

VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT HIỆN, THU HÚT VÀ ĐÀO TẠO NHÂN TÀI TRONG CÔNG VỤ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

NGUYỄN MINH PHỒNG^(*)

Dân tộc Việt Nam với coi truyền thống trọng dụng và tôn vinh nhân tài. Văn bia ở Văn Miếu - Quốc Tử Giám, Trường Nội học nhà tiên của nước ta nhà khắc ghi: “*Hiện tại lai nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước hưng mãnh, rồi lên cao, nguyên khí suy thì thế nước yếu, rồi thấp xuống. Vì vậy các nhà thành nhà mình vô ông chẳng ai không lấy việc bồi dưỡng nhân tài, chọn chọn kẻ số, vun trồng nguyên khí làm việc nhà tiên*”. Trong thời nhà kinh tế thị trường và xu thế toàn cầu hóa hiện nay, việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, nhà biệt là trong các lĩnh vực lãnh đạo - quản lý khoa học - công nghệ và kinh doanh có vai trò vô cùng quan trọng trong chiến lược phát triển của quốc gia.

Thẩm nhân tố tố của Chủ tịch Hồ Chí Minh “*Kiên thiết cần coi nhân tài... Nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dụng thì nhân tài càng ngày càng phát triển, càng thêm nhiều*”⁽¹⁾, Nhà ta nhà coi trọng việc thu hút và bồi dưỡng nhân tài. Văn kiến Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành TW khóa IX nhà nêu: “*Hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách, phát*

hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài nhập ông yêu cầu công nghiệp hoá hiện nhà hoá”⁽²⁾. Nghị quyết Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X tiếp tục khẳng định “...tao bồi dưỡng chuyên cần ban trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài và nhà người cần nhà khoa học, chuyên gia giỏi; xây dựng Chiến lược quốc gia về nhân tài; coi nhà là giải pháp rất quan trọng trong việc thực hiện chiến lược cần bồi”⁽³⁾.

Luật Cán bộ công chức nước Quốc hội khóa 12 thông qua tại kỳ họp thứ 4 ngày 03/11/2008, coi hiệu lực từ ngày 01/01/2010 nhà quy định: “*Chính sách nhà với người coi nhà năng; Nhà nước coi chính sách nhà phát hiện thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và nhà ngoài nhà năng nhà với người coi nhà năng. Chính phủ quy định coi nhà chính sách nhà với người coi nhà năng*” (Nhà 6) và “*Ưu tiên tuyển chọn người coi nhà năng, người coi công với nước, người dân tộc thiểu số*” (Khoản 4 Nhà 38).

Thần nhà, ve thốc trang phát hiện, thu hút

(*) TS., Viện Khoa học Tài chức nhà nước, Bộ Nội vụ.

(1) Hồ Chí Minh: Toàn tập, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, t.4, tr.99.

(2) Nhà Công sản Việt Nam. Văn kiến Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành TW khóa IX, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006.

(3) Nhà Công sản Việt Nam. Văn kiến Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành TW khóa X, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2009, tr.246

vai trò ngoại nhân tại trong công vui

Thời gian qua, trong công tác xây dựng và phát triển nội dung của bộ công chức nhà nước, chúng ta đã chú trọng nên việc thu hút, nội ngoại nhân tại cho nên công vui. Các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý của bộ công chức nhà nước quy định việc tổ chức thi tuyển công chức, viên chức công khai, minh bạch nhằm chọn người xứng đáng vào nên công vui, đồng thời quy định chế độ ưu tiên trong thi tuyển công chức, xét tuyển viên chức đối với người có trình độ cao, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi và xuất sắc ở các bậc học đại học chuyển môn phù hợp với nhu cầu tuyển dụng; ưu tiên về tiền lương đối với những người mới tốt nghiệp tuyển dụng có học và thực số, tiền số; xem xét nâng ngạch và nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức lập thành tích xuất sắc trong thời gian nhiệm vụ.

Các cơ quan, đơn vị và quan tâm công tác này tạo, bố trí đồng năng cao trình độ chuyển môn, nghiệp vụ cho các bộ công chức; thực hiện các quy định về quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm của bộ công chức lãnh đạo. Nhiều Bộ ngành ban hành quy chế về cấp độ thanh tích xuất sắc để nâng bậc lương trước thời hạn; thực hiện chế độ khen thưởng kịp thời những người tiên tiến điển hình.

Nhiều nhà phòng đã mạnh dạn ban hành chính sách "trái thơm mới" thu hút nhân tài về làm việc cho nhà phòng nhỏ toàn vinh các thủ khoa, ưu tiên sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, ưu tiên cho những người có trình độ cao nhờ cấp nhà chính sách lương, trợ cấp ban đầu, tạo nhiều kiến thức cho nhà phòng, bố trí đồng trong và ngoài nước, ưu tiên bố trí công việc cho các vị (chính) trị trẻ... Có nhà phòng đã thực hiện thí nghiệm thi tuyển cạnh tranh một số chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các đơn vị sở nghiệp.

Tuy nhiên, trên thực tế các chính sách này chưa phát huy được hiệu quả như mong muốn. Các Bộ ngành, nhà phòng chưa thu hút được nhiều người có năng lực, trình độ vào làm việc

trong nên công vui. Rất ít sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường đại học trong và ngoài nước vào làm việc trong các cơ quan nhà nước; một số người tốt nghiệp vào làm việc, sau thời gian ngắn lại tìm được ra đi do nhiều nguyên nhân khác nhau. Các nhà phòng coi trọng và nhiều kiến thức kinh tế - xã hội thiếu nguồn lực nên thực hiện chính sách thu hút, bố trí, nội ngoại nhân tại vào làm việc trong các cơ quan nhà nước.

Đồng thời với việc không thu hút được nhiều nhân tài thì lại đang "chạy mau chất xám" từ các cơ quan công quyền đang tiếp diễn.

Các bộ ngành chưa được ban hành chế độ chế độ thu hút, nội ngoại nhân tại nhờ các nhà phòng vì trái với các quy định hiện hành về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương của bộ công chức; việc thực hiện chế độ chế độ chuyển chế độ và tại chính nhà phòng đồng trong việc thu hút, bố trí và nội ngoại nhân tại còn hạn chế vô cùng mức.

Nguyên nhân trực tiếp gây khó khăn cho việc thu hút, sử dụng và nội ngoại nhân tại của các cơ quan nhà nước là tiền lương thấp, môi trường làm việc trị trẻ quan liêu, việc tuyển dụng, nâng bậc lương bổ nhiệm công chức thiếu công khai, minh bạch, chưa thật sự dựa trên tiêu chí năng lực... Những nguyên nhân cơ bản lại do nhân thức về vai trò của nhân tài trong nên công vui chưa rõ thiếu chiến lược nhân tài tầm quốc gia. Chính phủ chưa kịp thời ban hành chính sách phát triển, thu hút, sử dụng và nội ngoại nhân tại vào làm việc trong các cơ quan nhà nước. Tiêu chí nhân biết về quy trình nâng bậc lương tại trong công vui chưa rõ ràng, nhất quản. Chế độ chính sách tuyển dụng, bố trí của bộ công chức chưa hợp lý thiếu đồng bộ chính sách tiền lương, nội ngoại bình quân, cao bằng, không nuôi sò thu hút và giới thiệu nhân tài trong nên công vui. Quy định hạn, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc thu hút, bố trí và nội ngoại nhân tại còn hạn chế.

Nếu khắc phục tình trạng trên, việc nghiệp cứu

xaây dựng chính sách khoa học, hợp lý coi tính khả thi cao nhằm phát hiện, thu hút, đãi ngộ nhân tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước là rất cần thiết, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức.

Thứ hai, về hình thức xây dựng chính sách phát hiện, thu hút và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ hiện nay.

Một là xác định rõ mục tiêu phát hiện, thu hút nhân tài trong nền công vụ.

Mục tiêu phát hiện, thu hút và đãi ngộ nhân tài trong công vụ là nhằm thu hút được nhiều số ít tài năng và trí tuệ của người có tài năng phục vụ cho hoạt động của các cơ quan nhà nước, góp phần đổi mới, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức, đáp ứng yêu cầu cải cách bộ máy nhà nước ở nước ta hiện nay. Yêu cầu đặt ra là phải chọn được người có tài năng phù hợp với vị trí việc làm trong từng cơ quan, đơn vị cụ thể và đảm bảo quá trình lựa chọn phải xác thực, đúng người, đúng việc.

Do nội dung chỉ xác định và hình thành nhân tài trong nền công vụ không cần đơn thuần là thành tích học tập hay bằng cấp chuyên môn mà chính là thành quả sự nghiệp góp của người cán bộ công chức cho nền công vụ nước nhà. Nội dung khác, nhân tài trong nền công vụ là chính là những người có năng lực, phẩm chất vượt trội, đáp ứng tốt nhất yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức, đơn vị, có năng lực và thành tích xuất sắc trong hoạt động công vụ.

Hai là xây dựng hệ thống các chế độ và thủ tục pháp lý phù hợp và nhân tài.

Hiện có khá nhiều các chế độ và nhân tài như: chế độ lương minh – IQ: thành tích học tập nói chung, thành tích học tập môn học hoặc biểu hiện năng khiếu, các kỹ năng giải quyết vấn đề ngoài giờ ngoài giờ, không gian - hình ảnh; tính sáng tạo thể hiện ở chế độ sáng tạo – CQ: năng lực hoạt động trí tuệ biểu hiện ở những thói quen lâu và số năm mà với công việc, ở những thói quen rõ ràng cho một môn học yêu thích

hoặc hay cho một hành động chuyên biệt nào đó và ở một nơi nào đó thể hiện ở những sáng tạo riêng thể hiện ở chế độ sáng tạo – PQ: năng lực xã hội và cảm xúc biểu hiện trước hết ở chế độ xã hội và cảm xúc - EQ là chế độ xã hội xã hội - SQ là các tiêu chí năng khiếu chuyên biệt khác. Tuy nhiên, xuất phát từ các điểm, tính chất của nền công vụ, nên phát hiện được và thu hút được nhân tài trong công vụ hiện nay ở nước ta, cần tập trung thu thập hệ thống các chế độ và thủ tục pháp lý như: chế độ lương minh – IQ; chế độ sáng tạo – CQ; năng lực xã hội – EQ.

Sử dụng tổng hợp các phương pháp phát hiện người nhân tài như: Kiểm tra năng lực văn, kinh nghiệm và xem xét các lời giới thiệu của các nhân tài, tổ chức có trách nhiệm; tổ chức cho làm bài kiểm tra, sát hạch và khả năng nhận thức, và thành tích, tính cách và sở thích nhân tài; kết hợp nhiều hình thức phỏng vấn gián tiếp và trực tiếp khác nhau như: Phỏng vấn dựa trên tình huống, phỏng vấn về năng lực hành vi, phỏng vấn bằng các câu hỏi duy lý phỏng vấn áp lực...

Ba là xác định các hình thức thu hút nhân tài phù hợp với kiến thức của từng cơ quan, đơn vị.

Nghiên cứu xây dựng chính sách thích hợp để thu hút được những nhân tài tiềm năng cho nền công vụ như: Sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, thủ khoa; ông trẻ nhất năm cao nhất trong kỳ thi; sinh viên tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trên thế giới. Trong nhiều kiến thức tranh giành giải nhân tài hiện nay, việc phát hiện và tuyển dụng được những người tài giỏi vào nền công vụ phải chú ý tới những sinh viên xuất sắc năng lực trước khi lựa chọn ngành nghề trước khi rời ghế nhà trường. Tạo sự kết hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhân sự với các trường đại học trong việc theo dõi học tập, kết quả học tập và kết quả thi tuyển nhằm tuyển dụng những người tài giỏi cho nền công vụ.

Sử dụng các phương pháp thu hút nhân tài phù hợp với khả năng, nhiều kiến thức của cơ quan và nguyện vọng của nhân tài. Trường hợp cơ quan,

nôn và cần người nào làm trách công việc lâu dài và nhận thấy hơi coi khai năng thẳng tiến nên làm nhiệm những công việc quan trọng hơn hoặc hơi làm người không coi khai năng thay thế hay năng làm người tổng thu hút của nội thu cạnh tranh, cần coi chính sách và biện pháp nên thu hút, tuyển dụng nhân sự hữu nhân tài, giới nhân tài lại với mình. Nóa với trường hợp không coi như cầu hoặc không nên khai năng sức hữu nhân tài, nên coi cô chea thu hút, công tác thích hợp nhằm sử dụng nhân tài phục vụ công việc của cô quan, nôn vô.

Khuyến khích mọi cần bộ công chức sẵn tìm, phát hiện và tiến coi nhân tài trong xã hội, khu vực tổ nhân...

Boán lại nói môi cô chea tuyển dụng nói với nhân tài theo hướng đa dạng hơn phòng thối tuyển dụng phù hợp với người coi tài năng.

Thức hiện nhất quán chính sách bán nhiệm công chức lãnh đạo thông qua thi tuyển cạnh tranh rõ ràng, công khai nhằm tạo niềm tin công lý và quan tâm của nhân tài.

Áp dụng chính sách "tiền cõil" và quy định rõ ràng và trí cũng nhờ trách nhiệm của người tiến coi và nhân tài trước tiến coi Công khai hơn người tiến coi và nhân tài trước tiến coi nên xã hội coi nên kiến giảm sai.

Xây dựng các tiêu chí năng lực và quy trình sàng lọc nhân tài. Các tiêu chí năng lực người coi tài năng phải cụ thể gắn với nhiệm vụ, và trí công việc trước giao, sát hợp với yêu cầu, cần điểm của cô quan, nôn vô. Nên thời phải áp dụng quy trình thời thích, sàng lọc nhân tài rõ ràng, công khai, minh bạch.

Năm lại kết hợp chặt chẽ giữa trong thờ, trong dụng và trong nội người coi tài năng.

Coi trọng cái nội và tài, phải xem phẩm chất nào nội, năng lực và thành tích, công hiến làm những tiêu chí cơ bản năng lực nhân tài, làm cô sâu cho việc sử dụng, bổ nhiệm và đãi ngộ Chính sách trọng dụng nhân tài hợp lý không bình quân chửi nhóa làm năng lực nên cho nhiều tài năng xuất

hiện và công hiến. Coi thể nội, này làm "chìa khóa" nên giải quyết và nên nhân tài nội nội ta hiện nay. Trong việc bố trí, sử dụng nhân tài, phải ứng dụng và tạo nên kiến thuật lỗi về chính trị, toa chức, pháp lý và các kiến kiến vật chất và tinh thần nên coi thể bố trí lo và phát huy cao nhất tài năng của mình; tin dụng, trao trách nhiệm tổng xõng cho nhân tài, nên thời báo về nhân tài.

Nên cao trách nhiệm thu hút, sử dụng nhân tài của người nên nói cô quan, nôn vô. Nên rõ quy định hạn và trách nhiệm của người nên nói cô quan, nôn vô trong việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng dùng nhân tài nên hoàn thành nhiệm vụ.

Nên thu hút nội nhân tài vào làm việc trong nên công vụ, phải coi môi trường công tác và nên kiến làm việc tốt hơn: phòng tiến làm việc, nên kiến thông tin nhanh, kịp thời, này nên kiến khí làm việc dân chủ công khai, minh bạch; nên báo cho nhân tài coi quy định tới chủ tới chịu trách nhiệm trong lĩnh vực hoạt động của mình cũng nhờ coi một số "quyền" nhất nên trong tới do tới tổng, nên kiến làm việc, cô hỏi công hiến, chấp nhân một số "tài".

Nó nói môi chính sách tiến công nên với nhân tài, nên báo cuối sống đời mở khai của xã hội, tổng nên với thu nhập của người coi trình nên năng lực hoạt động trong khu vực tổ; coi chính sách như coi và phòng tiến làm việc hợp lý nên với nhân tài; toa vinh, nên cao và trí xã hội của nhân tài.

Sau lại nên báo các nên kiến xây dựng chính sách và thức hiện việc phát hiện, thu hút và đãi ngộ nhân tài trong nên công vụ đời Việt Nam hiện nay.

- Thống nhất nhân thức của nên người cần bộ công chức, nhất là cần báo lãnh đạo, quản lý và tâm quan trọng của việc xây dựng và thức thi chiến lược phát triển nhân tài làm nhân toa nên biết quan trọng, coi vai trò then chốt nên xây dựng nên công vụ trong sách, võng minh, chuyên nghiệp, hiện nay.

- Quan trọng quan niệm của Nên: "Nhân tài

không phải là sản phẩm tôi phát mà phải nhờ phát hiện và bỏ dõng công phu. Nhiều tài năng có thể mai một nếu không nhờ phát hiện và “sôi dung nung chõ nung lức”. Do nội can xây dựng chính sách phát hiện, thu hút, đãi ngộ nhân tài nhờ bộ hợp lý và thực hiện theo một quy trình thống nhất, liên hoàn gồm nhiều giai đoạn, nhiều khâu: Phát hiện, (nguồn, nội tổng, tiêu chí và phương thức tuyển chọn); Đào tạo, bỏ dõng (nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bỏ dõng; tiêu chí và quy trình sàng lọc) và bố trí, sử dụng (cơ cấu thời gian, thời hạn; tiêu chí, quy trình, cơ chế bổ nhiệm; chế độ chính sách đãi ngộ); trong nội sử dụng và là mục tiêu và là nguồn lực của quy trình phát triển tài năng. Tuyển chọn nhân tài là khâu không việc gì dễ dàng nhất tại con khâu hơn rất nhiều lần trong bỏ cạnh tranh nhân lực gay gắt tại khu vực ngoài nước với rất năng nung và nhiều cơ hội.

- Phát hiện, đào tạo, bỏ dõng, thu hút và sử dụng người có tài năng phục vụ CNH, HNH là một công việc của toàn xã hội, trước hết là của lãnh đạo Đảng và Nhà nước ở Trung ương cũng như địa phương. Phải có chính sách hoàn kết, tập hợp rộng rãi những người có tài, có năng, không phân biệt người trong Đảng hay ngoài Đảng, người trong nước và người Việt Nam hiện có ở nước ngoài. Những người có tài, có tâm huyết với đất nước nếu không được

khác phục vụ tổng thanh kiến, hợp hội, phân biệt nội xã

- Hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ công chức theo hướng kết hợp chế độ công nghiệp với chế độ việc làm. Cải cách mạnh mẽ chế độ tiền lương bảo đảm nguồn thu nhập chính của tài năng, công hiến cho nền công vụ, hạn chế nên mức thấp nhất thu nhập do chức vụ hoặc do quyền phân bổ nguồn lực.

Ưu tiên phát triển sự nghiệp giáo dục và khoa học, công nghệ tập hợp và phát triển nội người giảng viên cải thiện lương và chất lương; hiện đại hoá cơ sở vật chất và nội môi phương pháp dạy học; không thời phải cần biết tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bỏ dõng. Danh cho nhân tài những ưu đãi và chất cần biết cần thiết; toàn vinh, nâng cao vị trí xã hội của họ, không thời cần ra yêu cầu cao nội với nhân tài về nhân cách, nghĩa vụ không góp công hiến cho công không, xã hội và toàn quốc.

- Nâng cao nguồn lực phục vụ phát hiện, thu hút và đãi ngộ nhân tài và đảm bảo việc sử dụng hợp lý có hiệu quả nghiên cứu lập Quy định tài năng. Xây dựng trang web về nguồn nhân lực có trình độ cao, nhân tài nhằm thông tin một cách công khai minh bạch về tiêu chí, quy trình, nội kiến phát hiện, thu hút và đãi ngộ nhân tài. Môi trường và năng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong đào tạo tài năng và thu hút nhân tài từ nước ngoài.

