



NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ QUẢN LÝ KINH TẾ VĨ MÔ: MỘT SỐ YÊU CẦU ĐẶT RA

ThS. TRẦN THANH CƯƠNG - Ban Tổ chức Trung ương

Bối cảnh đất nước hội nhập quốc tế mạnh mẽ đã đặt ra những yêu cầu mới đối với cán bộ quản lý kinh tế, đòi hỏi đội ngũ này phải nâng cao chất lượng, vững vàng cả về chính trị, phẩm chất, đạo đức, tránh được những tác động tiêu cực từ kinh tế thị trường. Bài viết phân tích thực trạng cán bộ quản lý kinh tế hiện nay và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ này.

Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô

Từ khi chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Đảng ta khẳng định cần phải đổi mới nâng cao hiệu quả quản lý kinh tế của nhà nước trên cơ sở tạo lập đồng bộ các yếu tố, cơ chế quản lý kinh tế thị trường, đổi mới các công cụ quản lý vĩ mô của Nhà nước đối với nền kinh tế; nhanh chóng xây dựng thể chế, cơ chế và tạo lập đồng bộ các yếu tố thị trường, lực lượng chủ yếu là các chuyên gia trên lĩnh vực quản lý kinh tế và lĩnh vực pháp luật, các cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý nhà nước.

Từ năm 1986, khi bắt đầu tiến hành đổi mới kinh tế đất nước, cùng với việc hoàn thiện hành lang pháp lý, đội ngũ cán bộ, công chức, Nhà nước đã kiểm tra, kiểm soát, thanh tra mọi hoạt động kinh doanh, đấu tranh chống các hiện tượng tiêu cực để xây dựng nền kinh tế thị trường phát triển lành mạnh. Đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo quản lý kinh tế vĩ mô còn tham mưu cho Đảng và Chính phủ đổi mới các công cụ quản lý vĩ mô của nhà nước đối với nền kinh tế như: Đổi mới công tác kế hoạch hóa, dự báo chiến lược, cải tiến hệ thống thuế, xây dựng hệ thống ngân hàng, tài chính...

Bên cạnh mặt tích cực đạt được, thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở nước ta đang bộc lộ một số hạn chế sau:

Thứ nhất, tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” đang diễn ra khá phổ biến, nhất là cán bộ quản lý nhà nước ở các bộ, ban, ngành trung ương và địa phương; Thừa cán bộ chưa được đào tạo về

quản lý kinh tế thích ứng với kinh tế thị trường và thiếu cán bộ có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng được yêu cầu quản lý kinh tế của nền kinh tế đang chuyển đổi.

Thứ hai, một số lượng khá lớn cán bộ đang làm nhiệm vụ quản lý kinh tế chưa được đào tạo cơ bản. Kết quả điều tra về đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở 10 bộ, cơ quan ngang bộ và 10 tỉnh thành trong cả nước cho thấy, có 65% số cán bộ quản lý kinh tế ở cấp bộ được đào tạo trước năm 1989, trong đó có khoảng 30% chưa được đào tạo lại, khoảng 60% số cán bộ quản lý kinh tế ở cấp bộ có trình độ lý luận sơ cấp và chỉ có gần 5% có trình độ lý luận cao cấp. Ở các sở, ban, ngành cấp tỉnh có 52,8% số cán bộ quản lý kinh tế được đào tạo từ trước năm 1989 và có một bộ phận khá lớn chưa qua đào tạo, bồi dưỡng kiến thức kinh tế thị trường, chỉ có 54% cán bộ quản lý kinh tế các sở, ban, ngành thuộc 10 tỉnh, thành phố đã được đào tạo từ các trường kinh tế. Số cán bộ được đào tạo ở các lĩnh vực khác (khoa học kỹ thuật, khoa học cơ bản...) chiếm 46% và đang cần tiếp tục bồi dưỡng kiến thức về quản lý kinh tế.

Thứ ba, cơ cấu cán bộ quản lý kinh tế đang có sự mất cân đối lớn xét cả về độ tuổi và giới tính, lẫn sự phân bố theo ngành nghề, theo vùng, giữa cấp chiến lược hoạch định chính sách và cấp trực tiếp quản lý kinh doanh ở các doanh nghiệp. Sự già hoá của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế sẽ gây nên tình trạng hẫng hụt cán bộ quản lý kinh tế kế cận.

Đánh giá về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, Báo cáo của Bộ Chính trị tại Hội nghị Trung ương



9 khóa X, tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng đã chỉ ra: “Trình độ, năng lực, kiến thức về kinh tế thị trường, luật pháp, ngoại ngữ, khả năng quản lý nhà nước, quản lý xã hội của không ít cán bộ vẫn còn bất cập; khả năng dự báo và định hướng sự phát triển vẫn còn yếu”; “Một bộ phận cán bộ chủ quan, tự mãn, bảo thủ, trì trệ, mắc bệnh thành tích; số khác thiếu tâm huyết với công việc, thiếu gương mẫu, nói nhiều làm ít, nói không đi đôi với làm; ý thức tự phê bình và phê bình và tính chiến đấu kém; lợi dụng chức quyền để vun vén lợi ích cá nhân”.

Trong bối cảnh hiện nay, đất nước đang hội nhập quốc tế đã đặt ra những yêu cầu mới đòi hỏi đội ngũ này phải nâng cao chất lượng; đồng thời phải vững vàng cả về ý thức chính trị, giữ được phẩm chất, đạo đức tốt, lối sống đúng mực, tránh được những tác động tiêu cực từ kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Nâng cao chất lượng cán bộ quản lý kinh tế đáp ứng yêu cầu hội nhập

Để làm tốt nhiệm vụ và yêu cầu này, cần tập trung làm tốt các giải pháp quan trọng sau:

Thứ nhất, nâng cao năng lực tham mưu, đề xuất về chủ trương, đường lối, chính sách, chế độ ở tầm chiến lược: Phải nắm và hiểu đầy đủ các chủ trương, đường lối, chính sách, chế độ của Đảng và Chính phủ được xác định trong quá khứ, hiện tại và tương lai; Hiểu rõ những khó khăn, thuận lợi trong việc thực hiện để tham mưu các giải pháp nhằm thúc đẩy việc thực hiện các chủ trương, chính sách đó tốt hơn; Hiểu rõ những tác động của việc thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách, chế độ đến các địa phương, đến vùng, miền, khu vực và toàn cầu.

Thứ hai, nâng cao năng lực, trình độ thể chế hóa các chủ trương, đường lối, nghị quyết, chỉ thị của Đảng thành hệ thống thể chế, chế độ, chính sách của Nhà nước, các chương trình, kế hoạch thực hiện cụ thể.

Đồng thời, phải thấu hiểu đầy đủ các chủ trương, đường lối, nghị quyết, chỉ thị của Đảng ban hành nhằm mục đích gì để đưa vào thực tiễn cuộc sống với những tính toán cụ thể về giải pháp, nguồn lực lao động, điều kiện cơ sở vật chất, kỹ thuật, thời gian thực hiện...

Thứ ba, nâng cao năng lực, trình độ lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các thể chế, chế độ, chính sách, các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

Nâng cao năng lực, trình độ lãnh đạo, chỉ đạo

xây dựng chương trình, kế hoạch tuyên truyền, phổ biến và thực hiện các thể chế, chế độ, chính sách của Nhà nước mới được sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành. Phải bảo đảm tính khả thi và hiệu quả thiết thực của các bản chương trình, kế hoạch, tránh phô trương, hình thức, tốn kém và lãng phí. Đặc biệt, phải chú ý đến nguồn nhân lực thực hiện, lường trước những khó khăn, bất trắc, những tình huống phức tạp có thể xảy ra làm cho chương trình, kế hoạch khó triển khai thực hiện được để có các đối sách và những giải pháp khắc phục.

Thứ tư, nâng cao năng lực, trình độ giám sát kiểm tra việc thực hiện các thể chế, chế độ, chính sách, các chương trình, kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội:

- Công tác giám sát, kiểm tra có vai trò cực kỳ quan trọng trong lãnh đạo, quản lý, nếu không giám sát, kiểm tra thì có thể coi như không có sự lãnh đạo, quản lý. Để nâng cao chất lượng công tác giám sát, kiểm tra của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với việc thực hiện các thể chế, chế độ chính sách, cũng như các chương trình, kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội, trên thực tế, cần phải nâng cao trình độ, năng lực giám sát, kiểm tra của bản thân đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý.

- Phải xây dựng kế hoạch giám sát, kiểm tra thường xuyên. Trong kế hoạch kiểm tra, giám sát phải nêu rõ mục đích, yêu cầu, nội dung, nhiệm vụ, phạm vi, đối tượng, thời gian, địa điểm, phương pháp, cách thức, cũng như nhân sự tham gia giám sát, kiểm tra... Đặc biệt, chú ý đến việc lựa chọn những cán bộ có trình độ năng lực chuyên môn, kinh nghiệm cao, có phẩm chất đạo đức và bản lĩnh chính trị tốt.

Thứ năm, nâng cao trách nhiệm và trình độ đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý kế cận, bảo đảm cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Yêu cầu này đòi hỏi phải đề cao trách nhiệm của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý nhà nước trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ kế cận của mình, tạo mọi điều kiện cho những cán bộ, công chức dưới quyền mình được rèn luyện, thử thách để trưởng thành và phát triển. Muốn vậy cần phải sát sao nắm chắc được trình độ, năng lực, sở trường, sở đoản của những cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị, tin tưởng và mạnh dạn giao việc cho họ để họ có điều kiện rèn luyện, thử thách qua công việc thực tế; đồng thời, thường xuyên kiểm tra, đánh giá một cách công tâm kết quả công việc họ thực hiện. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng họ theo tiêu chuẩn chức danh cụ thể.

