

GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI CÔNG TÁC QUY HOẠCH, TUYỂN CHỌN, BỔ NHIỆM, MIỄN NHIỆM, LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ CÁC TỈNH THUỘC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM PHÍA NAM

PGS.TS. THÁI VĂN THÀNH - Trường Đại học Vinh

ThS. TRẦN THẾ LƯU - Thành ủy TP. Hồ Chí Minh

1. Đặt vấn đề

Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam gồm 8 tỉnh, thành phố, đó là: TP. Hồ Chí Minh, Tây Ninh, Bình Phước, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa – Vũng Tàu, Long An, Tiền Giang. Diện tích trên 30 nghìn km² (chiếm 9,2 % diện tích cả nước), dân số (năm 2008) có 14,7 triệu người (chiếm 17,7% dân số cả nước), tỉ lệ đô thị hoá đạt 48% (bằng 1,8 lần trung bình cả nước). Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của cả nước: Là vùng duy nhất hiện nay hội tụ đủ điều kiện và lợi thế để phát triển công nghiệp dịch vụ, đi đầu trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH); Đặc biệt phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp điện tử, công nghiệp dầu khí và sản phẩm hoá dầu; Phát triển dịch vụ cao cấp, dịch vụ du lịch, dịch vụ viễn thông, tài chính, ngân hàng; Nghiên cứu, ứng dụng và triển khai khoa học và công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao.

Trong những năm vừa qua, việc xây dựng quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng, luân chuyển cán bộ quản lý (CBQL) đã có nhiều chuyển biến và đạt được kết quả nhất định. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, đặt ra cho CBQL trường trung học cơ sở (THCS) những cơ hội và thách thức mới. Vì vậy, việc đề ra các giải pháp đổi mới công tác quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng, luân chuyển CBQL trường THCS ở các tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của vùng là việc làm cấp thiết hiện nay.

2. Xây dựng quy hoạch CBQL

Quy hoạch đội ngũ CBQL trường THCS là nội dung trọng yếu và là quá trình thực hiện các chủ trương, biện pháp giúp cấp uỷ và cơ quan quản lý cấp trên có thẩm quyền xây dựng đội ngũ CBQL trường THCS thuộc phạm vi phân cấp quản lý. Mặt khác, quy hoạch đội ngũ CBQL trường THCS giúp cho các trường THCS có đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hoá về trình độ; đồng thời tạo được thể chế động nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển sự nghiệp GD&ĐT của ngành nói chung và của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam nói riêng.

2.1. Căn cứ xây dựng quy hoạch

Căn cứ vào hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh về công tác cán bộ, từ thực tiễn vùng kinh tế trọng điểm phía Nam để xây dựng quy hoạch CBQL trường THCS:

Nghị quyết 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản,

toàn diện GD&ĐT; Điều lệ trường học, nhiệm vụ chính trị của ngành Giáo dục, của địa phương, của trường; Tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; Thực trạng đội ngũ cán bộ hiện có (thông qua khảo sát, đánh giá cán bộ của từng trường và các trường trong quận/huyện); Quy hoạch cán bộ phải đảm bảo tính liên tục, kế thừa, được bổ sung hàng năm, có hiệu lực pháp lý và khả thi; Dự báo được sự phát triển về quy mô, chất lượng, loại hình giáo dục.

2.2. Xây dựng kế hoạch lập quy hoạch

Các cấp uỷ, thủ trưởng cơ quan, đơn vị quán triệt công tác quy hoạch cán bộ. Rà soát lại việc thực hiện quy hoạch CBQL giáo dục giai đoạn trước, trên cơ sở đó xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL trường THCS giai đoạn tiếp theo.

Xây dựng kế hoạch cụ thể trong từng giai đoạn: Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch; kế hoạch kiểm tra, đánh giá việc xây dựng quy hoạch và tổ chức thực hiện quy hoạch của cấp mình, đơn vị mình đảm bảo theo đúng tiến độ.

* **Quy trình thực hiện:** Phòng GD&ĐT phối hợp với phòng nội vụ tham mưu cho Ủy ban nhân dân (UBND) quận/huyện xây dựng quy hoạch CBQL trường THCS gồm các bước như sau:

- **Bước 1:** Thông qua khảo sát, đánh giá CBQL của trường THCS tiến hành phân tích số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ hiện có, phân loại cán bộ theo yêu cầu quy hoạch.

- **Bước 2:** Dự báo nhu cầu CBQL từng thời kỳ. Căn cứ dự báo về dân số, quy mô phát triển số học sinh, số trường, lớp của THCS trong quận/huyện để dự báo về các chức danh hiệu trưởng, phó hiệu trưởng; yêu cầu về năng lực tổ chức thực hiện, trình độ chuyên môn, lí luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, trình độ quản lí... đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

- **Bước 3:** Xác định nguồn bổ sung CBQL tại chỗ, ở các trường khác trong quận/huyện, trong tỉnh...

- **Bước 4:** Lập danh sách cán bộ dự nguồn: Ban giám hiệu, cấp uỷ của trường giới thiệu cán bộ dự nguồn các chức danh hiệu trưởng, phó hiệu trưởng (lấy phiếu tín nhiệm trong cán bộ, giáo viên). Phòng GD & ĐT, phòng nội vụ lập danh sách quy hoạch để nghị UBND quận/huyện phê duyệt.

- **Bước 5:** Tạo điều kiện cho cán bộ trong quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng hoặc thực hiện điều chỉnh, luân chuyển để cán bộ được rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau.

- **Bước 6:** Đưa cán bộ dự nguồn vào các vị trí theo yêu cầu của quy hoạch, sau khi xây dựng quy hoạch

cán bộ hàng năm cần định kì kiểm tra, đánh giá quy hoạch cán bộ và có biện pháp bổ sung quy hoạch.

3. Tuyển chọn CBQL

Tuyển chọn CBQL trường THCS phải được dựa trên cơ sở quy hoạch CBQL, nhu cầu thực tế của cơ sở giáo dục cần tuyển chọn. Tuyển chọn CBQL trường THCS phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ và công khai, quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức thật sự. Công khai hoá các tiêu chuẩn tuyển chọn nhằm bình đẳng trong việc lựa chọn vào cương vị lãnh đạo. Tuyển chọn CBQL cần chú ý đến quá trình đào tạo, học tập và những thành tích đạt được trước và trong quy hoạch. Tuỳ theo tình hình cụ thể ở các trường để ưu tiên cho các tiêu chuẩn thích hợp. Khi xem xét tuyển chọn cán bộ cần chú ý: Cán bộ phải có trình độ kiến thức (kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, khoa học quản lí...) được huấn luyện, rèn luyện các kĩ năng quản lí, có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, được cọ sát trong thực tiễn.

*** Quy trình thực hiện:** Để lựa chọn được CBQL thực sự khách quan, đúng người, đúng việc cần thực hiện qua các bước sau:

Bước 1: Rà soát toàn bộ đối tượng CBQL trong quy hoạch nguồn về năng lực chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, uy tín trong đồng nghiệp, thời gian công tác cọ sát thực tiễn, tuổi đời và giới tính...

Bước 2: Phòng GD&ĐT phối hợp với phòng nội vụ xét tuyển các đối tượng được tuyển chọn đối chiếu với những tiêu chí sau:

1/ Tốt nghiệp đại học sư phạm trở lên, biết ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lí trường học.

2/ Tuổi đời: Nữ dưới 45 tuổi, nam dưới 50 tuổi, có đủ sức khoẻ để đảm nhận nhiệm vụ.

3/ Là Đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam.

4/ Không có thời gian vi phạm kỉ luật từ khiển trách trở lên.

5/ Về chuyên môn, nghiệp vụ và các hoạt động khác:

- Các thành tích trong 3 năm liền kể: Cấp bộ, cấp tỉnh, cấp huyện.

- Trình độ chuyên môn: Thạc sĩ, đại học.

- Trình độ khác: Trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ, trình độ quản lí nhà nước, quản lí giáo dục...

- Có sáng kiến kinh nghiệm được các cấp bộ, tỉnh, huyện công nhận.

Bước 3: Những người được lựa chọn bổ nhiệm cần trình bày đề án công tác trong nhiệm kì của mình để các cấp có thẩm quyền cùng cán bộ, công chức, viên chức ở cơ sở xem xét, tham khảo. Các đề án có thể tập trung vào các đề tài sau: Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện; Các giải pháp xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia giai đoạn I, giai đoạn II; Các giải pháp thực hiện có hiệu quả phong trào thi đua xây dựng trường học thân thiện; Các giải pháp thực hiện công tác xã hội hoá giáo dục đạt hiệu quả; Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên...; Giải pháp phát triển chương trình giáo dục nhà trường THCS theo định hướng phát triển năng lực HS; Giải pháp định hướng giá trị, xây dựng văn hóa nhà trường...

Bước 4: Phòng GD&ĐT phối hợp với phòng nội vụ lập danh sách những người được lựa chọn trình UBND quận/huyện xem xét bổ nhiệm.

4. Bổ nhiệm CBQL

4.1. Bổ nhiệm

Bổ nhiệm CBQL trường THCS là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ bởi người CBQL là người có tác động tiên quyết đến chất lượng và hiệu quả của tổ chức. Vì vậy, việc lựa chọn và 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 lí xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chính sách đối với cán bộ. Đồng thời, qua việc được lựa chọn, 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.

*** Quy trình thực hiện:** Phòng GD&ĐT phối hợp phòng nội vụ thống nhất lựa chọn CBQL trong nguồn quy hoạch. Hai phòng lập danh sách tham mưu đề nghị UBND quận/huyện làm quy trình bổ nhiệm cán bộ.

Tiến hành bổ nhiệm CBQL phải thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm cán bộ đã quy định và làm thủ tục đúng theo từng bước quy định trong quy chế bổ nhiệm cán bộ.

Phòng GD&ĐT, phòng nội vụ trực tiếp làm việc với lãnh đạo nhà trường về nguồn nhân sự và chương trình hội nghị lấy phiếu tín nhiệm, tiến hành việc lấy phiếu tín nhiệm tại đơn vị cơ sở nơi nhân sự đang công tác.

Sau khi có kết quả phiếu thăm dò, hai phòng lập danh sách đề nghị quận/huyện uỷ, UBND ra quyết định bổ nhiệm.

4.2. Bổ nhiệm lại

Bổ nhiệm lại nhằm đánh giá toàn bộ kết quả công tác quản lí của CBQL tại các đơn vị công tác khi hết thời hạn giữ chức vụ bổ nhiệm theo quy định. Tiếp tục bổ nhiệm lại cho những CBQL có đủ điều kiện và tiêu chuẩn bổ nhiệm lại, đồng thời là cơ sở để miễn nhiệm CBQL không đáp ứng được yêu cầu công tác của ngành, không đảm bảo sức khoẻ, giảm sút uy tín...

Tiếp tục bổ nhiệm lại cho những CBQL hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian giữ chức vụ, bảo đảm tiêu chuẩn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời gian tới, đơn vị có nhu cầu và có đủ sức khoẻ làm việc.

*** Quy trình thực hiện:** Căn cứ vào điều lệ trường THCS, chỉ bổ nhiệm lại cho CBQL giữ chức vụ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng nhiệm kì 5 năm (60 tháng).

Phòng GD&ĐT và phòng nội vụ rà soát lập danh sách các CBQL hết nhiệm kì, thống nhất cách thức làm việc, thống nhất cụ thể các trường hợp bổ nhiệm lại trình UBND quận/huyện và hội đồng xét bổ nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo xem xét quyết định.

Phòng GD&ĐT và phòng nội vụ tiến hành làm quy trình lấy phiếu tín nhiệm tại các đơn vị cơ sở, nghe báo cáo đánh giá công tác quản lí của CBQL và ý kiến phát biểu của tập thể hội đồng sư phạm nhà trường. Lấy ý kiến đánh giá của địa phương nơi CBQL công tác. Báo cáo đề án công tác cho nhiệm kì tiếp theo.

Lập danh sách đề nghị ra quyết định bổ nhiệm lại

cho CBQL đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

Đối với CBQL tuổi đời dưới 5 năm thì đủ tuổi nghỉ hưu nếu đáp ứng yêu cầu tốt thì được kéo dài thời gian đến tuổi nghỉ hưu, bổ nhiệm có thời hạn. Thực hiện chế độ bổ nhiệm có thời hạn đối với CBQL trường THCS cần chú ý:

- Người được bổ nhiệm phải là cán bộ có trong quy hoạch.

- Thực hiện dân chủ trong bổ nhiệm (lấy phiếu tín nhiệm, tham khảo ý kiến, theo dõi quá trình công tác...) tránh tình trạng nể nang, bè cánh.

- Người được bổ nhiệm phải có đề án công tác của mình trong một nhiệm kỳ 5 năm.

- Mỗi hiệu trưởng không làm quá hai nhiệm kỳ (10 năm) ở một trường học.

5. Miễn nhiệm CBQL

Việc miễn nhiệm CBQL trường THCS 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.

* **Quy trình thực hiện:** CBQL trường THCS được lựa chọn, bổ 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 khoẻ 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 trường THCS luôn được sàng lọc, được bổ sung, làm trong sạch, kiên 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 giáo dục cán bộ. Để sử dụng cán bộ hợp lý, cần mạnh dạn thực hiện tốt việc miễn nhiệm cán bộ không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

6. Về luân chuyển CBQL

Việc luân chuyển CBQL trường THCS phải có kế hoạch cụ thể, rõ ràng theo quy định hiện hành nhằm nâng cao chất lượng quản lý giáo dục. Luân chuyển CBQL nhằm khắc phục được tình trạng trì trệ, gia trưởng, chủ quan, tạo cho cán bộ một sức sống mới, chủ động rèn luyện, phấn đấu trong hoàn cảnh mới, môi trường mới.

Phòng GD&ĐT tham mưu cho ban thường vụ quận/huyện ủy, UBND quận/huyện ban hành quy chế về việc luân chuyển CBQL và đảm bảo về chế độ chính sách cho cán bộ được luân chuyển.

Tuy nhiên, luân chuyển cán bộ nếu thiếu thận trọng sẽ gây nên sự xáo trộn, công việc bị ngắt đoạn không liên tục trong một thời gian nhất định. Do đó, trong luân chuyển cán bộ cần lưu ý một số vấn đề sau: Chỉ nên luân chuyển cán bộ đến đơn vị mới khi họ am hiểu lĩnh vực đó; Cần đề cao ý thức trách nhiệm và kỷ luật trong việc luân chuyển cán bộ; Cần kết hợp hài hòa trong bố trí CBQL ở một trường để vừa có cán bộ có trình độ lý luận, vừa có cán bộ giàu kinh nghiệm thực tiễn, cơ cấu cán bộ hợp hoà: nam - nữ, già - trẻ, chuyên ngành khoa học tự nhiên - khoa học xã hội...

7. Về sử dụng cán bộ

Để khai thác hết tiềm năng của CBQL, cần thực

hiện việc giao khoán công việc, để tài cho cán bộ, yêu cầu CBQL thường xuyên rút kinh nghiệm, báo cáo kinh nghiệm trước lãnh đạo, trước các hội đồng chuyên môn, hội đồng khoa học. Thường xuyên thực hiện tốt chế độ tự phê bình và phê bình.

Phải giám sát kiểm tra thường xuyên CBQL theo các nội dung: Về tư tưởng, công tác, quan hệ và sinh hoạt. Kịp thời phát hiện, ngăn chặn ngay từ đầu khi cán bộ có dấu hiệu sai phạm. Làm tốt việc bảo vệ cán bộ, thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ đối với cán bộ. Việc sử dụng cán bộ cần quản triệt quan điểm:

- Sử dụng cán bộ phải đúng người, đúng việc, đảm bảo sự đoàn kết.

- Sử dụng cán bộ phải gắn với quản lý cán bộ, 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.

- Kiên quyết khắc phục tư tưởng chủ quan, gia trưởng, hẹp hòi, định kiến, áp đặt.

8. Kết luận

Để phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS vùng kinh tế trọng điểm phía Nam theo tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, chúng ta cần đổi mới công tác quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng, luân chuyển CBQL và triển khai thực hiện các giải pháp trên một cách đồng bộ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ III Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3]. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan, (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4]. Phạm Minh Hạc, (1996), *Mười năm đổi mới giáo dục và đào tạo*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [5]. Trần Kiểm, (2004), *Khoa học quản lý nhà trường phổ thông*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [6]. Nguyễn Lộc (Chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp, (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm.

SUMMARY

The paper proposes some innovative solutions to management staff's planning, recruitment, appointment, dismissal, usage and adjustment at lower secondary schools in key economic zone provinces in the South, making great contributions to implementing the Resolution 29-NQ/TW on the fundamental and comprehensive renewal of education and training, to meeting the requirements of industrialization and modernization in context of market economy towards market orientation and international integration.

Keywords: Planning, recruitment, appointment, dismissal, adjustment, management staff.