

NỘI DUNG DỰ THẢO ĐỀ ÁN THI TUYỂN CÁN BỘ LÃNH ĐẠO VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN TIẾP TỤC TRAO ĐỔI

TS VŨ ĐĂNG MINH*

Trên thế giới, việc phát hiện, lựa chọn, bố trí và sử dụng đúng những nhân tài vào các vị trí lãnh đạo, quản lý thông qua hình thức thi tuyển cạnh tranh công khai đã được nhiều quốc gia tiến hành như Mỹ, Ca-na-đa, Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan,... Kinh nghiệm tuyển chọn lãnh đạo ở các nước này là lấy hiệu quả công việc và phải tiến hành thi tuyển cạnh tranh để đánh giá được năng lực thực tài của người dự tuyển.

Ở nước ta trong thời gian qua, đã có một số địa phương như thành phố Đà Nẵng, Hải Phòng, tỉnh Long An triển khai thí điểm thi tuyển chọn trường phòng, phó trường phòng thuộc sở, ngành hoặc UBND quận, huyện. Để tạo khung pháp lý cho việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, Bộ Nội vụ được giao chủ trì soạn thảo *Đề án thi tuyển đối với một số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý gắn với chuyên môn, nghiệp vụ trong các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.*

Dưới đây, chúng tôi xin nêu một số nội dung cơ bản của dự thảo Đề án, với mong muốn nhận được ý kiến tham gia trao đổi của các nhà quản lý, nhà khoa học nhằm hoàn thiện và nâng cao tính khả thi của Đề án trước khi Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

1. Mục tiêu, quan điểm thí điểm thi tuyển.

a. Mục tiêu thi tuyển.

- Tạo ra bước đột phá trong công tác cán

bộ để lựa chọn được những người thực sự có phẩm chất đạo đức, năng lực bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính (CQHC) và đơn vị sự nghiệp (ĐVSN) của Nhà nước. Thông qua việc thi tuyển cạnh tranh, tạo cơ hội và động lực khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực, phấn đấu trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Góp phần hoàn thiện cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đổi mới cơ chế tuyển chọn cán bộ để bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo (từ cấp vụ trở xuống). Hình thành những vấn đề cơ bản về tuyển chọn làm cơ sở cho việc triển khai thí điểm thi tuyển (nguyên tắc, phạm vi, đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục,...) đối với từng loại cán bộ lãnh đạo trong khối CQHC và ĐVSN của Nhà nước.

- Thông qua tổng kết, rút kinh nghiệm việc thí điểm góp phần hình thành khung pháp lý cho việc tổ chức tuyển chọn cán bộ lãnh đạo bằng phương thức thi tuyển cạnh tranh - như là một trong những phương pháp tuyển chọn chính thức đối với một số chức danh cán bộ lãnh đạo trong CQHC và ĐVSN của Nhà nước.

b. Quan điểm và nguyên tắc thi tuyển.

- Thi tuyển phải bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và trực tiếp quản

* Bộ Nội vụ.

lý đội ngũ cán bộ; tiến hành công khai, minh bạch, dân chủ, công bằng và cạnh tranh lành mạnh.

- Việc tổ chức thi tuyển nhằm thay thế cho khâu lập quy hoạch, giới thiệu và lấy phiếu tín nhiệm của cán bộ chủ chốt theo quy định tại Quyết định số 68-QĐ/TW ngày 04-7-2007 của Bộ Chính trị khoá X.

- Thi tuyển chỉ thực hiện khi cơ quan, tổ chức, đơn vị đang có vị trí trống hoặc người đang giữ vị trí đó sẽ được điều động, luân chuyển hoặc chuẩn bị nghỉ hưu theo chế độ. Số người đăng kí thi tuyển vào một chức danh lãnh đạo phải có ít nhất từ hai người trở lên.

2. Phạm vi, đối tượng, tiêu chuẩn và điều kiện đối với người tham gia thi tuyển.

a. Phạm vi thí điểm thi tuyển.

- Đối với khu vực hành chính nhà nước, phạm vi thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý được thực hiện ở 3 cấp: trung ương, tỉnh và huyện.

- Đối với khu vực sự nghiệp của Nhà nước, tổ chức thi tuyển tại một số tổ chức, ĐVSN trực thuộc bộ, ngành trung ương và UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

- Thời gian triển khai thực hiện Đề án được thực hiện từ năm 2008 đến hết năm 2010; sau đó, tiến hành tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm cho việc triển khai ở giai đoạn tiếp theo.

b. Các chức danh cụ thể thuộc diện thí điểm thi tuyển.

- Đối với khối các CQHC: vụ trưởng, phó vụ trưởng và tương đương thuộc các bộ, cơ quan ngang bộ; vụ trưởng, phó vụ trưởng và tương đương của các tổng cục thuộc bộ, cơ quan ngang bộ; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc các bộ, cơ quan ngang bộ; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương của các tổng cục thuộc bộ, cơ quan ngang bộ; giám đốc, phó giám đốc sở và tương đương của

các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND cấp tỉnh; giám đốc, phó giám đốc của các cơ quan trung ương tương đương cấp sở có trụ sở đóng trên địa bàn tỉnh; trưởng phòng, phó trưởng phòng chuyên môn và tương đương trực thuộc sở; trưởng phòng, phó trưởng phòng của các cơ quan trung ương tương đương cấp sở có trụ sở đóng trên địa bàn tỉnh; trưởng phòng, phó trưởng phòng chuyên môn và tương đương trực thuộc UBND cấp huyện; người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu của các cơ quan trung ương tương đương với cấp phòng có trụ sở đóng trên địa bàn huyện.

- Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu các tổ chức thuộc và trực thuộc các ĐVSN của Nhà nước.

c. Đối tượng được tham gia thi tuyển.

Đối tượng tham gia thi tuyển là tất cả những người hiện đang công tác tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước nếu có đủ điều kiện và tiêu chuẩn dự thi mà không căn cứ vào quy hoạch cán bộ hiện hành.

d. Tiêu chuẩn và điều kiện đối với người đăng kí dự thi tuyển.

Những người đăng kí dự thi tuyển có đơn tự nguyện đăng kí thi tuyển và có đủ bộ hồ sơ theo quy định của Bộ Nội vụ; có đủ tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể đối với từng vị trí chức danh thi tuyển ở từng cấp theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; có ít nhất từ 3 năm trở lên kinh nghiệm công tác phù hợp với chuyên ngành của vị trí chức danh đăng kí thi tuyển; có lịch sử chính trị rõ ràng; có tuổi đời bảo đảm công tác được tối thiểu trọn một nhiệm kì (5 năm); có đủ sức khỏe để đảm nhận và hoàn thành nhiệm vụ được giao; được cơ quan quản lý, tổ chức, đơn vị sử dụng nhận xét, đánh giá là người có ý thức tổ chức kỉ luật, có động cơ và thái độ làm việc nghiêm túc, hoàn thành tốt công việc và đồng ý bằng văn bản cho đăng kí thi tuyển, cho chuyển công tác và bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo, quản lý nếu trúng tuyển.

3. Nội dung, hình thức thi tuyển.

a. Phần thi viết.

Mục đích của nội dung thi viết là đánh giá được năng lực tư duy tổng thể, mức độ hiểu biết về kiến thức của thí sinh so với yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của từng vị trí chức danh lãnh đạo cần tuyển; khả năng phân tích và đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của cơ quan, tổ chức, đơn vị; khả năng tư duy logic thông qua phương pháp trình bày bài viết của thí sinh.

b. Phần thi trắc nghiệm.

Mục đích của nội dung thi trắc nghiệm là đánh giá năng lực công tác, năng lực thực hành công việc (tính chuyên nghiệp) trong việc thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ; đánh giá khả năng chịu đựng áp lực công việc để hoàn thành nhiệm vụ được giao đúng thời hạn của thí sinh.

c. Phần thi phỏng vấn.

Mục đích của nội dung thi này là kiểm tra, đánh giá bản lĩnh; kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý, điều hành công việc; đánh giá năng lực ứng xử, khả năng nhạy bén, khả năng xử lý tình huống của thí sinh thông qua phương pháp phỏng vấn sâu.

d. Phần thi nâng cao.

Đối với những vị trí lãnh đạo, quản lý ở cấp vĩ mô, phần thi phỏng vấn được thay bằng môn thi đề án. Thí sinh sau khi đạt kết quả ở phần thi viết và trắc nghiệm phải xây dựng một đề án và bảo vệ đề án đó trước hội đồng thi. Mục đích của phần thi này là nhằm đánh giá được năng lực tư duy tổng hợp và phân tích vấn đề; năng lực dự báo, lập kế hoạch và năng lực tổ chức thực hiện một vấn đề đặt ra từ thực tế một cách tổng thể, có hệ thống.

4. Quy trình tổ chức thực hiện.

a. Thành lập hội đồng thi tuyển.

- Hội đồng thi tuyển có bảy thành viên do cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý quyết định thành lập gồm: chủ tịch hội đồng, phó

chủ tịch hội đồng và các ủy viên. Trong đó, có một ủy viên là thư ký hội đồng. Cơ cấu của hội đồng thi phải bố trí ít nhất ba thành viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và một thành viên có chức vụ lãnh đạo tương đương với chức danh cần thi tuyển để đánh giá về chuyên môn, nghiệp vụ và kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý của người đăng ký dự thi.

- Tiêu chuẩn của các thành viên hội đồng thi tuyển: am hiểu chuyên môn, nghiệp vụ về lĩnh vực công tác của chức danh cần tuyển hoặc có kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý; không được bố trí bố, mẹ, vợ hoặc chồng, anh, chị em ruột, anh chị em dâu và rể của những người tham gia thi tuyển làm thành viên của hội đồng thi tuyển.

- Hội đồng thi tuyển làm việc theo nguyên tắc tập trung, dân chủ, quyết định theo đa số và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Bộ Nội vụ.

b. Thông báo thi tuyển.

- Thông báo thi tuyển phải được đăng tải trên một trong các phương tiện thông tin đại chúng sau: báo viết, báo nói, báo hình, báo điện tử; đồng thời phải được niêm yết công khai tại địa điểm nơi tiếp nhận hồ sơ dự thi.

- Nội dung thông báo thi tuyển gồm: số vị trí chức danh cần thi tuyển; tiêu chuẩn, điều kiện và những yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ khác đặt ra đối với những vị trí chức danh đó; nội dung hồ sơ đăng ký dự thi, thời gian nộp hồ sơ, thời gian dự kiến thi, địa điểm thi. Trong đó, thời gian nộp hồ sơ đăng ký dự thi phải sau thời gian thông báo ít nhất 15 ngày.

c. Lộ trình tổ chức thi tuyển.

- *Bước 1:* Hội đồng thi tổ chức thi viết và thi trắc nghiệm theo kế hoạch.

- *Bước 2:* Hội đồng thi tổ chức chấm thi môn thi viết và thi trắc nghiệm trong thời gian không quá 5 ngày làm việc kể từ khi tổ chức thi viết và thi trắc nghiệm.

- *Bước 3:* Hội đồng thi tổ chức thi phỏng

vấn hoặc thi đề án cho những thí sinh đạt kết quả cả phần thi viết và trắc nghiệm trong thời gian không quá 30 ngày làm việc kể từ khi có kết quả phần thi viết và thi trắc nghiệm.

- *Bước 4:* Hội đồng thi tổng hợp kết quả kì thi ngay sau khi kết thúc các phần thi.

- *Bước 5:* Căn cứ vào kết quả thi tuyển, chủ tịch hội đồng thi lập danh sách người có kết quả trúng tuyển từ cao xuống thấp, báo cáo với người có thẩm quyền quyết định thành lập hội đồng thi tuyển để tiến hành xem xét, bổ nhiệm vào vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy trình.

- *Bước 6:* Hội đồng thi có trách nhiệm thông báo kết quả kì thi tới tất cả các cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm cán bộ và người dự thi.

d. Bổ nhiệm người trúng tuyển.

- Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ cùng với tập thể lãnh đạo và tập thể cấp uỷ đảng tiến hành xem xét báo cáo kết quả thi tuyển của hội đồng thi tuyển; thảo luận, nhận xét, đánh giá và biểu quyết (bằng phiếu kín) việc lựa chọn một trong số những người trúng tuyển để bổ nhiệm vào vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Trường hợp người được bổ nhiệm không đến nhận công tác, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị cùng tập thể lãnh đạo và tập thể cấp uỷ đảng tiến hành xem xét và lựa chọn một trong số những người dự thi có kết quả thi cao kế tiếp theo để bổ nhiệm vào vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý còn trống.

5. Trách nhiệm của các bên tham gia.

a. Trách nhiệm của cơ quan có nhu cầu bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Tiến hành rà soát và lựa chọn những vị trí cán bộ cần bổ nhiệm (có vị trí trống hoặc có vị trí cần thay thế), xác định tiêu chuẩn và điều kiện cụ thể của từng vị trí chức danh cần bổ nhiệm, xây dựng đề án thi điểm thi tuyển và trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định để tổ chức thực

hiện.

- Tổ chức chỉ đạo thực hiện đề án thi điểm thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt theo đúng kế hoạch với sự kiểm tra, giám sát của cơ quan được Thủ tướng Chính phủ phân công theo dõi.

- Quyết định thành lập hội đồng thi tuyển và giao cho hội đồng tổ chức kì thi và báo cáo kết quả thi tuyển để tiến hành các thủ tục bổ nhiệm cán bộ theo quy định của pháp luật.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho những người dự thi được tiếp cận, nghiên cứu, tìm hiểu các thông tin cần thiết để phục vụ kì thi tuyển.

- Phân công cán bộ, công chức có trách nhiệm giải đáp vướng mắc của người dự thi về những vấn đề có liên quan trực tiếp đến nội dung thi tuyển.

b. Trách nhiệm của cơ quan quản lý người tham gia thi tuyển.

- Tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình được đăng kí thi tuyển; đồng ý cho chuyển công tác và bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo, quản lý nếu trúng tuyển.

- Nhận xét, đánh giá về ý thức tổ chức kỉ luật, động cơ, thái độ làm việc và kết quả công tác của cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình để hoàn chỉnh hồ sơ đăng kí thi tuyển.

c. Trách nhiệm, quyền lợi của người trúng tuyển.

- Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày có quyết định bổ nhiệm, người được bổ nhiệm phải đến nhận công tác. Trong trường hợp chưa thể đến nhận công tác thì phải có đơn trình bày rõ lý do xin gia hạn và phải được sự đồng ý của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ. Thời gian gia hạn không quá 15 ngày.

- Được thủ trưởng cơ quan, tổ chức, đơn

vị đang công tác tạo điều kiện để bàn giao công việc và hoàn tất các thủ tục chuyển chuyển và nhận công tác tại đơn vị mới.

- Được cơ quan, tổ chức, đơn vị tạo điều kiện thuận lợi để tiếp cận nhanh công việc, phát huy tài năng ở trí vị chức danh mới được bổ nhiệm.

- Báo cáo kết quả tổ chức thực hiện công việc sau một năm được bổ nhiệm.

- Có quyền từ chức theo quy định tại Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19-02-2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo.

6. Một số vấn đề cần tiếp tục trao đổi, thảo luận.

Trong quá trình xây dựng Đề án, cơ quan được Chính phủ phân công chủ trì soạn thảo đã tổ chức lấy ý kiến tham gia của các cơ quan trung ương và địa phương. Về cơ bản, các ý kiến đồng tình cao với chủ trương tổ chức thí điểm việc thi tuyển một số chức danh cán bộ lãnh đạo gắn với chuyên môn trong CQHC và ĐVSN của Nhà nước và nhất trí với những nội dung cơ bản của Đề án. Tuy nhiên, đến nay, còn 5 nhóm ý kiến khác nhau, cụ thể như sau:

Một là, về quan điểm thi tuyển, có ý kiến cho rằng, công tác bổ nhiệm cán bộ là công việc rất phức tạp, nhạy cảm nên cần phải có quy trình, bước đi phù hợp nên kết quả của việc thi tuyển chỉ thay thế cho khâu lấy phiếu tín nhiệm trong quy trình bổ nhiệm cán bộ còn việc quyết định bổ nhiệm ai trong số những người đạt kết quả là thuộc thẩm quyền của cấp ủy đảng và người có thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ nhằm bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng và trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ. Trong quá trình thảo luận, loại ý kiến này không nhận được sự đồng thuận của các nhà khoa học và các nhà quản lý vì họ cho rằng làm như vậy sẽ không đúng với bản chất của việc thi tuyển cạnh tranh, đó là ai trúng tuyển thì phải

được bổ nhiệm. Vì vậy, để bảo đảm tính đổi mới của Đề án này, theo chúng tôi, cần thực hiện theo nguyên tắc chỉ lựa chọn người có kết quả thi cao nhất để trình cấp có thẩm quyền ra quyết định bổ nhiệm mà không cần phải qua bất kì một khâu nào khác là phù hợp.

Hai là, về đối tượng được tham gia thi tuyển, có ý kiến đề nghị mở rộng đối tượng hơn so với dự thảo Đề án để hút được người tài từ nhiều nguồn khác nhau bổ sung vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, như vậy mới thực sự nâng cao được chất lượng của đội ngũ cán bộ hiện nay. Theo quy trình của công tác cán bộ quy định tại Quyết định số 68-QĐ/TW ngày 04-7-2007 của Bộ Chính trị thì những người được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo phải nằm trong diện quy hoạch. Do vậy, để bảo đảm tính khả thi và phù hợp với phạm vi của Đề án thì đối tượng tham gia thi tuyển thí điểm là những người hiện đang công tác tại các CQHC, ĐVSN của Nhà nước và không bắt buộc phải là những người nằm trong diện quy hoạch. Còn việc áp dụng đối với những người làm việc trong các ĐVSN của các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội và những người làm việc ở khu vực tư sẽ từng bước được mở rộng dần nếu sau khi triển khai thí điểm thi tuyển đạt kết quả tốt là phù hợp.

Ba là, về việc lựa chọn đơn vị tổ chức thí điểm thi tuyển, có ý kiến đề nghị cần phải chọn ra một số bộ, ngành và địa phương cụ thể để tổ chức việc thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo. Để có căn cứ thực hiện thí điểm, cơ quan chủ trì soạn thảo xây dựng và trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án có tính chất khung như nguyên tắc, đối tượng, nội dung, hình thức và quy trình thi tuyển. Trên cơ sở đó, các bộ, ngành và địa phương căn cứ vào điều kiện thực tế của mình tiến hành xây dựng Đề án thi tuyển cụ thể đối với từng cơ quan, tổ chức, đơn vị và từng chức danh cán bộ phù hợp với đặc thù và điều kiện của từng bộ, ngành và địa phương sẽ bảo đảm tính khả thi hơn.

(Xem tiếp trang 78).

việc, hội thảo diễn ra sôi nổi với nhiều ý kiến đóng góp mang tính khoa học của các đại biểu thuộc nhiều cơ quan, đơn vị về chống tham nhũng trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO và trong thời kì hội nhập (trong đó, nêu rõ bối cảnh và yêu cầu phòng, chống tham nhũng, các nhóm giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả đấu tranh chống tham nhũng trong thời kì hội nhập); về biến đổi khí hậu - một thách thức lớn cho tiến trình phát triển bền vững; đổi mới quản lý nhà nước ở cấp tỉnh sau 2 năm gia nhập WTO: thành tựu và thách thức; về hành chính trong lĩnh vực tài chính - ngân sách sau 2 năm Việt Nam gia nhập WTO; nền hành chính TP. Đà Nẵng hội nhập và phát

triển; về nguyên tắc vận hành hoạt động bộ máy hành chính của WTO - thuận lợi và khó khăn cho các doanh nghiệp Việt Nam; cách tiếp cận theo không gian trong phát triển, thách thức của cải cách công tác lập kế hoạch ở Việt Nam...

Hội thảo ghi nhận những đóng góp mang tính khoa học của nền hành chính Việt Nam. Ông Amos R.Helm, mong rằng hội thảo sẽ giúp cho các nhà khoa học có cái nhìn tổng quan hơn về nền hành chính Việt Nam sau 2 năm gia nhập WTO, qua đó có những biện pháp thiết thực thực hiện có hiệu quả công cuộc cải cách và nâng cao chất lượng về quản lý hành chính trong những năm tới□

* * * * *

NỘI DUNG DỰ THẢO ĐỀ ÁN THI TUYỂN...

(Tiếp theo trang 71)

Bốn là, về việc bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng đối với công tác bổ nhiệm cán bộ, có ý kiến cho rằng trong tất cả các khâu của quy trình thi tuyển đều phải có sự nhất trí và giám sát của cấp uỷ đảng. Theo chúng tôi, quy trình thi tuyển là hoạt động mang tính chuyên môn và hội đồng thi tuyển có trách nhiệm tổ chức kì thi theo đúng quy định của pháp luật. Do vậy, để bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng trong công tác bổ nhiệm cán bộ, Đề án chỉ quy định cấp uỷ đảng kiểm tra và giám sát việc thực hiện quy trình mà không nhất thiết phải quy định mọi khâu trong quá trình tổ chức kì thi phải có sự nhất trí của cấp uỷ đảng. Quan điểm này nhận được sự đồng thuận của nhiều bộ, ngành trung ương; trong đó, có Bộ Tư pháp.

Năm là, về hội đồng thi tuyển, có ý kiến cho rằng, hội đồng thi tuyển phải độc lập với cơ quan có nhu cầu bổ nhiệm và sử dụng cán bộ theo hướng: hội đồng chỉ thực hiện nhiệm vụ chính là tổ chức thi, chấm

thi, tổng hợp và chuyển kết quả thi đến cơ quan có thẩm quyền ra quyết định bổ nhiệm (theo đơn đặt hàng) để bảo đảm tính chuyên nghiệp, tính khách quan trong thi tuyển. Về vấn đề này, trong quá trình xây dựng Đề án, cơ quan chủ trì soạn thảo đã nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo tại thành phố Đà Nẵng, Hải Phòng và tỉnh Long An để làm cơ sở cho việc đề xuất nội dung, hình thức và phương thức tổ chức thi tuyển. Qua khảo sát thực tế cho thấy, việc tách bạch một cách rạch ròi giữa hội đồng thi tuyển với cơ quan có nhu cầu bổ nhiệm và sử dụng cán bộ trong khi khung pháp lý về vấn đề thi tuyển lãnh đạo còn đang trong quá trình thử nghiệm là chưa bảo đảm tính khả thi. Do vậy, dự thảo Đề án này chỉ quy định số lượng, cơ cấu và tiêu chuẩn của các thành viên hội đồng thi tuyển, còn việc lựa chọn cụ thể người nào đủ điều kiện tham gia là thuộc thẩm quyền quyết định của cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ cho phù hợp với thực tế của từng bộ, ngành và địa phương□