

GÓP MỘT SỐ Ý KIẾN VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ QUẢN LÝ VỐN NHÀ NƯỚC Ở CÁC TẬP ĐOÀN KINH TẾ

ThS. NGUYỄN ĐĂNG QUẾ*

1. Thực hiện đường lối đổi mới, sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước theo hướng xây dựng các tập đoàn kinh tế mạnh, từ cuối năm 2006, đặc biệt là năm 2007, hàng loạt các tập đoàn kinh tế (TĐKT) hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con được thành lập và hoạt động. Những TĐKT này được thành lập trên cơ sở các tổng công ty nhà nước và các doanh nghiệp nhà nước độc lập. Trong các TĐKT, có hơn 85% vốn thuộc sở hữu nhà nước. Do vậy, việc xây dựng các TĐKT mạnh trong cạnh tranh trên thị trường cả trong nước và quốc tế trên cơ sở bảo tồn và phát triển vốn nhà nước, chống thất thoát đang là đòi hỏi bức xúc hiện nay. Thực tiễn ở nước ta trong thời gian qua cho thấy, cán bộ quản lý vốn nhà nước trong các doanh nghiệp đóng vai trò quyết định việc bảo tồn, phát triển, chống thất thoát vốn, tài sản nhà nước ở các doanh nghiệp. Vì vậy tạo lập một cơ chế về công tác cán bộ hợp lý theo yêu cầu mà nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế phù hợp với hoạt động theo quan hệ “hùn vốn” trong các TĐKT ở Việt Nam hiện nay đang là vấn đề hết sức cần thiết.

Cán bộ quản lý vốn nhà nước trong các TĐKT, đặc biệt là các chức danh chủ tịch hội đồng quản trị (HDQT), tổng giám đốc (TGD), phó TGD điều hành công ty mẹ, công ty con, ban quản lý TĐKT có vai trò quyết định hiệu quả kinh doanh của TĐKT cũng như các công ty trong TĐKT.

Về nguyên tắc, cán bộ được bổ nhiệm vào các chức danh trên phải bảo đảm vừa “hồng” vừa “chuyên”. Tuy nhiên, việc xác định các tiêu chuẩn không phải qua lý lịch

công tác cán bộ mà phải có tiêu chí đánh giá khách quan. “*Hồng*” và “*chuyên*” của các chức danh trên liên quan đến việc bảo tồn và phát triển vốn tài sản của Nhà nước, của TĐKT cũng như các công ty. Do vậy, “*hồng*” và “*chuyên*” phải được thể hiện bằng sự tâm huyết, toàn tâm, toàn ý với sự phát triển đi lên của TĐKT cũng như từng công ty thành viên. Đồng thời, phải có kiến thức, kỹ năng và bản lĩnh lãnh đạo, quản lý kinh tế, quản lý kinh doanh, làm cho các công ty trong TĐKT hoạt động có hiệu quả và hiệu quả ngày càng cao.

Đây là những cán bộ được cơ quan chủ quản (đại diện cho Nhà nước), bổ nhiệm vào các chức vụ ở TĐKT để quản lý phần vốn nhà nước. Thực tiễn những yếu kém về hiệu quả kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước (DNNN), những tiêu cực, tham nhũng trong các DNNN trong thời gian vừa qua chủ yếu là xuất phát từ sự chưa hợp lý về công tác cán bộ quản lý phần vốn nhà nước tại DNNN. Sự chưa hợp lý đó được thể hiện ở việc bổ nhiệm chưa xuất phát từ năng lực thực sự của cán bộ; cơ chế bổ nhiệm, miễn nhiệm thay thế... còn có nhiều trói buộc hạn chế tính tự chủ, sáng tạo của cán bộ quản lý vốn nhà nước trong TĐKT. Mặt khác, chưa kết hợp hài hoà giữa lợi ích cán bộ quản lý với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp; chế tài chưa có tính răn đe mạnh về trách nhiệm cán bộ quản lý với việc bảo tồn và phát huy vốn nhà nước trong các doanh nghiệp.

* Học viện Hành chính.

2. Từ thực tế trên, theo chúng tôi công tác cán bộ quản lý phần vốn nhà nước trong các TĐKT cần được đổi mới theo phương thức sau đây:

Một là, cần thay phương thức bổ nhiệm thông qua đề cử bằng thi tuyển đối với cán bộ giữ các chức vụ chủ tịch HĐQT, TGD, kế toán trưởng của TĐKT cũng như các công ty mà vốn nhà nước chiếm tỉ lệ chi phối (> 50%). Quy trình thực hiện phương thức thi tuyển, cần được thực hiện theo các bước sau:

- Trên cơ sở đường lối, chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước, cơ quan chủ quản phối hợp với các cơ quan quản lý của Đảng, Nhà nước về cán bộ xây dựng hệ thống tiêu chí các tiêu chuẩn về “hồng” và “chuyên” cho từng chức danh cán bộ. Trong tiêu chuẩn, cần chú trọng đến trình độ chuyên môn và kỹ năng điều hành, quản lý doanh nghiệp.

- Lượng hoá các tiêu chuẩn trên thành các câu hỏi thi.

- Tổ chức thi tuyển công khai các chức danh trên. Theo đó, cần có quy định điểm tối thiểu cho từng chức danh. Thành lập Hội đồng đánh giá kết quả thi tuyển.

- Những người trúng tuyển được cơ quan chủ quản kí kết hợp đồng bổ nhiệm có thời hạn. Đây là hợp đồng giữa Nhà nước (Bên A) và người được giữ các cương vị quản lý theo chức danh đã trúng tuyển (Bên B). Trong hợp đồng, cần có sự thảo luận để xác định cụ thể một số nội dung chủ yếu như thời hạn hợp đồng; các điều kiện bất khả kháng phải thay đổi hợp đồng; trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi khi thay đổi hợp đồng đối với hai bên; trách nhiệm và quyền lợi vật chất đối với người quản lý về sự bảo tồn, phát triển vốn ở doanh nghiệp; các điều kiện để cán bộ quản lý phát huy triệt để tài năng, sáng tạo hoàn thành tốt những cam kết trong hợp đồng.

Với phương thức trên sẽ hạn chế sự can thiệp của cơ quan chủ quản đến cán bộ quản lý. Làm cho những cán bộ này thực sự là chủ đối với phần vốn họ quản lý ở doanh

nh nghiệp. Mặt khác, Nhà nước cần tập trung thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát. Phương thức này hiện đang được thực hiện có hiệu quả đối với các TĐKT lớn, phát triển ở các nước tiên tiến.

Hai là, thực hiện bổ nhiệm theo cơ chế công khai, dân chủ đối với các chức danh quản lý khác ở TĐKT như uỷ viên HĐQT, các phó TGD, trưởng ban kiểm soát...

Trong điều kiện hiện nay chưa thể tổ chức thi tuyển đối với tất cả cán bộ quản lý phần vốn nhà nước trong các doanh nghiệp thì ngoài chức danh chủ chốt, quyết định thực hiện theo phương thức thi tuyển nói trên, các chức danh khác vẫn thực hiện theo cơ chế bổ nhiệm. Tuy nhiên, cần có sự đổi mới nhằm chọn được những cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong điều kiện mới. Quy trình bổ nhiệm được thực hiện theo các nội dung:

- Trên cơ sở chính sách cán bộ của Đảng và Nhà nước, cơ quan đảng, cơ quan chủ quản của TĐKT trao đổi, xây dựng hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn cho từng chức danh uỷ viên HĐQT, các phó TGD, trưởng ban kiểm soát...

- Công khai tiêu chuẩn cho tập thể lao động TĐKT thảo luận để hoàn thiện.

- Kết hợp sự giới thiệu của cơ quan chủ quản, chủ tịch HĐQT, TGD với sự giới thiệu của các tổ chức đoàn thể trong TĐKT và người giữ các chức vụ theo chức danh trên.

- Lấy tín nhiệm của tập thể lao động ở TĐKT cũng như từng công ty theo hình thức bỏ phiếu kín.

Những cán bộ được đa số lao động trong đơn vị tín nhiệm sẽ được cơ quan chủ quản bổ nhiệm có thời hạn vào các chức danh uỷ viên HĐQT, phó TGD, trưởng ban kiểm soát.

Trong quyết định bổ nhiệm, cần ghi rõ thời hạn đảm nhiệm chức vụ, quy định chặt chẽ về quyền lợi, đặc biệt là trách nhiệm vật chất đối với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Ba là, đối với cán bộ quản lý các phòng, ban chuyên môn, các phân xưởng. Những chức danh này do TGD quyết định sau khi

đã thông qua HĐQT. Phương thức bổ nhiệm tùy thuộc vào điều kiện của doanh nghiệp do TGD quyết định. Tuy nhiên, cần thực hiện theo quy trình:

- Xác định tiêu chuẩn từng chức danh.
- Đề cử các ứng viên.
- Thăm dò tín nhiệm của tập thể lao động trong đơn vị và cán bộ chủ chốt trong công ty. Chẳng hạn đối với trưởng, phó phòng chuyên môn cần lấy tín nhiệm của tập thể lao động phòng đó và tín nhiệm của cán bộ chủ chốt ở công ty.
- Thông qua HĐQT công ty.
- Căn cứ vào những điều trên TGD quyết định bổ nhiệm.

Thực hiện những giải pháp về cán bộ nêu trên trong điều kiện hiện nay là vấn đề mới và khó, song rất cần thiết và phù hợp với đường lối đổi mới công tác cán bộ của Đảng trong điều kiện mới. Nó cho phép vốn nhà nước ở TĐKT thực sự có những người chủ đủ năng lực, trình độ quản lý để bảo tồn và phát triển trong quá trình cạnh tranh trên thị trường.

Bốn là, đổi mới chế độ đãi ngộ đối với cán bộ quản lý vốn nhà nước tại TĐKT. Vấn đề này có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc kích thích sự sáng tạo, tích cực của cán bộ. Hiện nay, do có sự chưa phù hợp về chế độ tiền lương trong các DNNN nên chưa tạo được động lực cũng như kích thích sự sáng tạo, tích cực của cán bộ. Đây cũng là nguồn gốc dẫn đến các tiêu cực, tham nhũng. Tuy nhiên, đây là vấn đề lớn nên cần được nghiên cứu kỹ lưỡng khi đưa ra các giải pháp. Ở đây, chúng tôi xin nêu lên vài hướng chủ yếu:

- Chế độ tiền lương, đãi ngộ ở các doanh nghiệp có vốn nhà nước cần đáp ứng yêu cầu giải quyết hài hòa quan hệ lợi ích giữa lợi ích nhà nước, lợi ích doanh nghiệp, lợi ích cán bộ quản lý và lợi ích người lao động. Nguyên tắc là: "Phần thù lao cho cán bộ quản lý và người lao động phải phù hợp với công sức, đóng góp của họ đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp". Người làm nhiều, người có tài, người có chức

vụ... phải có thù lao cao hơn một cách phù hợp. Điều đó sẽ kích thích mọi người sáng tạo, cải tiến để có hiệu quả công việc tốt hơn.

- Có cơ chế hợp lý về thu nhập của cán bộ quản lý và của người lao động với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Có nghĩa là phần phúc lợi cho cán bộ quản lý và người lao động theo hiệu quả kinh doanh cần mở rộng theo tỉ lệ phù hợp, không nên khống chế mức tối đa.

Ngoài ra, cần thực hiện tốt chế độ kiểm tra, giám sát chặt chẽ nhằm hạn chế tiêu cực, tham nhũng, chống hiện tượng "lỗ thật - lãi giả" nhằm ăn chia tài sản của nhà nước. Cơ chế quản lý nhà nước về tài chính đối với TĐKT cần đặc biệt quan tâm đến vấn đề này.

Năm là, thực hiện đào tạo lại thường xuyên đối với cán bộ quản lý vốn nhà nước. Việc đào tạo lại được quy định thành chế độ bắt buộc với các nội dung chủ yếu:

- Đối với cán bộ chủ chốt giữ các chức vụ quan trọng nhất trong TĐKT như chủ tịch HĐQT, TGD, các công ty trong tập đoàn mỗi năm phải được đào tạo lại (bồi dưỡng) khoảng 50 tiết, tương đương 5 ngày. Đối với các cương vị chủ chốt khác như uỷ viên HĐQT, phó TGD mỗi năm phải được đào tạo lại khoảng 100 tiết, tương đương 10 ngày. Kế toán trưởng các công ty trong TĐKT được đào tạo lại 150 tiết tương đương 15 ngày. Các chức danh chuyên môn khác như trưởng, phó phòng, ban, chánh phó quản đốc, phân xưởng được đào tạo lại khoảng 100 tiết tương đương 10 ngày mỗi năm.

Nhà nước cần có quy định bắt buộc về chế độ này đối với tất cả các TĐKT. Kinh phí đào tạo lại do các công ty trong TĐKT chi trả.

- Các trung tâm đào tạo kết hợp với các TĐKT xác định yêu cầu đào tạo lại, xây dựng chương trình cho từng loại chức danh để đào tạo lại. Xoá bỏ tình trạng chương trình chung chung, cán bộ bất kỳ chức danh nào cũng có thể học được, tạo nên tính hình

(Xem tiếp trang 49)

Cái trở thành thành phố cửa khẩu quốc tế, đề nghị Chính phủ có chính sách đầu tư trở lại tương tự như Quyết định số 53/2001/QĐ-TTg ngày 19-4-2001.

- Đề nghị Chính phủ tiến hành tổng kết việc thực hiện chương trình “Biển Đông - Hải đảo” và xác định mục tiêu thực hiện trong thời gian tới để triển khai thực hiện Chiến lược Biển Việt Nam đến năm 2020.

- Đề nghị Chính phủ ban hành tiêu chí cho việc đầu tư hạ tầng ở các đảo. Trên cơ sở phân loại đảo để có quy định về đầu tư cơ sở hạ tầng, làm căn cứ cho việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đầu tư của địa phương, đồng thời thuận lợi cho công tác kiểm tra, đánh giá thực hiện.

- Chính phủ và các bộ, ngành trung ương cần quan tâm, bố trí vốn đầu tư cho các công trình hạ tầng quan trọng trên địa bàn tỉnh, đồng thời chỉ đạo công tác chuẩn bị đầu tư và có chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho việc triển khai các dự án trọng điểm khác trên địa bàn.

- Các ban, ngành chức năng quy định cụ thể giá đất nông nghiệp khi thực hiện việc bồi thường, giải phóng mặt bằng thực hiện các dự án. Giá đất quá thấp như hiện nay gây rất nhiều khó khăn cho công tác đền bù, giải phóng mặt bằng.

- Đề nghị ngân sách trung ương từ năm 2008 bổ sung có mục tiêu cho ngân sách tỉnh 100% số tăng thu từ các khoản thu phân chia và số tăng thu từ các khoản thu ngân sách trung ương hưởng 100% so với dự toán để tỉnh bổ sung vốn đầu tư cơ sở hạ tầng; đồng thời, từ giai đoạn 2008-2020, ngân sách trung ương dành một phần (15-20%) tổng nguồn thu ngân sách trung ương hưởng 100% được thực hiện thu trên địa bàn Quảng Ninh, bổ sung có mục tiêu cho ngân sách tỉnh để đầu tư các công trình trọng điểm về giáo dục, văn hóa, thể thao, các công trình cơ sở hạ tầng quan trọng khác cũng như giải quyết vấn đề ô nhiễm môi trường □

* * * * *

GÓP MỘT Ý KIẾN VỀ...

(Tiếp theo trang 33)

thức, hiệu quả kém. Tổ chức đào tạo lại cho từng chức danh cụ thể của các TĐKT.

- Việc đào tạo lại có thể được thực hiện ở các trung tâm đào tạo, hoặc trực tiếp ở các TĐKT theo các phương thức thích hợp. Có thể tập trung vào một đợt, hoặc chia làm nhiều đợt, mỗi đợt 2-3 ngày.

- Có chế độ đi tham quan, khảo sát kinh nghiệm ở nước ngoài đối với cán bộ quản lý vốn nhà nước của các TĐKT. Kinh phí này do các doanh nghiệp trong TĐKT chi. Tuy nhiên, cần có quy định cụ thể để bảo đảm các chuyến đi có hiệu quả, chống sự lạm dụng, lãng phí. Mặt khác, Nhà nước cần có chế độ đào tạo nâng cao (trình độ thạc sĩ, tiến sĩ) đối với cán bộ quản lý ở các TĐKT nhằm tạo lập, xây dựng đội ngũ cán

bộ kế cận, bảo đảm sự ổn định về cán bộ qua các thời kỳ của TĐKT.

Việc đào tạo nâng cao do TĐKT đài thọ kinh phí. Ở đây cần có quy định hợp đồng đối với những cán bộ được đào tạo. Người được TĐKT cấp kinh phí cho đi đào tạo nâng cao ở trong nước cũng như nước ngoài phải phục vụ cho TĐKT một thời gian nhất định.

Trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay ở nước ta, việc thực hiện có hiệu quả những phương thức trên sẽ góp phần bảo đảm cho đội ngũ cán bộ quản lý vốn nhà nước ở các TĐKT ổn định, toàn tâm, toàn ý phục vụ tốt nhất cho việc đẩy mạnh sự phát triển của TĐKT cũng như các công ty thành viên trong cạnh tranh trên thị trường một cách hiệu quả nhất □