

ĐỔI MỚI CÁCH THU HÚT NHÂN TÀI trong lĩnh vực quản lý

TS. NGUYỄN SĨ DŨNG

Nguyên Phó Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội

Nhân tài trong lĩnh vực quản lý có nhân tài trong lĩnh vực quản lý công và trong lĩnh vực quản lý tư.

Các doanh nghiệp ăn nên làm ra như Vingroup, Sungroup, Trường Hải Motor và nhiều doanh nghiệp tư nhân khác đang rất thành công trong việc thu hút nhân tài. Do phải cạnh tranh không chỉ với các đối thủ trong nước mà còn với cả các đối thủ nước ngoài, các doanh nghiệp tư nhân không còn lựa chọn nào khác ngoài việc phải tuyển dụng cho được người tài để quản lý, điều hành công việc của mình. Các doanh nghiệp tư nhân có điều kiện hơn để làm điều này vì họ không bị trói buộc bởi các quy định liên quan đến việc tuyển dụng, bổ nhiệm và trả lương cho nhân sự của mình. Rõ ràng, chúng ta không nhất thiết phải quá lo lắng về việc thu hút nhân tài cho lĩnh vực tư. Vấn đề chúng ta cần phải quan tâm hơn là việc bảo đảm nhân tài quản lý trong lĩnh vực công.

Lĩnh vực công có các doanh nghiệp nhà nước. Để thu hút được nhân tài, điều quan trọng là phải bảo đảm sân chơi bình đẳng cho cả doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân. Với một sân chơi bình đẳng và luật chơi như nhau, cạnh tranh sẽ bắt buộc các doanh nghiệp nhà nước phải lựa chọn cho được người tài để quản lý sản xuất - kinh doanh. Vấn đề đặt ra là phải đổi mới quy trình, thủ tục lựa chọn và bổ nhiệm đội ngũ quản lý cho các doanh nghiệp nhà nước để chọn được người tài. Thậm chí, có thể cho phép Ủy ban Quản lý vốn nhà nước ký hợp đồng thuê các giám đốc giỏi, kể cả giám đốc người nước ngoài để điều hành các

tập đoàn, các doanh nghiệp nhà nước. Ngoài ra, do các doanh nghiệp nhà nước phải cạnh tranh bình đẳng với doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nước ngoài nên cũng phải cho phép trả lương có tính cạnh tranh để thu hút người tài. Hiện nay, công việc quản lý các doanh nghiệp nhà nước không phải không có sức hấp dẫn. Tuy nhiên, đây là sức hấp dẫn không lành mạnh. Lương của đội ngũ quản lý các doanh nghiệp nhà nước có thể không cao, nhưng thu nhập của họ có thể vẫn rất cao nhờ vào việc “lại quả” hợp đồng và thành lập các doanh nghiệp sâu sau để “ăn theo” các doanh nghiệp nhà nước. Để khắc phục sự không lành mạnh này, vấn đề đặt ra là phải bảo đảm sự minh bạch của các quyết định quản lý và trách nhiệm giải trình trước các hội đồng thành viên và trước Ủy ban Quản lý vốn nhà nước. Ngoài ra, chế độ gắn với trách nhiệm đối với hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước cũng cần được xác lập rõ ràng. Nếu lợi nhuận của doanh nghiệp giảm dưới mức trung bình thì giám đốc sẽ bị cách chức và thay thế.

Lĩnh vực công quan trọng nhất là nhân tài cho các cơ quan ban hành chính sách, pháp luật và các cơ quan hành chính - công vụ. Nhân tài cho các cơ quan ban hành chính sách, pháp luật là các chính khách tài giỏi. Trong mô hình thể chế của nước ta, họ là Tổng Bí thư, các Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên BCH Trung ương Đảng, Thủ tướng, Chủ tịch Quốc hội, các Phó Thủ tướng, Phó Chủ tịch Quốc hội, các Bộ trưởng, đại biểu Quốc hội... Họ không phải là các nhà quản lý nên xin phép không đề cập đến việc thu

hút người tài là chính khách ở đây.

Những người điều hành các thiết chế quyền lực công và các thiết chế cung cấp dịch vụ công là các cán bộ hành chính - công vụ. Việc thu hút nhân tài làm cán bộ hành chính - công vụ có thuận lợi rất cơ bản là truyền thống khoa bảng của người Việt. Xưa học để làm quan rất được coi trọng. Vinh quy bái tổ được coi là vinh dự lớn nhất của đời người. Chính vì thế, khác với các nước phương Tây, ở nước ta lĩnh vực hành chính - công vụ có sức thu hút rất lớn. Vấn đề chỉ là trong hàng triệu người muốn trở thành cán bộ, làm sao để chúng ta có thể lựa chọn được đúng người tài.

Cách bây giờ chúng ta đang thực hiện rất khó khăn để lựa chọn được người tài. Thứ nhất, bổ sung nhân lực cho nền hành chính - công vụ hiện nay chủ yếu vẫn qua quan hệ thân quen hoặc gia đình, dòng tộc. Các cuộc thi tuyển công chức cho dù được tổ chức nhưng vẫn mang tính hình thức. Việc thi tuyển do chính các cơ quan, các bộ, ngành có liên quan tự tổ chức bộc lộ mấy nhược điểm dễ thấy sau: 1) Công nghệ để kiểm tra, nhận biết và đánh giá người tài hầu như chưa được phát triển. 2) Các đề thi chủ yếu chỉ kiểm tra kỹ năng học thuộc và một số kiến thức, không đánh giá được năng lực thực sự. 3) Không có công cụ và cách thức để đo các phẩm chất và thái độ. 4) Thông đề, lộ đề rất dễ xảy ra.

Muốn khắc phục những hạn chế của cách làm hiện nay, nên chăng chúng ta cần trở lại với truyền thống khoa bảng của cha ông. Nghĩa là tổ chức thi tuyển quốc gia để lựa chọn cán bộ. Việc thi tuyển phải được thực hiện hết sức nghiêm túc. Gian dối trong thi cử phải bị trừng trị nghiêm khắc. Do truyền thống khoa bảng của nước ta đã bị đứt gãy, kiến thức và cách lựa chọn người tài không còn được bảo tồn, nên việc học tập kinh nghiệm của nước ngoài là rất quan trọng. Trong số các nước có truyền thống khoa bảng như nước ta, kinh nghiệm của Nhật Bản đáng được tham khảo hơn cả. Ở Nhật Bản,

định kỳ Nhà nước tổ chức kỳ thi quốc gia để cấp chứng chỉ cho những người có nguyện vọng trở thành công chức. Số lượng người dự thi thường lên đến hàng chục ngàn người, nhưng mỗi kỳ thi chỉ khoảng trên dưới 6% trúng tuyển. Những người trúng tuyển sẽ được cấp chứng chỉ quốc gia. Khi có nhu cầu hoặc khi có người về hưu, các cơ quan nhà nước kể cả ở Trung ương và địa phương, chỉ có quyền tuyển dụng trong số những người đã có chứng chỉ. Theo tôi được biết, tổ chức JICA (cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản) sẵn sàng hỗ trợ chúng ta trong mọi vấn đề kỹ thuật liên quan đến việc tiến hành thi tuyển quốc gia để lựa chọn công chức. Làm như thế, chỉ trong vòng dăm bảy năm, chúng ta hoàn toàn có thể “thay máu” cho nền hành chính - công vụ của mình bằng những người thực tài.

Ngoài ra, quy trình, thủ tục cần nhắc, đề bạt mà chúng ta đang áp dụng rất phù hợp cho việc lựa chọn các chính khách, cán bộ chính trị, nhưng chưa chắc đã phù hợp cho việc lựa chọn các cán bộ hành chính - công vụ.

Cụ thể, việc xác định sự tín nhiệm là rất quan trọng, nhưng chỉ quan trọng để lựa chọn cán bộ chính trị, chứ không phải cán bộ hành chính - công vụ. Việc lấy phiếu tín nhiệm để làm căn cứ đề bạt cán bộ, công chức hành chính - công vụ có mấy nhược điểm sau đây: *Thứ nhất*, phá vỡ chế độ trách nhiệm hành chính. Trách nhiệm hành chính là trách nhiệm trước thủ trưởng. Nhưng nếu thủ trưởng cũng chỉ có 1 phiếu, thì hoàn thành nhiệm vụ thủ trưởng giao không quan trọng bằng vừa lòng tất cả những người có quyền bỏ phiếu. Trong rất nhiều trường hợp, những người có quyền bỏ phiếu lại là những đồng nghiệp, thậm chí là cấp dưới của người đang được xem xét bổ nhiệm hoặc tái bổ nhiệm. *Thứ hai*, không khuyến khích việc nâng cao trình độ chuyên môn bằng việc lấy lòng quần chúng và xử lý các mối quan hệ. *Thứ ba*, không

(Xem tiếp trang 50)