòng Nội vụ tổng hợp kết quả lấy thư giới thiệu trình Ban Thường vụ quận/huyện ủy xem xét, quyết định bổ nhiệm.

Bước 5: Chủ tịch UBND quận/huyện ra quyết định bổ nhiệm.

4.3. Quy trình miễn nhiệm CBQL phòng GD&ĐT

Việc miễn nhiệm CBQL phòng GD&ĐT là một giải pháp không thể thiếu của công tác tổ chức cán bộ nhằm làm trong sạch bộ máy, tạo môi trường lành mạnh cho nhân tố mới phát triển, kịp thời củng cố, đảm bảo sự ổn định tích cực cho toàn bộ máy. Theo chúng tôi, việc miễn nhiệm CBQL phòng GD&ĐT cần thực hiện như sau:

CBQL phòng GD&ĐT được lựa chọn, miễn nhiệm theo những yêu cầu và tiêu chuẩn được Đảng, Nhà nước và ngành quy định, khi họ không đảm đương nổi công việc, không làm tròn trách nhiệm hoặc có sai phạm, uy tín giảm sút, sức khỏe không đảm bảo,... Nếu CBQL không tự nguyện từ chức thì các cấp quản lý có thẩm quyền phải có biện pháp kịp thời miễn nhiệm.

Việc miễn nhiệm đúng đối tượng, đúng thời điểm

là giải pháp cần thiết làm cho đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT luôn được sàng lọc, bổ sung được những nhân tố mới, trẻ, có triển vọng phát triển, làm trong sạch, kiện toàn bộ máy; đem lại niềm tin cho cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị; tạo ra môi trường trong sạch, ổn định, đồng thời còn có tác dụng GD cán bộ.

4.4. Quy trình luân chuyển CBQL phòng GD&ĐT

Luân chuyển CBQL phòng GD&ĐT nhằm khắc phục tình trạng trì trệ, gia trưởng, chủ quan trong công tác quản lý. Tạo điều kiện cho CBQL có một sức sống mới, năng động hơn; chủ động rèn luyện, phấn đấu trong môi trường, hoàn cảnh mới, đáp ứng đổi mới GD.

Phòng Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức quận/huyện ủy tham mưu cho Ban Thường vụ quận/huyện ủy, UBND quận/huyện ban hành quy chế về việc luân chuyển CBQL và đảm bảo chế độ, chính sách cho cán bộ được luân chuyển. Theo chúng tôi, việc luân chuyển CBQL phòng GD&ĐT cần thực hiện theo quy trình sau:

Bước 1: Phòng Nội vụ rà soát cán bộ thuộc diện luân chuyển, nhu cầu CBQL ở các đơn vị; vị trí quản lý; những cán bộ trẻ có triển vọng phát triển...

Bước 2: Phòng Nội vụ trình Ban Thường vụ quận/huyện ủy xem xét, quyết định điều động, luân chuyển.

Bước 3: Phòng Nội vụ làm việc với cấp ủy và tập thể lãnh đạo nơi cán bộ công tác và nơi cán bộ dự kiến được điều động đến để thống nhất chủ trương điều động của Ban Thường vụ.

Bước 4: Chủ tịch UBND quận/huyện ra quyết định điều động cán bộ.

4.5. Quy trình sử dụng CBQL phòng GD&ĐT

Để sử dụng tốt CBQL, chúng ta cần quán triệt nguyên tắc:

- Sử dụng cán bộ phải đúng người, đúng việc, đảm bảo sự đoàn kết.
- Sử dụng cán bộ phải gắn với việc quản lý cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát để đánh giá đúng cán bộ.
- Sử dụng cán bộ gắn liền với bồi dưỡng toàn diện và bảo vệ cán bộ.
- Sử dụng cán bộ cần tránh tư tưởng chủ quan, hẹp hòi, định kiến, áp đặt.

Để sử dụng tốt đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT, chúng ta cần thực hiện như sau:

- Bố trí sử dụng cán bộ đúng người, đúng việc nhằm phát huy tối đa tiềm năng, năng lực, tính chủ động, sáng tạo của CBQL phòng GD&ĐT.

- UBND quận/huyện cần xây dựng đề án vị trí việc làm các chức danh lãnh đạo, trong đó có trường, phó trưởng phòng GD&ĐT. Trên cơ sở đó xác định số lượng CBQL phòng GD&ĐT, yêu cầu về phẩm chất, năng lực mới của họ trong bối cảnh đổi mới GD.

- Để thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới GD của địa phương, cần tăng cường giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho họ theo tinh thần Nghị định số 115/2010/NĐ-CP của Chính phủ Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về GD.

- Cấp ủy, UBND quận/huyện cần tăng cường công tác giám sát, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của CBQL phòng GD&ĐT, đặc biệt trong việc tham mưu triển khai thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản,

(Xem tiếp trang 32)