

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ NỘI VỤ

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

TRẦN VĂN NGỘI

**THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NGƯỜI
CÓ TÀI NĂNG TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH
NHÀ NƯỚC VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản lý hành chính công

Mã số: 62 34 82 01

LUẬN ÁN TIẾN SỸ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH CÔNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

1. GS.TS.Nguyễn Đăng Thành

2. TS.Trần Anh Tuấn

Hà Nội - 2015

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài.

“Hiền tài là nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thể nước mạnh và càng lớn lao, nguyên khí suy thì thể nước yếu mà càng xuống thấp” (trích Văn bia của Thân Nhân Trung năm 1442). Ngày nay, trong kỷ nguyên kinh tế tri thức và xu thế toàn cầu hóa, việc thu hút và sử dụng người có tài năng trong hoạt động quản lý nhà nước nói chung, và hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước nói riêng có vai trò đặc biệt quan trọng. Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định tầm quan trọng và đã ban hành một số chính sách nhằm thu hút, trọng dụng người có tài năng, bước đầu đã đạt được một số kết quả đáng ghi nhận. 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. Đồng thời, một bộ phận cán bộ, công chức có trình độ, năng lực cao trong các cơ quan nhà nước xin thôi việc để chuyển ra khu vực tư. Tình hình đó do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, như: môi trường làm việc và cơ chế chính sách, chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng; bất cập trong khâu tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ, công chức.v.v... Để góp phần giải quyết những vướng mắc nêu trên và đáp ứng những yêu cầu đặt ra, cần thiết phải có một nghiên cứu mang tính hệ thống về lý luận và thực tiễn, trên cơ sở đó đề xuất được những giải pháp thực tế phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Vì vậy, nghiên cứu đề tài **“Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam”** là yêu cầu cấp thiết và sẽ có ý nghĩa thiết thực trong giai đoạn hiện nay.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của luận án là làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về thu hút, trọng dụng người có tài năng; đề xuất quan điểm, giải pháp thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay. Để đạt được mục đích đó, luận án tập trung vào một số nhiệm vụ cơ bản: Làm rõ những vấn đề lý luận về thu hút, trọng dụng người có tài năng; đánh giá thực trạng thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, chỉ ra những kết quả, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế, vướng mắc; và đề xuất quan điểm và giải pháp thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án: những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu: Về không gian, tập trung nghiên cứu các cơ quan hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương ở Việt Nam; Về thời gian, luận án tập trung nghiên cứu về các chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng từ năm 1998 đến nay.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận án tiếp cận dựa trên nguyên lý và phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối của Đảng, Nhà nước về thu hút và trọng dụng người có tài năng. Vận dụng và kết hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể: phương pháp tìm hiểu tư liệu; phương pháp điều tra xã hội học bằng bảng hỏi; phương pháp so sánh; phương pháp tổng hợp và phân tích định lượng; kế thừa và phát triển các kết quả nghiên cứu khác.

5. Giả thuyết khoa học của đề tài

Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước là một nội dung quan trọng trong công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Hiện nay, chính sách và việc tổ chức triển khai thực hiện chính sách về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước chưa phù hợp và còn nhiều hạn chế và do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan. Việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước một cách hiệu quả được bảo đảm bằng việc triển khai một cách đồng bộ các nhóm giải pháp về nhận thức, thể chế, chính sách cụ thể, tổ chức thực hiện và các điều kiện cần thiết bảo đảm thực hiện thành công các chính sách.

6. Những đóng góp mới của Luận án

Luận án là công trình khoa học nghiên cứu về lý luận, thực tiễn và được tiếp cận một cách hệ thống, có cơ sở khoa học nhằm làm rõ một số vấn đề lý luận về quan niệm người có tài năng, người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; các yếu tố xác định người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; khái niệm và nội hàm của thu hút và trọng dụng người có tài năng; ý nghĩa, tầm quan trọng và các nhân tố tác động đến việc thu hút và trọng dụng người có tài năng và vai trò của người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất các giải pháp cụ thể, phù hợp về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước góp phần xây dựng Chiến lược nhân tài trong hoạt động công vụ ở Việt Nam.

7. Ý nghĩa của luận án

Luận án đã làm rõ và sâu sắc hơn lý luận và thực tiễn về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước. Phân tích thực trạng triển khai chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước nhằm chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, bất cập của các chính sách và làm rõ

nguyên nhân khách quan và chủ quan. Kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn sẽ có ý nghĩa quan trọng trong đề xuất các giải pháp để thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước.

Hệ thống lý luận và thực tiễn của luận án sẽ có ý nghĩa thiết thực đối với nghiên cứu và giảng dạy các chuyên đề về quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công; chế độ công chức, công vụ cho các đối tượng đào tạo của các cơ sở đào tạo trong nước. Luận án cũng có thể làm tài liệu tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách để xây dựng và thực hiện chính sách đối với người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước, góp phần xây dựng Chiến lược nhân tài trong nền công vụ Việt Nam.

PHẦN NỘI DUNG

Ngoài phần mở đầu, tổng quan về tình hình nghiên cứu và kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục, Luận án được chia thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Chương 2. Thực trạng thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay.

Chương 3. Quan điểm, giải pháp thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1. Các nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài.

Các nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung và người có tài năng trong hoạt động công vụ của các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng đã được nhiều tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước nghiên cứu. Các công trình đó đã được công bố dưới nhiều hình thức khác nhau, tác giả luận án phân loại các công trình nghiên cứu đã có thành 03 nhóm vấn đề sau:

1.1. Về nhân tài/người có tài năng, vị trí tầm quan trọng của nhân tài.

1.2. Về thu hút, trọng dụng nhân tài.

1.3. Về cán bộ, công chức và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng trọng dụng công chức có tài năng.

Qua nghiên cứu các công trình khoa học có liên quan đến nhân tài, thu hút và trọng dụng nhân tài của các tác giả trong và ngoài nước, tác giả luận án thấy rằng các công trình đã có sự thống nhất chung về vị trí, tầm quan trọng của nhân tài cũng như việc thu hút, giữ chân người tài, coi nhân tài là yếu tố then chốt đảm bảo cho sự phát triển. Nhiều công trình đã có sự công phu tìm tòi, phân tích, vận dụng tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nhân tài. Nhiều công trình đã nêu được các bài học

kinh nghiệm trong lịch sử Việt Nam và một số nước trên thế giới về thu hút, trọng dụng nhân tài. Các công trình nghiên cứu đều có sự thống nhất rằng, thực trạng thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung cũng như nhân tài trong khu vực công còn nhiều bất cập, hạn chế, cả về mặt thể chế, chính sách cũng như việc tổ chức thực hiện. Một số công trình đã đề xuất các giải pháp cụ thể đối với việc thu hút và trọng dụng nhân tài, trong đó có nhân tài trong các cơ quan hành chính nhà nước.

2. Một số nhận xét và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu.

Thứ nhất, phần lớn các công trình nghiên cứu chủ yếu mới dừng lại ở việc khẳng định vị trí, tầm quan trọng của nhân tài nói chung trong sự nghiệp xây dựng và phát triển của đất nước. Chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu về người có tài năng, thu hút và trọng dụng người có tài năng đối với cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ hai, việc đánh giá về thực trạng phát hiện, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước thường dựa trên các thông tin từ báo chí, internet, các công trình mang tính lý thuyết và chủ yếu mới chỉ dừng lại ở những nhận định, đánh giá mang tính định tính, thiếu những số liệu thống kê đầy đủ. Chưa có một công trình nghiên cứu nào đánh giá chính thức, toàn diện về thực trạng thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam.

Thứ ba, trong một số công trình nghiên cứu cũng chứa đựng những đề xuất về giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng người có tài năng, nhưng nhìn chung còn tản mạn, nặng về định tính chưa thực sự bảo đảm tính hệ thống của các giải pháp tổng thể từ khâu nhận thức, xây dựng, ban hành thể chế cho đến tổ chức thực hiện, các nguồn lực bảo đảm.

Chính vì những lý do trên, nghiên cứu sinh chọn đề tài **“Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Việt Nam”** làm đề tài nghiên cứu của luận án.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1. Người có tài năng và thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

1.1.1. Các khái niệm cơ bản.

- Người có tài năng là người có trình độ, năng lực vượt trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc và có ảnh hưởng đến sự tiến bộ và phát triển chung của xã hội. Tài năng, nếu được hình thành và phát triển trên một nền tảng phẩm chất đạo đức tốt, trung thực, có tấm lòng lương thiện; có trách nhiệm, khoan dung, cần cù, nỗ lực... thì tài năng đó sẽ mang lại sự phát triển tiến bộ vượt bậc của xã hội, phục vụ đắc lực cho cộng đồng.

- 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, 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.

- Để xác định được người thực tài xét trên cả hai mặt 'đức' và 'tài', đòi hỏi phải dựa trên hệ thống các yếu tố cụ thể để đánh giá, xác định người có tài năng, đó là: năng lực trí tuệ; năng lực thực tiễn và dựa trên nền tảng phẩm chất đạo đức. Đối với người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước, ngoài các yếu tố trên, luận án khẳng định cần có thêm yếu tố về kết quả thực hiện công việc trong thực thi công vụ.

- Xuất phát từ tính chất, đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước cũng như đặc điểm và tính chất công việc của công chức, có thể xác định trong cơ quan hành chính nhà nước cần có những người thực sự có tài năng để đảm nhiệm các nhóm hoạt

động sau: hoạt động lãnh đạo, quản lý và hoạt động tham mưu hoạch định chính sách. Như vậy, luận án đã tiến hành phân loại và đưa ra các tiêu chí cụ thể cho từng nhóm tài năng lãnh đạo quản lý và tài năng tham mưu hoạch định chính sách.

1.1.2. Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

- Thu hút người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước là tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn thông qua tổng thể các cơ chế, chính sách về quản lý, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước nhằm tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt (cả điều kiện vật chất và tinh thần) để những người có tài năng, năng lực vượt trội, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt vào làm việc cho các cơ quan hành chính nhà nước. Thu hút người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước được thực hiện bằng các hình thức thu hút nội bộ và thu hút từ bên ngoài thông qua việc tuyển chọn chặt chẽ, có khoa học và mang tính cạnh tranh cao.

- Trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước được hiểu là sự tin cậy và giao cho người có tài năng 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 để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao và được đãi ngộ xứng đáng với công trạng và sự đóng góp đối với công việc chung của cơ quan hành chính nhà nước.

Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước có mối quan hệ mật thiết hữu cơ, không tách rời và có tác động qua lại với nhau. Thực hiện tốt việc trọng dụng chính là tạo sức hấp dẫn để thu hút người có tài năng, và ngược lại, nếu thực hiện tốt việc thu hút sẽ tạo tiền đề quan trọng cho việc triển khai các chính sách trọng dụng đối với người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

1.1.3. Sự cần thiết của việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

- 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. Người có tài năng được coi là tài sản của quốc gia, dân tộc.

- Bất cứ lĩnh vực nào của đời sống xã hội nói chung và trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước cũng đều cần đến người có tài năng. Do vai trò, tầm quan trọng cũng như mức độ phức tạp của hoạt động quản lý hành chính đòi hỏi tất yếu phải thu hút, tuyển dụng được những người có tài năng vào làm việc.

- Thực hiện thu hút, trọng dụng người có tài năng càng trở nên đặc biệt quan trọng khi hiện nay Việt Nam đang trong quá trình xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay.

- Thực hiện thu hút, trọng dụng người có tài năng có vai trò 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 dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Năng lực quản lý, điều hành của Nhà nước có hiệu lực, hiệu quả hay không, pháp chế XHCN và kỷ luật, kỷ cương có được đảm bảo hay không, quyền và lợi ích chính đáng của người dân có được chăm lo, phục vụ tốt hay không phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang phát triển với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội thách thức đan xen rất phức tạp. Vì vậy, cần phải thu hút được những người có đủ năng lực, phẩm chất, am hiểu pháp luật quốc tế, đồng thời phải nắm vững được những kỹ năng làm việc hiện đại mới.

1.2. Các nhân tố tác động đến thu hút và trọng dụng người có tài năng.

Chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước chịu ảnh hưởng và sự tác động của nhiều nhân tố. Nhận biết đúng

và đầy đủ sự tác động của các nhân tố đến việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc xác định các biện pháp, phương thức thu hút, trọng dụng người có tài năng. Các nhân tố tác động có thể được chia thành hai nhóm, gồm: nhân tố khách quan và nhân tố chủ quan.

1.2.1. Về những nhân tố khách quan.

Trong bất kỳ lĩnh vực nào của đời sống xã hội, các nhân tố khách quan được biểu hiện là những quá trình và những yếu tố không phụ thuộc vào ý chí và ý muốn của con người. Vì vậy, trong quá trình xây dựng và triển khai các chính sách nói chung và chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước cần quan tâm đến các nhân tố khách quan như sau: bối cảnh, sự phát triển của nền kinh tế; bối cảnh chính trị, xã hội; đặc thù văn hóa - xã hội; giáo dục; sự phát triển của khoa học, công nghệ; việc đổi mới vai trò, chức năng, tinh gọn bộ máy nhà nước.

1.2.2. Về những nhân tố chủ quan.

Việc thu hút và trọng dụng người có tài năng không phải là những hoạt động đơn lẻ mà nó liên quan đến toàn bộ chu trình quản lý nguồn nhân lực. Để có được những chính sách và phương pháp thu hút và trọng dụng người có tài cho cơ quan, tổ chức, cần đặc biệt quan tâm đến 02 nhóm nhân tố có tác động tích cực và mang tính quyết định việc thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan, tổ chức, đó là: (1) nhóm nhân tố liên quan đến nguồn nhân lực, gồm: sự phù hợp giữa con người với tổ chức và giữa con người với công việc, lương và các khoản thu nhập, khen thưởng và tôn vinh, đào tạo và phát triển nghề nghiệp, các cơ hội thực hiện nhiệm vụ khó khăn và đầy thách thức; và (2) nhóm nhân tố liên quan đến tổ chức như: năng lực, hành vi và phong cách lãnh đạo của người đứng đầu; văn hóa, cơ cấu và chính sách của tổ chức; thông tin giao tiếp hiệu quả; mối quan hệ chặt chẽ với đồng nghiệp; môi trường làm việc và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống; hệ thống cơ quan làm công tác quản lý nguồn nhân lực.

1.3. Kinh nghiệm thu hút và trọng dụng người tài trong lịch sử dân tộc và của một số quốc gia trên thế giới.

1.3.1. Kinh nghiệm thu hút và trọng dụng người tài trong lịch sử Việt Nam.

Trong lịch sử của dân tộc, ông cha ta đã có rất nhiều kinh nghiệm trong việc phát hiện, trọng dụng nhân tài, coi người hiền tài là ‘nguyên khí của quốc gia’. Truyền thống coi trọng nhân tài được kế thừa, phát huy qua nhiều thời kỳ lịch sử, nhất quán thực hiện trong kế sách trị nước, an dân của nhiều triều đại phong kiến, coi như một tiêu chí hành xử của các bậc minh quân, đồng thời là một nét đẹp trong đời sống cộng đồng làng xã, trong mỗi gia đình, dòng tộc.

Về thu hút người tài: Có thể thấy cầu người hiền tài luôn là phương châm và là một trong những phép trị nước được các triều đại phong kiến đặt lên hàng đầu. Bắt đầu từ đời nhà Lý, việc sử dụng tầng lớp tinh hoa (tầng lớp tri thức Nho giáo) tham gia trực tiếp vào bộ máy quản lý đã được xem là một nguyên tắc và được tuyển chọn bằng hình thức khoa cử, sau đó khoa cử đã được chế định tương đối hoàn chỉnh từ thời nhà Lê. Bên cạnh hình thức khoa cử thì tiến cử là một trong những biện pháp mà các triều đại phong kiến Việt Nam thường sử dụng để tuyển chọn nhân tài với quy chế khá chặt chẽ. Ngoài ra còn hình thức tự tiến cử, những người tự tiến cử thường là những người có thực tài, có bản lĩnh; đôi khi để tự tiến cử, họ phải chứng tỏ tài cao, chí lớn bằng những hành vi phi thường để thuyết phục người khác dùng mình một cách xứng đáng.

Về trọng dụng người tài: Việc trọng dụng và đãi ngộ nhân tài được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau như những người đỗ đạt được bổ nhiệm vào những chức vụ lớn, nhỏ tùy theo mức độ tài năng và sở trường (cơ chế hậu bổ), được ban tặng bổng lộc (cấp tiền, ruộng vườn, đất đai, nhà cửa...). Người đỗ đạt được tôn vinh với hàng loạt lễ nghi long trọng và đặc biệt là cho khắc tên trên bia đá để lưu danh muôn đời. Sau một thời gian làm việc, triều đình thường xuyên tổ chức các đợt ‘khảo hạch’ để bồi dưỡng thêm kiến thức và có chế độ đãi ngộ phù hợp; có chính sách ban

phát bổng lộc tùy theo phẩm cấp và công trạng. Cùng với việc ‘khảo hạch’ quan lại, một số triều đại phong kiến cũng áp dụng chế độ thưởng, phạt nghiêm minh.

Kế thừa và phát huy truyền thống trọng dụng người hiền tài của ông cha trong lịch sử, Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến việc thu hút, trọng dụng người có tài và đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách thể hiện sự trân trọng, luôn coi trọng vai trò của tài năng trên các lĩnh vực, đánh giá cao năng lực sáng tạo và khả năng đóng góp to lớn của tài năng cho đất nước. Điều này thể hiện rất rõ qua những bài học quý báu về thu hút, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh và những quan điểm, chủ trương của Đảng ta về thu hút và trọng dụng nhân tài.

Nhìn chung, để thu hút và trọng dụng người có tài trong việc xây dựng và bảo vệ đất nước, ông cha ta đã vận dụng nhiều phương pháp khác nhau, với những thời điểm và với những đối tượng khác nhau, nhưng tựu chung lại, ở tất cả các thời kỳ trong lịch sử dân tộc Việt Nam, việc thu hút và trọng dụng người hiền tài đều quan tâm đến các vấn đề như: phải biết tìm người tài ở đâu và làm thế nào để thu hút được họ; phải biết sử dụng người tài như thế nào, bố trí người tài vào những vị trí, chức vụ nào cho phù hợp; phải biết làm thế nào để bảo vệ người tài, và có cơ chế nuôi dưỡng, phát triển, tôn vinh và trọng đãi người hiền tài, đồng thời có chế tài thưởng phạt nghiêm minh.

1.3.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về thu hút và trọng dụng người có tài năng.

Việc phát triển, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng người có tài năng có vị trí đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và trở thành chiến lược của hầu hết các nước trên thế giới. Mỗi nước có những cách tiếp cận khác nhau về thu hút, phát hiện và trọng dụng người có tài năng, nhưng mục đích cuối cùng vẫn là làm thế nào để có được một đội ngũ những người có năng lực thực sự, có đạo đức nghề nghiệp vào làm việc trong các cơ quan của chính quyền. Trong phạm vi nghiên cứu này, nghiên cứu sinh lựa chọn 7 nước có nền kinh tế khá phát triển, với nền hành

chính hiện đại, đó là: Hoa Kỳ, Pháp, Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore. Ngoài ra, nghiên cứu sinh cũng nghiên cứu, tìm hiểu thêm những kinh nghiệm liên quan mà các nước trên thế giới, đặc biệt là các nước thuộc Tổ chức hợp tác phát triển kinh tế (OECD) đang sử dụng để thu hút và trọng dụng người có tài năng trong nền công vụ.

Về thu hút: Các nước đều quan tâm đến việc tuyển dụng sinh viên xuất sắc từ các trường đại học; thi tuyển cạnh tranh cao để đào tạo trở thành lãnh đạo; xây dựng chiến lược bồi dưỡng và giáo dục người có tài năng tiềm năng; và thành lập ủy ban tuyển dụng tài năng.

Về trọng dụng: Các hình thức trọng dụng tài năng được thực hiện như: bảo vệ tài năng; đào tạo, phát triển nghề nghiệp; luân chuyển tài năng tiềm năng để cơ cơ hội nắm bắt thực tiễn; chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ thỏa đáng; và người tài được bố trí vào vị trí lãnh đạo phù hợp với năng lực, trình độ. Một số nước thành lập quỹ đào tạo lãnh đạo.

1.3.3. Các bài học kinh nghiệm áp dụng cho Việt Nam.

Nghiên cứu những kinh nghiệm về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong lịch sử Việt Nam và ở một số quốc gia trên thế giới có thể rút ra một số bài học tham khảo trong quá trình xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước như sau:

Một là, việc phát hiện, thu hút và trọng đãi người có tài năng đều được nhấn mạnh và được coi trọng.

Hai là, việc lập kế hoạch nguồn nhân lực nhằm đảm bảo có sự tiếp nối các thế hệ công chức lãnh đạo cấp cao có tài năng luôn được coi là một trọng những khâu quan trọng trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

Ba là, công tác tuyển dụng luôn được đặc biệt quan tâm. Để được coi là công chức có tài năng và có thể được cất nhắc, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt, ứng cử viên phải trải qua cuộc tuyển chọn nghiêm ngặt và cạnh tranh cao.

Bốn là, sự thăng tiến về nghề nghiệp của các công chức được coi là có tài năng tùy thuộc vào trình độ, năng lực và kết quả công việc.

Năm là, trong quá trình công tác, và để trở thành công chức lãnh đạo, quản lý, công chức phải được luân chuyển giữ các vị trí công tác khác nhau và làm việc ở các cơ quan khác nhau, thậm chí ở các cấp chính quyền khác nhau.

Sáu là, quá trình phát triển của công chức tài năng phải trải qua các giai đoạn, từ phát hiện đến đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, qua đó tài năng được sàng lọc, phát triển trong điều kiện được sự chăm sóc, giúp đỡ một cách đồng bộ từ gia đình, nhà trường đến nhà nước, xã hội; từ địa phương đến trung ương.

Bảy là, đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với việc bố trí, sử dụng; người hoàn thành tốt chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải được trọng dụng. Các chương trình đào tạo tài năng, chất lượng cao thường được thực hiện rộng rãi và có hiệu quả ở các trường đại học danh tiếng, có uy tín cao.

Tám là, việc chú trọng gửi sinh viên, cán bộ tài năng đi du học và tu nghiệp ở các nước tiên tiến và tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo có uy tín trên thế giới để tổ chức đào tạo chất lượng quốc tế ở trong nước là điều kiện tiên quyết trong quy trình phát triển người có tài năng.

Chín là, chính sách trọng dụng, đãi ngộ thỏa đáng với người có tài năng thường có sự khác biệt và cao hơn mức thông thường.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Khái quát về đội ngũ công chức và công tác quản lý công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước.

2.1.1. **Đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước.**

Sự hình thành, phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức nước ta luôn gắn liền với sự hình thành, phát triển của nhà nước mới cũng như công cuộc đổi mới và

xây dựng đất nước. Đội ngũ cán bộ, công chức luôn đóng vai trò là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị, góp phần đưa chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước thực hiện trong cuộc sống. Theo số liệu thống kê năm 2012 của Bộ Nội vụ, đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước từ cấp huyện trở lên bao gồm 270.262 người (chiếm 70,4% tổng số công chức nói chung trên cả nước).

2.1.2. Công tác quản lý công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Từ khi thành lập nước đến nay, chế độ công vụ ở Việt Nam đã có nhiều đổi mới, phù hợp với yêu cầu của từng giai đoạn cách mạng. Các nội dung cải cách vừa phù hợp với chế độ chính trị của Việt Nam, vừa phù hợp với xu hướng phát triển của chế độ công vụ trên thế giới. Thể chế, chính sách về công vụ, công chức đã được ban hành tương đối đầy đủ. Việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã được thực hiện với nhiều giải pháp, như: thi tuyển, thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thực hiện tinh giản biên chế; bổ nhiệm có thời hạn và bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, từ chức, bảo đảm nguyên tắc trong công vụ 'có vào có ra', 'có lên có xuống'. Hệ thống quản lý công chức đã được xây dựng và tổ chức từ Trung ương đến địa phương bảo đảm tính thống nhất. Công sở với các trang thiết bị cũng được xây dựng và từng bước hiện đại hóa nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức thực thi công vụ.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, chế độ công vụ hiện nay vẫn còn tồn tại, hạn chế cần tiếp tục được xem xét, giải quyết như: hệ thống thể chế công vụ chưa đầy đủ, đồng bộ; việc quản lý biên chế vẫn còn mang nhiều dấu ấn của cơ chế 'xin – cho'; việc tuyển dụng công chức vẫn chỉ căn cứ vào hồ sơ lý lịch và văn bằng, chứng chỉ mà chưa chú trọng đến năng lực thực thi công vụ; hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức theo ngạch và theo chức vụ lãnh đạo, quản lý chậm được sửa đổi, bổ sung hoàn thiện; chất lượng công tác thi tuyển và thi nâng ngạch công chức còn hạn chế; chế độ báo cáo thống kê chưa được duy trì và đưa

vào nề nếp; cơ sở dữ liệu quản lý đội ngũ cán bộ, công chức chưa được xây dựng và duy trì.

2.2. Thực trạng thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

2.2.1. Các quy định hiện hành về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước.

Trong những năm qua, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó đã có các quy định về việc thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, bước đầu đã tạo cơ sở pháp lý để các chính sách này được triển khai thực hiện trên thực tế. Nội dung của các quy định bao gồm việc thực hiện chính sách đối với người có tài năng, quy định các chế độ, chính sách liên quan đến việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Đến nay, nhiều bộ, ngành, địa phương đã căn cứ vào điều kiện đặc thù để chủ động ban hành các quy định về thu hút, ưu đãi người có năng lực, trình độ chuyên môn cao về làm việc cho bộ, ngành, địa phương mình. Các quy định chủ yếu vào những nội dung như ưu tiên trong tuyển dụng; khuyến khích cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng; hoặc có chế độ đãi ngộ vật chất nhất định nhằm đảm bảo cho cán bộ, công chức yên tâm công tác, gắn bó với công việc.

Tuy nhiên, các chính sách về thu hút, trọng dụng người có tài năng còn một số bất cập và hạn chế như: chưa có văn bản pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành; chưa được thực hiện một cách đồng bộ, còn tùy thuộc vào khả năng, điều kiện của từng Bộ, ngành địa phương. Các quy định mới mang tính nguyên tắc, nằm riêng lẻ trong các văn bản quản lý cán bộ, công chức nói chung; nội dung các quy định chưa hợp lý, mới chỉ đề cập đến những ưu tiên, ưu đãi cho những người có năng lực, trình độ cao (chủ yếu là nặng về bằng cấp). Còn nhiều nội dung quan trọng khác như cách thức sử dụng người có tài năng sau khi được thu hút, môi trường làm việc, sự thăng tiến, chế độ đãi ngộ,... chưa được thể chế hóa. Bên cạnh đó, chưa có thống

nhất cách hiểu về tài năng và người có tài năng trong hoạt động công vụ; chưa có sự phân biệt giữa người có tài năng về chuyên môn, nghiệp vụ với tài năng lãnh đạo, quản lý; chưa phân biệt giữa việc tuyển dụng nhân lực chất lượng cao với việc thu hút những tài năng thực sự. Rất nhiều yếu tố để xác định người có tài năng như năng lực trí tuệ, năng lực tổ chức hoạt động và phẩm chất đạo đức chưa được quy định cụ thể. Ngoài ra, vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng chưa thực sự được đề cao; chưa có cơ chế tiến cử với các quy định rõ ràng về trách nhiệm của người tiến cử do đó việc phát hiện người có tài năng trong hoạt động công vụ vẫn còn nhiều hạn chế.

2.2.2. Tình hình triển khai thực hiện việc thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

- Một số kết quả đạt được.

Về thu hút người có tài năng. Các cơ quan nhà nước ở trung ương và địa phương đã ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách đối với việc thu hút, trọng dụng, đãi ngộ những người có tài năng. Các chính sách này tập trung chủ yếu vào việc thực hiện chế độ ưu tiên trong tuyển dụng và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức có năng lực, trình độ, có thành tích đóng góp cho cơ quan, đơn vị. Kết quả là một số bộ, ngành và địa phương đã tuyển dụng được sinh viên tốt nghiệp thủ khoa các trường đại học và thu hút được những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư về làm việc cho cơ quan, đơn vị mình.

Về trọng dụng người có tài năng. Các bộ, ngành, địa phương đã thực hiện chính sách đãi ngộ, khuyến khích, trọng dụng đối với cán bộ, công chức có thành tích, có trình độ chuyên môn cao. Nhìn chung, những người được thu hút về công tác tại các bộ, ngành, địa phương được bố trí công tác phù hợp với chuyên môn được đào tạo, có điều kiện phát huy năng lực, sở trường; được tạo điều kiện thuận lợi trong việc đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nhất là đi học sau đại

học. Đồng thời, các bộ, ngành, địa phương đã dành những đãi ngộ vật chất nhất định để cán bộ, công chức, viên chức an tâm công tác gắn bó với công việc.

- Những hạn chế, vướng mắc.

Về thu hút người có tài năng. Chính sách thu hút người có tài năng chưa được nghiên cứu một cách thực sự khoa học, phù hợp với từng lĩnh vực, ngành nghề trong các cơ quan, đơn vị, do vậy dẫn đến tình trạng thu hút thiếu trọng tâm, dàn trải, gây khó khăn trong việc bố trí; chưa có sự đồng bộ giữa các ngành, lĩnh vực, giữa các địa phương. Số lượng người được tuyển dụng theo chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng vẫn còn rất hạn chế. Một bộ phận những người tài năng được thu hút vào cơ quan hành chính nhà nước vẫn chưa phát huy hết khả năng của mình để phục vụ cho công việc của cơ quan, đơn vị.

Về trọng dụng người có tài năng. Việc thực hiện chính sách trọng dụng công chức có tài năng ở các bộ, ngành, địa phương chủ yếu tập trung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có của địa phương. Rất nhiều nội dung của chính sách đãi ngộ như: môi trường làm việc, chính sách tiền lương, cơ hội thăng tiến, ...chưa được thực hiện tốt dẫn đến một số người có tài năng được nhận tuyển dụng, sau thời gian ngắn làm việc lại xin thôi việc do nhiều nguyên nhân khác nhau.

Nguyên nhân của những hạn chế trong tổ chức thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước đó là: Chưa có nhận thức thống nhất về tài năng, tiêu chí xác định người có tài năng cũng như đánh giá đúng vị trí, vai trò của người có tài năng đối với hiệu quả của các cơ quan hành chính nhà nước; Chưa có một chiến lược về công chức có tài năng ở tầm quốc gia bởi vậy chưa bảo đảm tính thống nhất giữa chính sách chung với các chính sách mang tính đặc thù của từng vùng, miền, địa phương. Nguồn lực cần thiết về nhân lực, vật lực, tài lực còn hạn chế. Nhiều nội dung của công tác quản lý cán bộ, công chức từ khâu tuyển dụng, nâng ngạch, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, trả lương, đãi ngộ... còn chậm được đổi mới cũng là một cản trở cho việc thực hiện chính sách đối

với người có tài năng. Trong bối cảnh cạnh tranh khốc liệt về nhân lực chất lượng cao, khu vực nhà nước vẫn chưa đủ sức hấp dẫn đối với những người có tài năng.

2.3. Một số vấn đề đặt ra đối với việc thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của người có tài năng, về sự cần thiết thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ hai, thống nhất trong việc tổ chức triển khai các chính sách phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong nền công vụ. Xây dựng Chiến lược quốc gia về nhân tài, trên cơ sở đó các bộ, ngành, địa phương tùy từng điều kiện thực tế của mình mà áp dụng, triển khai đồng bộ và thống nhất.

Thứ ba, hoàn thiện thể chế cán bộ, công chức, triển khai thực hiện tốt việc tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, tiền lương và chế độ chính sách đãi ngộ... đối với cán bộ, công chức.

Thứ tư, ban hành cơ chế cụ thể về công tác tổ chức, cán bộ như: kiện toàn tổ chức cơ quan giúp Chính phủ quản lý đội ngũ cán bộ, công chức và hệ thống cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ của các bộ, ngành, địa phương. Đề cao hơn nữa vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc tuyển dụng, trọng dụng cán bộ, công chức.

Thứ năm, chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng cũng cần được thực hiện đồng bộ với các chính sách về kinh tế, giáo dục, văn hóa, xã hội.

Thứ sáu, phát huy vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, các tổ chức chính trị xã hội trong việc tham gia phát hiện, tiến cử, bồi dưỡng, tôn vinh những người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ bảy, xây dựng chế độ chính sách khuyến khích cán bộ, công chức có trình độ về công tác tại các tỉnh vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc. Có chính sách hỗ trợ phát triển tài năng cho con em các dân tộc, người địa phương để phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

CHƯƠNG 3

QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NGƯỜI CÓ TÀI NĂNG TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC.

3.1. Quan điểm thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ nhất, quán triệt đầy đủ các chủ trương, chính sách của Đảng về thu hút, trọng dụng người có tài năng trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

Thứ hai, xây dựng, hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước phải tiến hành đồng bộ với đổi mới công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, hướng tới mục tiêu đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ ba, thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước phải xuất phát từ tính chất, đặc điểm hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ tư, chính sách thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước cần được thực hiện đồng bộ với phát triển nguồn nhân lực xã hội có chất lượng cao.

3.2. Các giải pháp thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

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

Thứ nhất, thống nhất nhận thức về quan niệm và yếu tố xác định người tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Thống nhất quan niệm và tiến tới xây dựng các tiêu chí xác định người có tài năng trên các phương diện: trình độ, năng lực (năng lực trí tuệ, năng lực thực tiễn); kết quả thực hiện công việc; phẩm chất đạo đức; khả năng tập hợp, đoàn kết tập thể.

Thứ hai, 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.

Thứ ba, 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.

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

Thứ nhất, khẩn trương nghiên cứu xây dựng, ban hành Chiến lược quốc gia về nhân tài.

Thứ hai, 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.

Thứ ba, 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.

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

Thứ nhất, thực hiện tốt chính sách về tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng.

Thứ hai, hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách tôn vinh, khen thưởng. Cần xây dựng chính sách tôn vinh nghề nghiệp, danh dự của công chức.

Thứ ba, về đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội thăng tiến. Xây dựng chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đối với những người được xác định là có tài năng trong hoạt động công vụ. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng bằng hình thức luân chuyển, điều động, biệt phái theo kế hoạch.

Thứ tư, về môi trường và điều kiện làm việc. Xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, công khai, thân thiện, có sự tôn trọng, sự tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và cộng tác thực hiện ý tưởng.

Thứ năm, về công tác tuyển dụng. Mở rộng các kênh thu hút đối tượng có thành tích học tập xuất sắc, thí sinh đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng và

những người có tài năng đang làm việc ở các khu vực khác. 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. Đổi mới phương thức tuyển chọn công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Đổi mới hình thức và nội dung các kỳ thi tuyển công chức.

Thứ sáu, về sử dụng người có tài năng, 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. 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. Có sự phân biệt rõ giữa người có tài năng tham mưu, hoạch định chính sách với tài năng lãnh đạo, quản lý. Đổi mới quan niệm về sử dụng người có tài năng.

Thứ bảy, 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.

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

Thứ nhất, về tổ chức bộ máy. Cần có một cơ quan tham mưu giúp Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ. 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.

Thứ hai, về điều kiện con người. Bố trí người có năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có kinh nghiệm, đạo đức trong sáng, tâm huyết, nhiệt tình làm công tác tổ chức cán bộ.

Thứ ba, 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.

Thứ tư, về nguồn lực tài chính. Có 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 đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ.

KẾT LUẬN

Ngày nay, trong kỷ nguyên kinh tế tri thức và xu thế toàn cầu hóa, việc thu hút, trọng dụng người có tài năng vào làm việc cho các cơ quan hành chính nhà nước càng trở nên quan trọng nhằm góp phần đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước. Vì vậy cần thiết phải xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng những người thực sự có tài năng cho nền công vụ.

Luận án đã cố gắng tập trung giải đáp những câu hỏi nghiên cứu lớn đã đặt ra, đó là:

Thứ nhất, làm rõ những vấn đề lý luận về quan niệm người có tài năng, yếu tố xác định người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Nghiên cứu, tìm hiểu cách xác định người có tài năng trong thực tiễn quản lý nhà nước ở Việt Nam hiện nay. Từ đó đề xuất cụ thể các giải pháp về việc xác định người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ hai, Luận án đã đi sâu phân tích các nhân tố tác động đến việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, gồm những nhân tố khách quan và nhân tố chủ quan, coi đây là những yếu tố quan trọng tác động lớn tới hiệu quả của việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước, và được sử dụng như là các căn cứ chủ yếu để đánh giá thực trạng cũng như đề xuất các giải pháp.

Thứ ba, làm rõ những vấn đề lý luận về thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Đánh giá thực trạng việc thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước tại các bộ, ngành, địa phương. Chỉ ra những kết quả đạt được và những tồn tại, hạn chế, và nguyên nhân của những hạn chế.

Từ việc đánh giá thực trạng thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước, Luận án đã đề xuất các quan điểm, nguyên tắc và thực hiện một cách đồng bộ các giải pháp cụ thể để việc thu hút và trọng dụng người có tài năng đạt hiệu quả cao.

Tuy nhiên, thu hút và trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước là một vấn đề lớn, phức tạp, còn rất nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn cần được tiếp tục làm rõ hơn trong thời gian tới để làm căn cứ cho việc hoàn thiện hệ thống chính sách về thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước để đáp ứng được các yêu cầu của tình hình mới./.