

**BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG  
BAN KINH TẾ**

**ĐẢNG CÔNG SẢN VIỆT NAM**  
Hà Nội, ngày 29 tháng 4 năm 2021

Số 303 -CV/BKTTW

V/v viết bài tham luận Hội thảo “Xây dựng đội ngũ lãnh đạo chủ chốt tại các doanh nghiệp nhà nước ngang tầm nhiệm vụ: thực trạng và giải pháp”

|                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| <b>CÔNG<br/>VĂN<br/>ĐẾN</b> | Số: 203         |
|                             | Ngày: 05/5/2021 |
|                             | Chuyên: BGH     |
|                             | Th: Trung       |

Kính gửi: Đại diện lãnh đạo Đảng, Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Ban Kinh tế - Luật Thành phố Hồ Chí Minh.

Để phục vụ xây dựng, trình Bộ Chính trị Đề án “Quy định về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước phù hợp với thể chế chính trị, cơ chế thị trường và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế”, Ban Kinh tế Trung ương phối hợp với Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp đồng tổ chức Hội thảo “Xây dựng đội ngũ lãnh đạo chủ chốt tại các doanh nghiệp nhà nước ngang tầm nhiệm vụ: thực trạng và giải pháp”.

- Thời gian: Dự kiến cuối tháng 5/2021.
- Địa điểm: Tại Hà Nội
- Chủ trì: Lãnh đạo Ban Kinh tế Trung ương và Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp.
- Thành phần: Đại diện lãnh đạo các Ban, Bộ, ngành Trung ương; các chuyên gia, nhà khoa học; đại diện các tổ chức nghiên cứu khoa học, đào tạo; đại diện các doanh nghiệp nhà nước.

(Thông tin chính thức về hội thảo nêu tại Giấy mời sẽ được Ban Tổ chức hội thảo gửi tới Quý cơ quan sau).

Ban Kinh tế Trung ương trân trọng đề nghị Quý cơ quan viết tham luận Hội thảo theo định hướng nội dung gửi kèm công văn này. Thù lao bài viết đăng kỷ yếu hội thảo: 2 triệu đồng/bài.

Bài tham luận xin gửi về Ban Kinh tế Trung ương trước ngày 20/5/2021 theo địa chỉ Ban Kinh tế Trung ương, Nhà A4, Nguyễn Cảnh Chân, Ba Đình, Hà Nội (file mềm bài viết xin gửi vào email: [trankimanhbkt@gmail.com](mailto:trankimanhbkt@gmail.com)).

Trân trọng cảm ơn sự phối hợp công tác của Quý cơ quan./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Trưởng Ban (để báo cáo),
- Lưu Văn phòng.
- Lưu Vụ Kinh tế tổng hợp.

**K/T TRƯỞNG BAN  
PHÓ TRƯỞNG BAN**



**Nguyễn Hữu Nghĩa**

Địa chỉ liên hệ: TS. Trần Kim Anh - Phó Vụ trưởng Vụ Kinh tế tổng hợp

Điện thoại: 08045371 - 0983329869. Email: [trankimanhbkt@gmail.com](mailto:trankimanhbkt@gmail.com)

## **ĐỊNH HƯỚNG NỘI DUNG THAM LUẬN HỘI THẢO**

### **“Xây dựng đội ngũ lãnh đạo chủ chốt tại các doanh nghiệp nhà nước ngang tầm nhiệm vụ: Thực trạng và giải pháp”**

*(Đính kèm công văn số 303 ngày 29/4..... của Ban Kinh tế Trung ương)*

Để góp phần bảo đảm tổ chức thành công Hội thảo và đóng góp thiết thực cho việc xây dựng Quy định của Bộ Chính trị về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước phù hợp với thể chế chính trị, cơ chế thị trường và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, Ban Tổ chức Hội thảo đề nghị bài tham luận hội thảo của các quý vị và cơ quan, tổ chức nên tập trung nhưng không giới hạn ở một hoặc một số vấn đề sau đây:

**1. Chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại; theo dõi, đánh giá cán bộ, nhất là cán bộ quản lý, quản trị tại doanh nghiệp nhà nước.**

**Yêu cầu:** Nêu rõ mặt được, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân, trong đó đánh giá những vướng mắc, bất cập, hạn chế và tính thống nhất của các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại; theo dõi, đánh giá cán bộ, nhất là cán bộ quản lý, quản trị tại doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá các quy định hiện hành về tiêu chuẩn, điều kiện đối với các chức danh lãnh đạo chủ chốt của doanh nghiệp nhà nước, kể cả các tiêu chuẩn chính trị.

- Đánh giá các chủ trương, quy định hiện hành về tuyển dụng, thuê bổ nhiệm cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp nhà nước, nhất là tổng giám đốc/giám đốc điều hành doanh nghiệp nhà nước từ khu vực tư nhân.

- Đánh giá cơ chế, chính sách về tuyển dụng, lựa chọn, bố trí, sử dụng và trọng dụng cán bộ giỏi trong các doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá các chủ trương, quy định hiện hành về quyền hạn, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền lợi và cơ chế bảo vệ đối với cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá các chủ trương, quy định hiện hành về phân cấp quản lý, giám sát, theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

**2. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước về số lượng, năng lực, trình độ chuyên môn, lãnh đạo, điều hành, phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống,...**

**Yêu cầu:** Đánh giá đúng thực trạng, nêu rõ điểm mạnh, thách thức và hạn chế, yếu kém, nguyên nhân về năng lực, trình độ, chất lượng, hiệu quả của đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- So với yêu cầu thực tiễn và chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước có điểm mạnh nào và những hạn chế, yếu kém gì, nguyên nhân.

- Đánh giá năng lực, trình độ, chất lượng, tính năng động, đổi mới sáng tạo, khả năng cạnh tranh, thích ứng với thay đổi và hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của doanh nghiệp nhà nước so với khu vực tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài.

**3. Thực trạng công tác quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.**

### **3.1. Về công tác tuyển dụng**

**Yêu cầu:** Đánh giá đúng thực trạng, nêu rõ điểm mạnh, thách thức và hạn chế, yếu kém, nguyên nhân về công tác tuyển dụng cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá thực trạng và việc thực hiện các quy định về tuyển dụng cán bộ, nhất là cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá các phương thức tuyển dụng cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Việc tuyển dụng cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước, nhất là tổng giám đốc, giám đốc từ khu vực tư nhân.

- Quy trình, thủ tục tuyển dụng cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá thuận lợi, khó khăn trong việc tách người quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước khỏi chế độ viên chức, công chức.

- Chế độ tiền lương, thù lao và đãi ngộ đối với cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá về các điều kiện đảm bảo tuyển dụng được người quản lý, quản trị giỏi cho các doanh nghiệp nhà nước.

### **3.2. Về đào tạo, bồi dưỡng**

**Yêu cầu:** Đánh giá đúng thực trạng, nêu rõ điểm mạnh, thách thức và hạn chế, yếu kém, nguyên nhân về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá thực trạng và việc thực hiện các quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá thực trạng và tính thiết thực, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với vị trí việc làm và gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn chức danh và quy hoạch cán bộ, nhất là đào tạo, bồi dưỡng về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, ngoại ngữ, tin học.

- Các phương thức đào tạo, bồi dưỡng hiện nay để bảo đảm xây dựng và phát triển được đội ngũ cán bộ chủ chốt của doanh nghiệp nhà nước ngang tầm nhiệm vụ và yêu cầu đổi mới sáng tạo, phát triển.

- Đánh giá về nội dung, mức độ thường xuyên tham gia các lớp/khoá đào tạo của cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

### **3.3. Về công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước**

**Yêu cầu:** Đánh giá đúng thực trạng, nêu rõ điểm mạnh, thách thức và hạn chế, yếu kém, nguyên nhân về công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá thực trạng và việc thực hiện các quy định về quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Việc lựa chọn cán bộ đưa vào quy hoạch.

- Tiêu chuẩn, điều kiện đối với cán bộ thuộc diện quy hoạch.

- Thực hiện quy trình, thủ tục quy hoạch cán bộ.

- Hiệu quả công tác quy hoạch cán bộ hiện nay.

### **3.4. Về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại**

**Yêu cầu:** Đánh giá đúng thực trạng, nêu rõ điểm mạnh, thách thức và hạn chế, yếu kém, nguyên nhân về công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá thực trạng và việc thực hiện các quy định về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Các tiêu chuẩn, điều kiện đối với cán bộ quản lý, quản trị, người đại diện vốn nhà nước.

- Đánh giá về quy trình, thủ tục và thẩm quyền, trách nhiệm trong bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước hiện hành.

- Đánh giá vấn đề tìm kiếm, lựa chọn những người đủ điều kiện, tiêu chuẩn để bổ nhiệm vào các chức danh quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá việc bổ nhiệm người đại diện chủ sở hữu nhà nước.

- Đánh giá bổ nhiệm các chức danh quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước từ nguồn bên ngoài.

- Đánh giá về các điều kiện hành chính nhà nước đối với các chuyên gia bên ngoài hệ thống nhà nước khi tuyển dụng, bổ nhiệm vào vị trí quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

### **3.5. Về theo dõi, đánh giá**

**Yêu cầu:** Đánh giá đúng thực trạng, nêu rõ điểm mạnh, thách thức và hạn chế, yếu kém, nguyên nhân về công tác theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Đánh giá thực trạng và việc thực hiện các quy định về theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Hệ thống tiêu chí, cơ chế đánh giá hiệu quả công tác của cán bộ quản lý, quản trị và người đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

- Việc tạo động lực, bảo vệ, khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới sáng tạo, dám đột phá và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

- Việc sàng lọc, thay thế cán bộ quản lý, quản trị yếu kém, không đáp ứng được yêu cầu công tác.

- Kiểm soát quyền lực và kiểm tra, giám sát cán bộ quản lý, quản trị thực thi chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn.

- Tính công khai, minh bạch, khách quan trong việc theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.

- Việc sử dụng kết quả đánh giá cán bộ làm cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và thực hiện chế độ, chính sách.

**4. Việc thực hiện vai trò, quyền hạn, trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.**

**5. Việc thực hiện vai trò, quyền hạn, trách nhiệm của các cấp ủy đảng trong quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.**

**6. Việc thực hiện vai trò, quyền hạn, trách nhiệm của các tổ chức chính trị - xã hội trong giám sát cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.**

**7. Sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước.**

**8. Kiến nghị, đề xuất với Đảng và Nhà nước sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các chủ trương, chính sách và quy định về quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2030.**