

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ THEO TINH THẦN ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

TRẦN VĂN PHÒNG (*)
ĐỖ QUANG HUY (**)

Tóm tắt: Nguồn nhân lực quản lý đã, đang và sẽ tiếp tục có vai trò, đóng góp đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Kế thừa và phát triển quan điểm chỉ đạo của những giai đoạn trước về phát triển nguồn nhân lực quản lý, Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã bổ sung những nội dung mới về phát triển nguồn nhân lực quản lý. Bài viết tập trung phân tích kết quả đã đạt được theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và đề xuất những giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý trong thời gian tới.

Từ khóa: Nguồn nhân lực chất lượng cao; nguồn nhân lực quản lý; phát triển nhân lực.

Abstract: Management human resources have been playing a particularly important role and contributing to the cause of building and developing the country. Inheriting and developing the guiding viewpoints in previous periods on the development of management human resources, the Resolution of the 13th Party Congress added new contents on the development of management human resources. This paper focuses on analyzing the achievements in the spirit of the Resolution of the 13th Party Congress and proposing the solutions to develop management human resources in the upcoming time.

Keywords: High quality human resources; human resources management; human resource development.

Ngày nhận bài: 16/4/2024 Ngày biên tập: 01/7/2024 Ngày duyệt đăng: 24/7/2024

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, đặc biệt là trong công cuộc đổi mới đất nước những năm qua, Đảng ta đã rút ra nhiều bài học kinh nghiệm quý báu, sâu sắc. Một trong số những bài học đó chính là phải đặc biệt quan tâm đến công tác cán bộ, xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cho Đảng, Nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng, phát triển đất nước trong từng thời kỳ, để hiện thực hóa khát vọng xây dựng nước Việt Nam độc lập, tự chủ, tự cường, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc. Trong

đó, Đảng ta khẳng định công tác cán bộ được coi là nhiệm vụ “then chốt của then chốt”⁽¹⁾; “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ Nhân dân và sự phát triển đất nước”⁽²⁾.

1. Những định hướng và kết quả đạt được trong việc phát triển nguồn nhân lực quản lý

Với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực quản lý, Đảng ta nhấn mạnh: “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người”⁽³⁾. Để thực hiện mục tiêu

(*) GS. TS; Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

(**) TS; Học viện An ninh nhân dân

(***) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về phát triển nhân lực chất lượng cao và nhân lực quản lý theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng

này, cần phải: “Đổi mới chế độ tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài trong quản lý, quản trị nhà nước, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo”⁽⁴⁾. Đây là những nhận thức lý luận quan trọng của Đảng ta về vị trí, vai trò của đội ngũ nhân lực quản lý trong các mặt, các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Về tiêu chí xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ nhân lực quản lý nói riêng, Đảng ta nhấn mạnh một số điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, về tổ chức bộ máy phải: “Đổi mới, hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả đi đôi với việc củng cố, nâng cao chất lượng tổ chức cơ sở đảng và đội ngũ đảng viên”⁽⁵⁾. Bởi lẽ, chỉ trên cơ sở bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả thì mới có thể nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Thứ hai, về đội ngũ cán bộ, phải: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”⁽⁶⁾; “Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thật sự tiên phong gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết. Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; thực hiện tốt quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền”⁽⁷⁾.

Thứ ba, đối với những cán bộ quản lý điển hình, xuất sắc trong công tác quản lý, phải: “... có chính sách khuyến khích và cơ chế phù hợp bảo vệ những cán bộ, đảng viên có ý chí chiến đấu cao, gương mẫu thực hiện nguyên tắc của Đảng và pháp luật của Nhà nước, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”⁽⁸⁾.

Trên cơ sở định hướng của Đại hội lần thứ XIII, trong thời gian qua, cấp ủy, chính quyền các cấp đã tổ chức triển khai thực hiện

các nội dung trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ nhân lực quản lý nói riêng:

Một là, đẩy mạnh đổi mới công tác quy hoạch cán bộ quản lý theo hướng bám sát vào các quy định của công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ; bảo đảm sự liên thông giữa các cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ quản lý trong hệ thống chính trị.

Lãnh đạo cấp ủy, chính quyền các cấp đã phát huy tốt vai trò trách nhiệm; thực hiện tốt quy chế dân chủ, cầu thị, trách nhiệm, tạo điều kiện thuận lợi nhằm phát hiện, thu hút, tập hợp những cán bộ quản lý có năng lực, có phẩm chất đạo đức, hết lòng, hết sức phục vụ Nhân dân. Phương pháp thu hút, phát hiện cán bộ quản lý có năng lực được thực hiện đa dạng với các hình thức cụ thể như thông qua giới thiệu, tiến cử, qua kết quả thực hiện nhiệm vụ quản lý theo địa bàn, lĩnh vực cụ thể... Các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan, đơn vị đã sớm phát hiện những cán bộ có khả năng, tố chất thực hiện chức năng quản lý trong thực tiễn lao động sản xuất và học tập, công tác. Vấn đề dân chủ hóa đóng vai trò rất quan trọng trong phát hiện cán bộ quản lý có năng lực. Cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị, cơ quan được phát huy hết khả năng, năng lực của bản thân trong thực hiện các nhiệm vụ được giao.

Ngoài ra, công tác quy hoạch, đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý đã được chú trọng, quan tâm. Thông qua các khâu phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đã tạo nên tầng quan trọng cho công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ quản lý. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, lãnh đạo các cấp đã có cơ sở để phân loại những người có năng lực quản lý theo chuyên môn, lĩnh vực để tạo điều kiện phát triển tốt nhất cho những cán bộ có phẩm chất và năng lực quản lý. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, đã kết hợp tốt giữa mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và quốc tế để rèn luyện, thử thách cán bộ; chủ động tăng cường cán bộ quản lý cho những nơi có khó khăn, gắn với quy hoạch, đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ. Đặc biệt là thông qua việc triển khai các chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo

Nghị định số 101/2017/NĐ-CP và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; đồng thời, từng bước hoàn thiện và xây dựng cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút và sử dụng nhân tài đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới.

Hai là, cấp ủy, chính quyền, đội ngũ cán bộ lãnh đạo đã đổi mới mạnh mẽ công tác cơ cấu, bố trí cán bộ; tổ chức, sắp xếp bộ máy, luân chuyển cán bộ quản lý trong hoàn thiện các nhiệm vụ, mục tiêu đặt ra.

Trong xem xét cơ cấu, bố trí cán bộ quản lý, cấp ủy và chính quyền các cấp đã coi trọng chất lượng gắn với cơ cấu hợp lý để bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng; tạo sự đồng bộ, tổng thể, liên thông trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt các ban, bộ, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị; gắn kết với công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ quản lý và thực hiện các công tác chuẩn bị nhân sự nhiệm kỳ 2026-2030. Trong đó, chú trọng việc đổi mới, sắp xếp theo hướng tinh gọn bộ máy, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; lựa chọn, bố trí cán bộ quản lý có đức, có tài, thực sự vì Đảng, vì Nhân dân vào làm việc trong bộ máy nhà nước. Bên cạnh đó, đã từng bước bảo đảm được cơ cấu hợp lý giữa các chức danh quản lý; cơ cấu cán bộ quản lý theo các tiêu chí: cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số...

Đặc biệt trong thời gian vừa qua, để hiện thực hóa chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt không là người địa phương; đồng thời nhằm chủ động chuẩn bị một bước nguồn nhân sự chủ chốt nhiệm kỳ 2025 - 2030, cấp ủy và chính quyền các cấp đã chủ động xây dựng phương án và kế hoạch luân chuyển cán bộ quản lý có phẩm chất, năng lực nhằm vừa rèn luyện, thử thách ở những địa bàn, lĩnh vực quan trọng, cần thiết, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ; vừa chủ động nguồn nhân sự cho không chỉ một mà nhiều nhiệm kỳ kế tiếp ở cả Trung ương và địa phương. Bên cạnh việc luân chuyển cán bộ quản lý từ Trung ương về địa phương, từ địa phương lên Trung ương, thời gian qua đã linh hoạt luân chuyển cán bộ quản lý từ địa phương này sang địa phương khác, lĩnh vực

này sang lĩnh vực khác. Việc lựa chọn địa bàn, chức danh và chuẩn bị nhân sự điều động, luân chuyển cán bộ quản lý đã gắn chặt với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, đổi mới, phối hợp hiệu quả giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị.

Ba là, từng bước thực hiện hiệu quả cải cách hệ thống tổ chức bộ máy, cơ chế chính sách đối với cán bộ quản lý; bảo đảm đồng bộ, thống nhất, công bằng trong thực hiện chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các đối tượng cán bộ; gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với thẩm quyền, lợi ích của cán bộ; tăng cường siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

Nhằm thu hút đội ngũ cán bộ quản lý có phẩm chất và trình độ chuyên môn trong thực hiện các nhiệm vụ chính trị của đất nước, Đảng ta nhấn mạnh: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới”⁽⁹⁾. Trên cơ sở đó, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, với trọng tâm là xây dựng, hoàn thiện pháp luật và ban hành khung chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực: lãnh đạo, quản lý, khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa, nghệ thuật, khoa học và xã hội; thể dục, thể thao; quân sự, quốc phòng và an ninh quốc gia, thông tin và truyền thông... Đây là cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng cho việc thực hiện các chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý các cấp trong thời gian vừa qua, cụ thể là: “Hoàn thiện cơ chế sử dụng, quản lý vị trí việc làm, bảo đảm khoa học, chặt chẽ, thống nhất để làm cơ sở bố trí đúng người, đúng việc và trọng dụng nhân tài”; “Bảo đảm nguồn lực

tài chính từ ngân sách nhà nước để đầu tư cho hoạt động thu hút, trọng dụng nhân tài một cách thực chất thông qua những giải pháp thiết thực, hiệu quả”⁽¹⁰⁾.

Bên cạnh việc tạo cơ chế, chính sách phù hợp nhằm thu hút đội ngũ cán bộ quản lý, việc siết chặt kỷ luật, kỷ cương thời gian qua cũng được quan tâm chú trọng. Qua đó, đã kiểm soát chặt chẽ việc thực thi quyền lực; phát hiện và xử lý kịp thời, nghiêm minh những cán bộ quản lý lạm dụng, lợi dụng quyền lực, vi phạm kỷ luật của Đảng và pháp luật của Nhà nước; kịp thời loại ra khỏi bộ máy Đảng, Nhà nước những cán bộ quản lý tham vọng quyền lực, tham nhũng, cơ hội, vụ lợi, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Các cơ quan quản lý cán bộ đã hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức theo từng hành vi công vụ để đưa những cán bộ quản lý không có năng lực, không xứng đáng ra khỏi bộ máy; đồng thời đổi mới cơ chế khuyến khích và bảo vệ những người tích cực đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực; biểu dương và nhân rộng những tấm gương điển hình về cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Từng bước hoàn thiện quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức theo hướng kiểm định chất lượng đầu vào; đối với các chức danh bầu cử, đã yêu cầu cần có chương trình hành động cụ thể; các chức danh bổ nhiệm thông qua kỳ thi tuyển khách quan, nghiêm ngặt.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý cũng còn một số vấn đề cần sớm được khắc phục:

Thứ nhất, các quy định về thu hút, trọng dụng cán bộ quản lý có năng lực, trình độ, phẩm chất còn nặng về tính nguyên tắc, được quy định trong nhiều văn bản pháp luật; nội dung một số quy định chưa thật sự phù hợp với tình hình thực tiễn mới, còn thiên về tạo cơ chế ưu tiên, đãi ngộ cho cán bộ nói chung và cán bộ quản lý nói riêng có bằng cấp cao. Cách thức sử dụng, môi trường làm việc, sự thăng tiến trong công việc của cán bộ quản lý có năng lực vẫn còn hạn chế. Đặc biệt, việc quy định để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý còn phụ thuộc nhiều vào các điều kiện đặc thù của từng đơn vị, địa phương.

Thứ hai, công tác tuyển dụng - cơ sở để bố trí cán bộ quản lý hiện nay còn nặng về bằng cấp. Công tác sát hạch, kiểm tra đánh giá năng lực cán bộ quản lý mặc dù đã có quy chuẩn nhất định nhưng phương thức ra đề, hình thức thi tuyển lãnh đạo, quản lý vẫn chưa phù hợp và còn mang tính hình thức, nội dung thi còn nặng về lý thuyết, chưa thực sự quan tâm đến năng lực và kỹ năng thực tiễn quản lý của cán bộ quản lý cần bổ nhiệm.

Thứ ba, công tác phân công, bố trí công chức, viên chức ở một số cơ quan, đơn vị chưa khoa học, chưa đúng người, đúng việc. Thực tiễn sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan, đơn vị vừa qua cho thấy, đa phần thường sắp xếp, bố trí những người giỏi về chuyên môn làm lãnh đạo, quản lý. Tuy nhiên, nhiều người giỏi về chuyên môn, nhưng chưa chắc đã là nhà quản lý tốt, thậm chí có những người chuyên môn giỏi nhưng họ không quan tâm đến vị trí quản lý, lãnh đạo, điều mà họ thực sự mong muốn là sự cống hiến của họ phải được ghi nhận và đãi ngộ xứng đáng.

Thứ tư, thu nhập của cán bộ quản lý ở Việt Nam nói chung còn tương đối thấp so với khu vực và trên thế giới. Mặc dù, quỹ lương phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố và quy định trả lương cho công chức, viên chức, người lao động có sự thống nhất chung trong cả nước, trong thời gian qua, tiền lương cho cán bộ quản lý nói riêng và công chức, viên chức nói riêng đã tăng tương đối đáng kể (mức lương cơ sở thực hiện từ ngày 01/7/2024 được nâng lên 2,34 triệu đồng/tháng); tuy nhiên trên thực tế vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của đời sống xã hội hiện nay. Do tiền lương không đáp ứng được nhu cầu trong cuộc sống, nên nhiều cán bộ quản lý có năng lực, có tài, có phẩm chất tốt đã xin nghỉ hưu sớm hoặc nghỉ việc, rời khu vực nhà nước để chuyển ra khu vực tư làm việc.

Thứ năm, môi trường làm việc (thời gian, không gian thực thi nhiệm vụ...) của cán bộ quản lý còn tương đối bất cập. Thực tiễn cho thấy, phương thức quản lý tại một số đơn vị, cơ quan còn nặng về đảm bảo thời gian, giờ giấc làm việc hơn là quản lý chuyên môn, chất lượng công việc; tình trạng mất đoàn kết nội bộ; nơi làm việc chật chội, xuống cấp...

2. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý trong thời gian tới

Thứ nhất, tiếp tục nhận thức sâu sắc hơn nữa các quan điểm trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp, coi công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”. Cần nhận thức đúng đắn, nghiêm túc về vị thế, quy mô, tầm ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ quản lý trong việc thực hiện và hoàn thiện các mục tiêu quốc gia, chiến lược phát triển tổng thể quốc gia; vai trò trong điều hành, quản lý tổng thể bộ máy và tổ chức bảo đảm thành công các mục tiêu phát triển quốc gia mang tầm chiến lược.

Đội ngũ cán bộ quản lý nắm giữ nhiệm vụ, trọng trách trong toàn bộ bộ máy của hệ thống chính trị, trên tất cả các phương diện của đời sống kinh tế, xã hội, ngoại giao, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của đất nước. Do đó, đội ngũ này vừa phải có kỹ năng quản lý, vừa phải có tầm nhìn chiến lược quốc gia; có tư duy dự báo và đưa ra quyết định thực hiện các mục tiêu đề ra.

Thứ hai, nghiêm túc và thực hiện có hiệu quả Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050; tiếp tục đổi mới, hoàn thiện thể chế xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở tất cả các khâu trong công tác cán bộ để tạo cơ sở cho các bộ, ngành, địa phương áp dụng, triển khai đồng bộ và thống nhất, góp phần xây dựng và nâng cao chất lượng, số lượng đội ngũ cán bộ quản lý có năng lực, phẩm chất trong các cơ quan của Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập từ Trung ương đến cơ sở.

Thứ ba, đổi mới công tác bổ nhiệm cán bộ quản lý trên nguyên tắc căn cứ vào năng lực, phẩm chất của người được bổ nhiệm; có chế độ, cơ chế, chính sách góp phần phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng người có kỹ năng quản lý các nhiệm vụ, hoạt động được đề ra. Bên cạnh đó, cũng cần tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức nói chung và cán bộ quản lý nói riêng. Việc kiểm tra, giám sát phải hướng tới mục tiêu trọng tâm là thực hiện có hiệu quả quy định của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong thời kỳ mới.

Thứ tư, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý. Cần tổng kết rút kinh nghiệm, đánh giá kỹ lưỡng, cụ thể quá trình và thực tiễn phân công, giao nhiệm vụ, bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ quản lý để hoàn thiện hơn nữa các vị trí việc làm, khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu nhân lực quản lý.

Thứ năm, triển khai thực hiện tốt chính sách tiền lương mới và các chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ quản lý trong khu vực công, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý có phẩm chất, tài năng, thực hiện công việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả cao. Chính sách tiền lương theo Nghị định số 73/2024/NĐ-CP vẫn cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện theo hướng tương xứng với nhiệm vụ, trách nhiệm và cống hiến của từng cán bộ quản lý; lương phải trở thành một trong những công cụ, động lực thúc đẩy tăng năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc; thúc đẩy cán bộ không ngừng nâng cao phẩm chất, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý các nhiệm vụ chuyên môn được giao.

Thứ sáu, tiếp tục hoàn thiện chính sách về môi trường và điều kiện làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập để khuyến khích cán bộ quản lý có tài, có năng lực, phẩm chất phát huy hết khả năng, kỹ năng, sở trường quản lý, tổ chức các nhiệm vụ chuyên môn đơn vị. Trong đó, trọng tâm là phải xây dựng môi trường làm việc thật sự dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau, bảo đảm tính công bằng, chuyên nghiệp./

Ghi chú:

(1),(2),(3),(4),(5),(6),(7),(8) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.203, tr.178, tr.231, tr.231, tr.41-42, tr.187, tr.187-188, tr.42.

(9) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.237.

(10) Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*.