

Bàn về một số giải pháp thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước

TS. Trần Văn Ngợi - Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Thu hút, trọng dụng người có tài năng luôn có vị trí quan trọng trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và chấn hưng đất nước qua các thời kỳ. Do vai trò, tầm quan trọng cũng như mức độ phức tạp của hoạt động quản lý hành chính nhà nước, việc thu hút, tuyển dụng được những người có tài năng vào làm việc ngày càng có vai trò đặc biệt quan trọng khi hiện nay Việt Nam đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân; phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Thời gian qua, nhiều bộ, ngành và địa phương đã mạnh dạn ban hành các chính sách “trái tim đỏ” nhằm thu hút người có tài năng về làm việc ở các cơ quan hành chính nhà nước cũng như các đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, trên thực tế, các chính sách này chưa phát huy được hiệu quả như mong muốn, chưa phát hiện đúng và thu hút được nhiều người có năng lực, trình độ vào làm việc trong nền công vụ do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Bài viết này, tác giả mong muốn trao đổi, đề xuất một số giải pháp nhằm thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở nước ta hiện nay.

Thu hút người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước được hiểu là tổng thể các chính sách tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn nhằm tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt (cả điều kiện vật chất và tinh thần) để người có tài năng, những người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt vào làm việc. Trọng dụng người có tài năng được hiểu là tin cậy và giao cho người tài những công việc, chức vụ quan trọng, xứng đáng và phù hợp với năng lực và sở trường, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để người có tài năng phát huy khả năng của mình để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được

giao và được đãi ngộ xứng đáng với công trạng và sự đóng góp với công việc chung của cơ quan hành chính nhà nước. Từ những quan niệm về thu hút và trọng dụng người có tài năng trên đây, có thể thấy rằng thu hút và trọng dụng có mối quan hệ mật thiết với nhau, không tách rời nhau, bổ trợ cho nhau và có sự giao thoa với nhau. Thu hút để trọng dụng, và có trọng dụng tốt thì mới tạo sức hút, sức hấp dẫn để người có tài mong muốn được vào làm việc và có cam kết cao đối với cơ quan hành chính nhà nước. Vì vậy, để thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, cần phải thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp như sau:

1. Nhóm giải pháp nhận thức về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước

Một là, cần thống nhất nhận thức, quan niệm và yếu tố xác định người tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước được hiểu là người có trình độ, năng lực vượt trội, luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ theo chức trách được giao, có kết quả, thành tích tác động và ảnh hưởng đến sự phát triển của một ngành, một lĩnh vực cụ thể trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Tài năng phải luôn kết hợp chặt chẽ với đạo đức, đây là hai mặt không tách rời mà luôn gắn bó mật thiết với nhau, là cơ sở, điều kiện, tiền đề của nhau, thúc đẩy lẫn nhau để hoàn thiện nhân cách của người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Vì vậy, cần thống nhất quan niệm và tiến tới xây dựng các tiêu chí xác định người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước, tức là đề ra các chuẩn mực cụ thể để nhận diện được người có tài năng và đo lường được mức độ tài năng của họ. Tiêu chí xác định người tài năng cần được

xác định trên các phương diện: trình độ, năng lực; kết quả thực hiện công việc; phẩm chất đạo đức; khả năng tập hợp, đoàn kết tập thể. Người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước phải bảo đảm hội đủ các tiêu chí về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức.

Hai là, cần nhận thức rõ về sự cần thiết, tầm quan trọng của việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước là một chủ trương đúng đắn và cần thiết, điều đó được khẳng định bởi chính vai trò, tầm quan trọng của những con người có tài năng trong tổ chức, hoạt động công vụ cũng như trong quá trình cải cách nền hành chính nhà nước của nước ta hiện nay. Trong hoạt động của các tổ chức nói chung và các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng, việc phát hiện những cá nhân xuất sắc, thu hút và trọng dụng họ là điều rất quan trọng.

Ba là, cần nhận thức rõ việc thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính không chỉ là trách nhiệm của các cơ quan của Đảng và Nhà nước mà còn là trách nhiệm của toàn xã hội.

2. Nhóm giải pháp về chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước

Một là, cần khẩn trương nghiên cứu xây dựng, ban hành Chiến lược quốc gia về nhân tài. Chiến lược quốc gia về nhân tài phải thể hiện sự đổi mới tư duy trong xây dựng chính sách, luôn mở rộng cửa, tạo điều kiện để nhân tài phát huy được năng lực, trình độ thì những người tài mới thật sự muốn cống hiến để xây dựng phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Để thu hút nhân tài trước hết cần kết hợp chặt chẽ giữa trọng thị, trọng dụng và trọng đãi nhân tài; phải hiền, phải tin người tài, bảo vệ người tài; biết phát huy, khuyến khích người tài. Chiến lược nhân tài phải được thực hiện liên tục, đồng bộ trên cả quy trình 6 khâu: phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài ở cả phạm vi vi mô và vĩ mô. Đồng thời, Chiến lược cũng cần xác định rõ các mục tiêu, giải pháp và các giai đoạn triển khai thực hiện chiến lược, lộ trình thực hiện trong từng giai đoạn.

Hai là, cần xây dựng, ban hành Nghị định của Chính phủ về phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Nghị định của Chính phủ về phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ cần có những quy định theo hướng mở, tạo cơ sở pháp lý cơ bản cho phép các bộ, ngành và các địa phương được vận dụng cơ chế, chính sách riêng phù hợp với điều kiện để thu hút, trọng dụng người có tài năng. Nghị định sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng, được áp dụng chung, thống nhất trên phạm vi cả nước để các bộ, ngành và địa phương triển khai việc thu hút, trọng dụng người có tài năng, khắc phục tình trạng thiếu thống nhất, thiếu đồng bộ trong chính sách đối với người có tài năng giữa các bộ, ngành cũng như giữa các địa phương hiện nay.

Ba là, hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức theo hướng đảm bảo thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước. Cần tiếp tục hoàn thiện các nội dung thể chế quản lý cán bộ, công chức, bao gồm các quy định về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức... Việc hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về quản lý, sử dụng công chức cần tập trung vào một số nội dung cụ thể như: tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức; vị trí việc làm; tuyển dụng; nâng ngạch; tuyển chọn lãnh đạo, quản lý theo nguyên tắc thực tài; đánh giá công chức; cơ chế loại bỏ, miễn nhiệm những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật...

3. Nhóm giải pháp cụ thể về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước

Một là, về công tác tuyển dụng. Muốn phát hiện, thu hút được người có tài năng, có thể phải vượt qua những quy định tuyển dụng thông thường, mở rộng các kênh thu hút như: sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, thủ khoa các trường đại học; sinh viên tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trên thế giới; thí sinh đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng; những người có tài năng đang làm việc

ở các khu vực khác như doanh nghiệp nhà nước, khu vực tư nhân, lực lượng vũ trang, cán bộ, công chức ở cơ sở. Ngoài ra, nên áp dụng hình thức giới thiệu, tiến cử và tự tiến cử, giới thiệu những người có tài năng với các cấp có thẩm quyền để bố trí, sử dụng (gắn với trách nhiệm của người giới thiệu, tiến cử; tiêu chuẩn của người tiến cử; chế độ khen thưởng và xử lý các sai phạm). Những người được giao cương vị lãnh đạo, quản lý phải có trách nhiệm và được quyền tiến cử, giới thiệu những người có khả năng, năng lực để bố trí, sử dụng vào các vị trí công tác đang có nhu cầu, đồng thời phải chịu trách nhiệm về sự tiến cử của mình. Bên cạnh đó, cần đổi mới phương thức tuyển chọn công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; đổi mới quy trình, thủ tục và phương pháp đánh giá để xem xét, lựa chọn công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện thi tuyển theo nguyên tắc cạnh tranh trong bổ nhiệm một số chức danh lãnh đạo, quản lý.

Hai là, về sử dụng người có tài năng. Việc sử dụng người có tài năng phải hợp lý, tức là “tùy tài mà sử dụng”, sử dụng người có tài năng phải căn cứ vào ưu thế về tố chất nhân cách và sở trường tài năng của đối tượng mà bố trí, bổ nhiệm chức trách phù hợp để vừa phát huy được tối đa tài năng, vừa giúp họ tiếp tục phát triển và cống hiến. Phải chú ý đến những khác biệt về khuynh hướng tài năng, về mức độ trí lực, về nhân cách, về tố chất thể lực... trong việc bố trí, sử dụng người có tài năng; đồng thời có sự phân biệt rõ giữa người có tài năng tham mưu, hoạch định chính sách với tài năng lãnh đạo, quản lý. Phải đổi mới quan niệm về sử dụng người có tài năng, đó là: phải tin tưởng vào người tài, mạnh dạn trao cho họ những vị trí tương xứng với khả năng của họ, khi đã tin họ thì cũng cần rộng tay để họ có vị trí xứng đáng.

Ba là, về môi trường và điều kiện làm việc. Cần xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, sự tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và cộng tác thực hiện ý tưởng. Một môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo, không đổ lỗi, tạo điều kiện cho người tài thăng tiến nghề nghiệp và cống hiến chính là yếu tố có tính quyết định để giữ chân và phát huy tài năng.

Bên cạnh việc tạo lập môi trường làm việc thân thiện, dân chủ, cần tạo điều kiện, trang bị cho những người có tài năng có phương tiện làm việc đầy đủ và hiện đại, thông tin và các nội dung công việc được công khai, minh bạch, đầy đủ và rõ ràng.

Bốn là, thực hiện tốt chính sách về tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng. Cần coi tiền lương là nguồn đầu tư có hiệu quả nhất để thu hút người có tài năng cho nền công vụ và khuyến khích cán bộ, công chức yên tâm, tận tụy với công việc. Chính vì vậy, cần có những thay đổi cơ bản trong việc xây dựng chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ để thu hút người có tài năng cho nền công vụ theo hướng cân trả lương theo công trạng, căn cứ vào kết quả, hiệu quả công việc. Tiền lương phải tương xứng với nhiệm vụ, trách nhiệm và cống hiến của cán bộ, công chức; phải trở thành công cụ, động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu suất công tác; thúc đẩy cán bộ, công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài ra, công chức có tài năng còn được hưởng phụ cấp đãi ngộ và khuyến khích tài năng; được xét nâng lương vượt bậc nếu đạt thành tích, công trạng đặc biệt có tác động đến sự phát triển của ngành, lĩnh vực.

Năm là, về đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội thăng tiến. Chương trình bồi dưỡng cần được xây dựng phù hợp với từng nhóm tài năng: lãnh đạo, quản lý; tham mưu xây dựng chiến lược và hoạch định chính sách; thực thi thừa hành với các nội dung như: trang bị phương pháp luận, tầm nhìn và kỹ năng nghề nghiệp, quản lý; nâng cao năng lực giải quyết vấn đề, tình huống; tăng cường khảo sát thực tế trong nước và ngoài nước để trau dồi thêm kinh nghiệm; tăng cường đạo đức công vụ; bồi dưỡng các kỹ năng hành chính như thảo luận, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng viết, kỹ năng giao tiếp... Đồng thời phải lựa chọn các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín trong nước và trên thế giới phù hợp để cử những người có tài năng tham dự các khóa đào tạo bồi dưỡng. Bên cạnh đó, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển tài năng cần được thực hiện bằng hình thức luân chuyển, điều động, biệt phái theo kế hoạch tạo điều kiện cho

người có tài năng thử thách và cọ xát thực tiễn.

Sáu là, về đánh giá kết quả làm việc. Đổi mới chế độ đánh giá công chức hàng năm theo hướng gắn với kết quả công tác, sản phẩm tạo ra, hiệu quả hoạt động công vụ; đề cao trách nhiệm đánh giá của người được giao thẩm quyền sử dụng và quản lý công chức; phát huy trách nhiệm lãnh đạo của cấp ủy Đảng, trách nhiệm tham gia của tổ chức chính trị xã hội. Xây dựng các tiêu chí đánh giá và quy trình sàng lọc công chức có tài năng. Các tiêu chí đánh giá người có tài năng phải cụ thể, gắn với nhiệm vụ, vị trí công việc được giao, sát hợp với yêu cầu, đặc điểm của cơ quan, đơn vị. Đồng thời phải áp dụng quy trình thử thách, sàng lọc rõ ràng, công khai, minh bạch.

Cơ hội được thăng tiến của công chức cũng là một yếu tố quan trọng trong việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong nền công vụ. Việc đề bạt, bổ nhiệm công chức vào các vị trí tương xứng với tài năng chính là chìa khóa của thành công. Cần sử dụng kết hợp tiêu chí thâm niên công tác và công lao thành tích trong việc đề bạt, khắc phục tư tưởng cục bộ, bản vị, ích kỷ, kỳ thị; tư tưởng ban ơn trong xem xét, đánh giá và đề bạt công chức có tài vào những vị trí chủ chốt.

Bảy là, hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách tôn vinh, khen thưởng. Chính sách tôn vinh, khen thưởng thể hiện qua các các biện pháp khuyến khích như: các danh hiệu vinh dự quốc gia, các khả năng lựa chọn trong việc phát triển sự nghiệp, các giải pháp lựa chọn sau nghỉ hưu... Đồng thời cũng cần có cơ chế bảo vệ người có tài năng trong hoạt động công vụ.

4. Nhóm giải pháp về điều kiện đảm bảo thực hiện thu hút và trọng dụng người có tài năng

Một là, về tổ chức bộ máy. Cần có một cơ quan giúp Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, chịu trách nhiệm tham mưu, xây dựng chính sách trong thu hút và trọng dụng người có tài năng, đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ trong việc thực hiện chính sách này trên phạm vi cả nước. Trong tình hình hiện nay, nhiệm vụ này nên giao cho Bộ Nội vụ thực hiện là phù hợp hơn cả vì Bộ Nội vụ là cơ quan của Chính phủ,

thực hiện chức năng quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Đồng thời, cần kiện toàn các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ của các bộ, ngành và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; tạo lập hệ thống tổ chức vững chắc, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình nghiên cứu xây dựng chính sách và triển khai chính sách, quản lý cán bộ, công chức, trong đó có chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng.

Hai là, về điều kiện con người. Các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ của các bộ, ngành và địa phương cần bố trí người có năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có kinh nghiệm, đạo đức trong sáng, sự tâm huyết, nhiệt tình làm công tác này. Thường xuyên bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ này thông qua việc tổ chức tập huấn nghiệp vụ hàng năm và tổ chức học tập, tổng kết, trao đổi kinh nghiệm giữa các bộ, ngành và địa phương.

Ba là, về đề cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong hoạt động thu hút, trọng dụng người có tài năng. Phải đề cao trách nhiệm cá nhân, cụ thể là vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc tuyển dụng, trọng dụng cán bộ, công chức, gắn thẩm quyền sử dụng với thẩm quyền tuyển dụng, qua đó nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, lựa chọn được đúng người có đủ năng lực, tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu công việc. Hiệu quả triển khai chính sách phụ thuộc rất nhiều vào người trực tiếp quản lý, sử dụng nhân lực. Sự tách rời người sử dụng với người quản lý nhân lực sẽ hạn chế rất nhiều tới việc sử dụng và nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực. Người sử dụng công chức phải biết dùng người, tôn trọng tài năng thì người được sử dụng sẽ có cơ hội phát huy tài năng và cống hiến. Nói cách khác chỉ có tài năng mới giữ chân và sử dụng được tài năng.

Bốn là, về nguồn lực tài chính. Cần có những cơ chế, chính sách tài chính cụ thể, hợp lý nhằm huy động được nhiều nguồn lực tài chính phục vụ cho việc thực hiện chính sách như hình thành Quỹ hỗ trợ phát triển tài năng cho nền công vụ nhằm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, tôn vinh đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ.