

Đánh giá và sử dụng cán bộ ở nước ta trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay

Phạm Công Nhất^(*)

Tóm tắt: *Đánh giá và sử dụng cán bộ là một trong những nội dung quan trọng bậc nhất của công tác cán bộ trong các cấp, ngành, lĩnh vực công tác ở nước ta trước đây cũng như hiện nay. Tuy nhiên, ở mỗi giai đoạn cách mạng khác nhau đòi hỏi nội dung việc đánh giá và sử dụng cán bộ khác nhau. Việc đánh giá và sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay không thể giữ nguyên nội dung và hình thức cũ khi công tác cán bộ đang chịu sự tác động bởi nhiều yếu tố, trong đó có sự tác động của quá trình hội nhập quốc tế. Bài viết đi sâu phân tích thực trạng việc đánh giá và sử dụng cán bộ trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng ở nước ta hiện nay, từ đó đề xuất một số giải pháp khắc phục.*

Từ khóa: Đánh giá cán bộ, Sử dụng cán bộ, Hội nhập quốc tế

1. Những ưu điểm và hạn chế trong đánh giá và sử dụng cán bộ ở nước ta thời gian qua

Đánh giá cán bộ là chia phẩm chất người cán bộ ra thành nhiều thang bậc khác nhau, đồng thời dựa vào các yêu cầu của công việc được giao để phân tích, so sánh và đi đến kết luận về phẩm chất người cán bộ đó và khả năng đáp ứng đối với công việc được giao. Còn sử dụng cán bộ là bố trí, sắp xếp người cán bộ vào một vị trí nhất định nhằm thực hiện các nhiệm vụ được giao. Đó là cách hiểu chung về đánh giá và sử dụng cán bộ, nhưng ở mỗi quốc gia khác nhau, trong những thời điểm và hoàn cảnh khác nhau lại có cách nhận thức và thực

hiện khác nhau. Ở nước ta, việc đánh giá và sử dụng cán bộ trong công tác cán bộ đã có nhiều thay đổi qua từng thời kỳ với những đặc điểm khác nhau. Có thể thấy sự thay đổi lớn qua hai thời kỳ chính:

Một là, trong thời kỳ chiến tranh cách mạng, việc đánh giá và sử dụng cán bộ thường là dễ hơn thời kỳ hòa bình, mở cửa và hội nhập. Đặc điểm của thời kỳ này là hoàn cảnh chiến tranh ác liệt, môi trường thử thách, cái sống cái chết luôn luôn cận kề nên việc đánh giá và sử dụng cán bộ đòi hỏi phải nhanh, quyết đoán (Nguyễn Đình Hương, 2009, tr.5). Chính vì thế mà những thành tích đột xuất hoặc một bản lý lịch nhân thân khá tin cậy thường trở thành những căn cứ chính để thực hiện việc đánh giá và sử dụng cán bộ. Thực tiễn cho thấy,

^(*) PGS.TS., Trường Đại học KHXH&NV, Đại học Quốc gia Hà Nội; Email: nhatpc2010@gmail.com.

trong thời kỳ chiến tranh cách mạng, phương pháp đánh giá và sử dụng cán bộ dựa trên những tiêu chí này thường mang lại hiệu quả rất cao, có khả năng nhanh chóng tạo ra lực lượng cán bộ tức thời có thể đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ khẩn trương, cấp bách của cách mạng. Phần lớn đội ngũ cán bộ thời kỳ này sau khi được đánh giá, lựa chọn và sử dụng nhằm phục vụ các yêu cầu, nhiệm vụ của đất nước trong điều kiện chiến tranh gian khổ đều thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Nhiều cán bộ trở thành những anh hùng, sẵn sàng hy sinh hoặc anh dũng hy sinh nơi tiền tuyến, hoặc trở thành những chiến sĩ thi đua xuất sắc ở địa phương. Tuy nhiên, phương pháp đánh giá và sử dụng cán bộ thời kỳ này cũng bộc lộ nhiều hạn chế như chủ quan, nóng vội. Bản thân một bộ phận cán bộ do chưa được đánh giá, lựa chọn kỹ sau khi đưa vào sử dụng đã lộ rõ là những kẻ cơ hội, hèn nhát hoặc xuất hiện các bệnh khai man thành tích, khai man lý lịch trong công tác cán bộ, v.v...

Hai là, thời kỳ hòa bình, mở cửa và hội nhập, việc đánh giá và sử dụng cán bộ có sự thay đổi cả về nội dung và phương thức phù hợp với điều kiện mới của đất nước. Đặc điểm của thời kỳ này là đất nước có sự chuyển đổi giai đoạn phát triển, từ thời chiến chuyển sang thời bình, sau đó bắt đầu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Trong thời kỳ mới, công tác cán bộ nằm trong mối quan hệ đa dạng, phong phú, luôn bị chi phối bởi các mối quan hệ phức tạp khác nhau. Việc đánh giá và sử dụng cán bộ dựa trên những thành tích đột xuất và chủ nghĩa lý lịch giờ đây trở nên

lạc hậu, mà phải thay thế bằng các tiêu chuẩn mới là phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn thực sự của người cán bộ. Phương pháp đánh giá và sử dụng cán bộ dựa theo các tiêu chuẩn mới này có ưu điểm là bộc lộ được tính khách quan, tính phổ biến và tính toàn diện trong việc xem xét phẩm chất của người cán bộ trước khi đưa ra quyết định sử dụng. Đặc biệt, trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay, chúng ta đã từng bước cụ thể hóa và chi tiết hóa về mặt nội dung đối với các tiêu chuẩn đức và tài của người cán bộ phù hợp với yêu cầu của công tác tuyển chọn và sử dụng cán bộ ở các cấp, ngành và lĩnh vực khác nhau. Qua đó cho thấy công tác cán bộ của chúng ta cũng đang từng bước tiệm cận và phù hợp với các phương pháp đánh giá và sử dụng cán bộ của nhiều quốc gia trên thế giới, nhất là các quốc gia tiên tiến hiện nay.

Tuy vậy, việc đánh giá và sử dụng cán bộ ở nước ta hiện nay cũng còn nhiều bất cập, hạn chế so với yêu cầu hội nhập quốc tế, như:

a) Bệnh chủ quan, tùy tiện trong đánh giá và sử dụng cán bộ. Đây là căn bệnh khá phổ biến trong công tác cán bộ ở nước ta trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay. Biểu hiện đặc trưng của căn bệnh này là việc xem xét, đánh giá và đưa ra các quyết định sử dụng cán bộ còn bị áp đặt bởi tính chủ quan của cơ quan, tổ chức quản lý cán bộ, của lãnh đạo trực tiếp hoặc gián tiếp trong quản lý cán bộ; các tiêu chí đưa ra để đánh giá và sử dụng cán bộ còn chung chung, tùy tiện, từ đó có thể tạo ra các tranh cãi, thậm chí là những phản ứng gay gắt từ nhiều phía. Bệnh chủ quan, tùy tiện trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ hiện nay ở nước ta có nhiều nguyên

nhân, nhưng có một nguyên nhân khá phổ biến như Chủ tịch Hồ Chí Minh thường nói đó là tâm lý: “1- Ham dùng người bà con, anh em quen biết, bầu bạn, cho họ là chắc chắn hơn người ngoài. 2- Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực. 3- Ham dùng những người tính tình hợp với mình, mà tránh những người tính tình không hợp với mình. Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bối lung tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo” (*Hồ Chí Minh, Toàn tập*, 1996, Tập 5, tr.279).

b) Bệnh hình thức trong việc đánh giá, sử dụng cán bộ. Đây cũng là căn bệnh khá phổ biến trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ hiện nay. Trong quá trình đánh giá cán bộ, các nội dung và phương pháp đánh giá thường ít đi vào thực chất mà chỉ dừng lại ở mức độ hình thức, bề ngoài, thậm chí các quy trình được đề ra để đánh giá và sử dụng cán bộ chỉ nhằm đối phó với dư luận hoặc hợp lý hóa cho những việc đã được sắp xếp. Bệnh hình thức trong đánh giá và sử dụng cán bộ thường đi liền với tính thiếu minh bạch và ít dân chủ trong công tác cán bộ. Nó là một phần biểu hiện của tình trạng độc đoán, chuyên quyền trong công tác cán bộ của một bộ phận cơ quan, tổ chức và đơn vị ở nước ta hiện nay.

c) Bệnh địa phương, cục bộ và cát cứ trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ. Đây cũng là căn bệnh khá phổ biến, nhất là tại một số địa phương trong công tác cán bộ hiện nay. Nguyên nhân

thường bắt nguồn từ “thói quen nông dân” với tâm lý “trâu ta ăn cỏ đồng ta” của một bộ phận cá nhân, tổ chức quản lý công tác cán bộ. Điều đó dẫn đến việc chỉ muốn giới hạn sử dụng nguồn cán bộ tại địa phương, hoặc ưu ái cho đối tượng cán bộ tuyển chọn là người địa phương, trong khi lại hạn chế hoặc gây khó khăn cho một bộ phận cán bộ từ địa phương khác, kể cả cán bộ ngoài nước như chuyên gia, Việt kiều hoặc cán bộ thuộc diện luân chuyển từ trung ương hoặc địa phương khác, v.v... Tính địa phương, cục bộ và cát cứ trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ không phải bây giờ mới xuất hiện, trong điều kiện hiện nay nó đang có tác động tiêu cực không nhỏ đến việc tạo nguồn cán bộ có chất lượng cho mỗi tổ chức, đơn vị hay địa phương.

d) Bệnh thiếu tính thực tế trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ. Đây cũng là căn bệnh khá phổ biến nhưng chủ yếu là trong các tổ chức, cơ quan nhà nước ở nước ta hiện nay. Có lẽ nó cũng bắt nguồn một phần từ nhược điểm của công tác cán bộ từ thời bao cấp trước đây. Đặc điểm của bệnh này là việc đánh giá và sử dụng cán bộ thường ít gắn với các vị trí, công việc cụ thể mà trái lại thường dựa vào các tiêu chuẩn chung chung, hoặc áp đặt những tiêu chuẩn xem xét, lựa chọn cán bộ mang tính chủ quan, nên sau khi tuyển chọn việc bố trí cán bộ vào từng công việc cụ thể gặp rất nhiều khó khăn. Thậm chí không ít cán bộ phải chấp nhận làm công việc “trái ngành, trái nghề” sau khi được tuyển chọn. Bệnh thiếu thực tế trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ là một trong những nguyên nhân dẫn đến các tình trạng như: hiệu suất làm việc kém hiệu quả của một bộ phận cán bộ sau khi được tuyển dụng, hoặc tình

trạng “thừa thầy, thiếu thợ” trong đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay.

e) Ngoài ra, mặt trái của cơ chế thị trường ở nước ta hiện nay cũng đã và đang tạo ra những tác động xấu đến công tác đánh giá và sử dụng cán bộ, điển hình là chủ nghĩa thực dụng. “Lợi ích nhóm” với các mối quan hệ phức tạp như tiền tệ, quan hệ, đặc biệt là tệ nạn “con ông cháu cha”, cũng như tệ nạn “chạy chức, chạy quyền”... đang gây nhiều bức xúc trong dư luận đối với công tác cán bộ hiện nay. Những tác động tiêu cực nói trên không chỉ làm xói mòn lòng tin của quần chúng đối với các chính sách về công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước, mà còn tạo ra một đội ngũ cán bộ với chất lượng rất đáng báo động, cơ hội, nhũn nhũn. Quan trọng hơn, nó đã tước đi cơ hội có được vị trí và công việc xứng đáng của những cán bộ có tài, có đức.

2. Những bài học kinh nghiệm quốc tế

Cũng giống như Việt Nam, việc đánh giá và sử dụng người có tài năng có vị trí đặc biệt quan trọng và đã trở thành chiến lược của nhiều nước trên thế giới. Mỗi nước có những cách tiếp cận khác nhau về thu hút, xem xét, đánh giá và trọng dụng người có tài năng, nhưng mục đích cuối cùng vẫn là nhằm có được một đội ngũ cán bộ gồm những người có năng lực thực sự, có đạo đức nghề nghiệp vào làm việc trong các cơ quan của chính quyền. Tham khảo một số bài học kinh nghiệm từ công tác cán bộ ở một số quốc gia trên thế giới dưới đây có ý nghĩa thiết thực đối với công tác cán bộ ở nước ta trong quá trình hội nhập quốc tế hiện nay.

Trong công tác cán bộ, đối với nhiều quốc gia trên thế giới, việc đánh giá cán

bộ có ý nghĩa hết sức quan trọng, là chìa khóa cho việc xem xét, cất nhắc và bổ nhiệm cán bộ. Quy trình đánh giá cán bộ ở các quốc gia tuy có khác nhau nhưng nhìn chung thống nhất ở một số điểm chính sau đây:

Thứ nhất, xác định các nguyên tắc cơ bản trong đánh giá cán bộ, gồm một số nguyên tắc cơ bản như: nguyên tắc công bằng, khách quan (đây là nguyên tắc quan trọng nhất); nguyên tắc chú trọng thành tích thực tế (nguyên tắc này thường được áp dụng phổ biến ở một số quốc gia có nền hành chính phát triển như Anh, Mỹ, Trung Quốc, Nhật Bản...); nguyên tắc phân loại, sát hạch; nguyên tắc giám sát dân chủ; v.v...

Thứ hai, các nội dung (tiêu chuẩn) đánh giá chủ yếu gồm: phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tác phong cán bộ (về cơ bản những nội dung này giống như nội dung đánh giá cán bộ ở nước ta hiện nay); thành tích công tác thực tế (là một trong những nội dung rất được chú trọng ở một số nước như Anh, Nhật Bản, Hoa Kỳ). Đánh giá tiềm năng con người của mỗi cán bộ cũng là nội dung được nhiều quốc gia quan tâm hiện nay. Trung Quốc đánh giá cán bộ, công chức qua 5 tiêu chuẩn cơ bản: đức, năng, cần, tích, liêm. Trong đó, họ đặc biệt chú trọng đến tiêu chuẩn thành tích thực tế của cán bộ, cho đó là thước đo quan trọng để kiểm nghiệm mức độ đóng góp nhiều hay ít cho xã hội (Lê Quang, 2009, tr.60).

Thứ ba, một số phương pháp đánh giá cán bộ chủ yếu được sử dụng là: Phương pháp đánh giá theo tiêu chuẩn và cho điểm; Phương pháp đánh giá theo giao kết hợp đồng; Phương pháp đánh giá theo nhận xét (giống như phương pháp bình bầu cán bộ cuối năm

ở nước ta hiện nay); Phương pháp phỏng vấn (đối thoại trực tiếp) (Xem thêm: Nguyễn Thị Thu Huyền, 2006, tr.48, 51-55), v.v... Nhìn chung, các phương pháp đánh giá cán bộ được các quốc gia sử dụng khá linh hoạt tùy vào đặc điểm, tính chất ngành nghề và bản thân đối tượng cán bộ được lựa chọn để đưa vào đánh giá.

Thứ tư, về chủ thể tham gia đánh giá, một số nước áp dụng biện pháp nhiều người cùng tham gia đánh giá cán bộ, công chức. Theo đó, người quản lý giám sát đồng nghiệp và khách hàng đều được yêu cầu đưa ra những nhận xét về kết quả và công việc của cán bộ, công chức. Biện pháp này cho phép bổ sung thêm những thông tin từ nhiều nguồn khác nhau để đánh giá cán bộ, công chức được khách quan, toàn diện và chính xác hơn.

Đối với việc sử dụng cán bộ, hầu hết các quốc gia đều cố gắng xây dựng một hệ thống chính sách hướng tới thu hút đội ngũ cán bộ tài năng. Tại Trung Quốc, để có thể thu hút, sử dụng được đội ngũ cán bộ tài năng, Đặng Tiểu Bình cho rằng: *Trước hết* phải đổi mới các quan niệm sử dụng người tài, đó là phải tin tưởng tri thức và phẩm chất chính trị để cho người tài có vị trí tương ứng với khả năng của họ. *Hai là*, cần phải bảo vệ tốt tài năng như bảo vệ quyền sở hữu tri thức, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của tài năng, đảm bảo địa vị tương xứng với năng lực của họ. *Ba là*, tối ưu hóa việc bố trí nguồn lực tài năng. *Bốn là*, ra sức tiếp thu tri thức khoa học công nghệ, quản lý từ nước ngoài. *Năm là*, tạo ra bầu không khí cạnh tranh giữa các tài năng nhằm chống lại khuynh hướng bình quân chủ nghĩa. *Sáu là*, đãi ngộ xứng đáng đối với

tri thức trong nước. *Bảy là*, khuyến khích Hoa kiều về nước làm việc đảm nhiệm chức vụ cao trong nhiều lĩnh vực chủ chốt như khoa học công nghệ, tài chính, ngân hàng... (Theo: Trần Văn Ngợi, <http://isos.gov.vn/News...>).

Đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chế độ đãi ngộ là một trong những nội dung quan trọng của việc sử dụng cán bộ. Nhìn chung, nhiều nước đang bỏ dần chế độ đề bạt chủ yếu căn cứ vào thâm niên, thời hạn đề bạt, tăng lương. Nhiều nước hiện nay đang áp dụng chế độ công trạng. Tại Anh, việc đề bạt, bổ nhiệm và tăng lương cho cán bộ thường chú trọng đến thành tích của cán bộ. Trong số những người có tuổi nghề như nhau, ai có thành tích xuất sắc thông qua đánh giá sẽ có cơ hội đề bạt cao hơn. Tại Đức, việc thăng cấp của cán bộ có thể thực hiện do nơi sử dụng, quản lý đề nghị lên cấp trên hoặc do bản thân cán bộ tự đề nghị. Cán bộ muốn được đề bạt phải có ba điều kiện: Phải phù hợp với yêu cầu về phẩm chất lý lịch của công chức cấp tương ứng; Đã đảm nhận chức vụ hiện tại một thời gian nhất định; Đã qua lớp bồi dưỡng công chức tương ứng và đạt yêu cầu qua các kỳ thi sát hạch theo quy định (Lê Quang, 2009, tr.61). Năm 1998, Singapore thành lập Ủy ban tuyển dụng tài năng Singapore. Chính sách chính của Singapore là chào đón người có tài năng từ nước ngoài vào bộ máy nhà nước. Chính phủ Singapore tuyển chọn người có tài năng dựa trên năng lực, khả năng đóng góp chứ không phân biệt quốc tịch, chủng tộc của người nhập cư. Trong số 4,5 triệu lao động Singapore có tới 25% là người nước ngoài. Nội các đầu tiên của Singapore cũng chỉ có duy nhất 2 người bản địa. Singapore có quy định rõ lương của lao

động bình thường chỉ khoảng 2.000 USD/tháng hoặc cao hơn chút ít. Còn với lao động nước ngoài có kỹ năng, tay nghề, ngoài việc được hưởng lương theo mức của tài năng, họ còn được phép đưa người thân sang sống cùng. Họ được cấp giấy phép định cư và nhập tịch lâu dài tại Singapore chỉ trong vài ngày (Trần Văn Ngợi, <http://isos.gov.vn/News...>), v.v...

3. Những gợi mở cho Việt Nam

Những kinh nghiệm quốc tế về đánh giá và sử dụng cán bộ như đã phân tích trên đây đều là những gợi mở quan trọng cho việc đánh giá và sử dụng cán bộ ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế hiện nay. Về đánh giá cán bộ, cần lưu ý một số điểm sau:

Một là, cần hoàn thiện hệ thống các quan điểm, nguyên tắc, tiêu chí, thước đo cho phù hợp với mỗi loại công việc, gắn với chức danh cán bộ công chức cụ thể. Theo đó, việc cụ thể hóa các tiêu chuẩn đức tài của cán bộ, công chức khi đảm nhiệm các nhiệm vụ cụ thể hiện nay là hết sức cần thiết. Khắc phục một số căn bệnh hình thức khá phổ biến trong đánh giá cán bộ hiện nay như bình bầu chiến sĩ thi đua, lao động tiên tiến, v.v...

Hai là, đánh giá công chức phải căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ theo phương châm lấy hiệu quả công tác thực tế làm thước đo. Trong quá trình đánh giá dựa vào hiệu quả công tác thực tế của cán bộ, cần lưu ý đến bối cảnh thực hiện nhiệm vụ thuận lợi hay khó khăn của cán bộ. Cùng một nhiệm vụ nhưng nếu cán bộ hoàn thành nhiệm vụ trong điều kiện khó khăn hơn sẽ được đánh giá cao hơn.

Ba là, cần sử dụng đa dạng các phương pháp khác nhau để đánh giá

cán bộ. Thông tin được sử dụng để đánh giá cán bộ không nhất thiết chỉ ở một số nguồn nhất định mà có thể bằng nhiều nguồn khác nhau để đảm bảo tính khách quan, chính xác. Đặc biệt cần mạnh dạn sử dụng một số phương pháp mới trong đánh giá và tuyển lựa cán bộ như: thi tuyển, phỏng vấn, tranh luận (tranh cử), v.v...

Bốn là, phải coi người có tài năng là đối tượng ưu tiên trong chính sách đánh giá và sử dụng cán bộ. Chính sách trọng dụng, đãi ngộ thỏa đáng với người có tài năng thường có sự khác biệt và cao hơn mức thông thường. Phạm vi, đối tượng cán bộ được đưa vào đánh giá, tuyển chọn và sử dụng không chỉ giới hạn ở trong nước mà cần mở rộng ra ngoài nước. Đặc biệt, việc 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.

Năm là, đảm bảo tính công khai, minh bạch và dân chủ trong đánh giá và sử dụng cán bộ. Các bước tổ chức quy hoạch và thực hiện triển khai quy hoạch cán bộ cần đảm bảo tính công khai, minh bạch. Việc đề đạt và bổ nhiệm cán bộ nhất thiết phải tổ chức lấy ý kiến quần chúng nhân dân, nhất là tập thể quần chúng nhân dân nơi cán bộ học tập, công tác và sinh sống. Cần tránh thái độ chủ quan, thiên kiến và chủ nghĩa thực dụng trong đánh giá và sử dụng cán bộ. “Cất nhắc cán bộ, phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế, công việc nhất định chạy. Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất

định không ai phục, mà gây nên mối lo ngại trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào” (*Hồ Chí Minh, Toàn tập*, 1996, tập 5, tr.281).

Tóm lại, đánh giá và sử dụng cán bộ là những nội dung quan trọng nhất trong công tác cán bộ ở nước ta trước đây cũng như hiện nay. Trong quá trình đổi mới hiện nay, các nội dung, phương pháp đánh giá và sử dụng cán bộ cũng cần có sự đổi mới theo hướng hội nhập quốc tế. Phân tích những bài học kinh nghiệm từ việc đánh giá và sử dụng cán bộ, công chức của nhiều quốc gia trên thế giới trong đó có những quốc gia hàng đầu như Nhật Bản, Pháp, Mỹ, Đức, Trung Quốc, Singapore... đã và đang gợi mở ra nhiều giải pháp quan trọng cho việc đánh giá và sử dụng cán bộ của Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế hiện nay □

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. *Hồ Chí Minh, Toàn tập* (1996), Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Thu Huyền (2006), “Kinh nghiệm đánh giá công chức một số nước trên thế giới”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 131.
3. Nguyễn Đình Hương (2009), “Vấn đề đánh giá và sử dụng cán bộ”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, số 6.
4. Trần Văn Ngợi, *Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về thu hút và trọng dụng người có tài năng cho nền công vụ*, http://isos.gov.vn/News_Detail/tabid/179/ArticleId/1037/language/en-US/Default.aspx.
5. Lê Quang (2009), “Đánh giá, sử dụng cán bộ công chức một số quốc gia trên thế giới”, *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 6.

(tiếp theo trang 59)

Chủ tịch nước đề nghị Hội KHL SVN động viên đến mức cao nhất lực lượng và công sức của giới sử học vào việc triển khai và hoàn thành với chất lượng tốt nhất bộ Lịch sử Việt Nam và động viên các nhà sử học trực tiếp tham gia với tư cách là một tổ chức tư vấn, phản biện vào sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục, trước hết là vai trò, chức năng của môn lịch sử trong giáo dục phổ thông.

Tại Đại hội, Phó Chủ tịch kiêm Tổng thư ký Hội KHL SVN Dương Trung

Quốc cũng đã trình bày Báo cáo tổng kết hoạt động của Hội KHL SVN khóa VI (2010-2015) và Phương hướng nhiệm vụ khóa VII (2015-2020). Các đại biểu đã trao đổi về hoạt động chuyên môn tại các Hội địa phương, về giới sử học Việt Nam với sử học quốc tế và về môn lịch sử trong giáo dục phổ thông. Đại hội Hội KHL SVN lần thứ VII cũng đã bầu Ban Chấp hành khóa VII (2015-2020) gồm 64 ủy viên, đại diện của các lĩnh vực về sử học ở các viện nghiên cứu, trường đại học, đại diện Hội cấp tỉnh, thành phố và chi hội trực thuộc.

NGÔ THẾ LONG