

KINH NGHIỆM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VÀ NHỮNG GỢI MỞ ĐỐI VỚI VIỆT NAM

TRỊNH THỊ XUYẾN (*)
VŨ QUỲNH PHƯƠNG (**)

Tóm tắt: Một số quốc gia điển hình về thành công trong lựa chọn nhân sự lãnh đạo, quản lý như Hàn Quốc, Singapore, Trung Quốc đều có sự chủ động và sự đồng thuận của giới lãnh đạo cấp cao về mục tiêu, chính sách đào tạo, thu hút, tuyển chọn và trọng dụng tài năng; sự cam kết và duy trì thực hiện mục tiêu, chính sách này qua các thế hệ lãnh đạo. Bài viết phân tích, đánh giá hiệu quả trong việc xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý của các quốc gia này và đưa ra những gợi mở đối với Việt Nam tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách trong xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời gian tới.

Từ khóa: Đội ngũ lãnh đạo, quản lý; kinh nghiệm quốc tế; Việt Nam.

Abstract: Some countries with success in selecting the leadership and management teams such as Korea, Singapore, or China all have the initiative and consensus of senior leaders on the goals and policies for training, attracting, selecting and utilizing talents with the same commitment to ongoing implementation of these goals and policies through generations. This paper analyzes and evaluates the effectiveness in building the leadership and management teams in these countries and draws out some suggestions for Vietnam to continue improving the mechanism and policies in building the leadership and management teams to meet the requirements and tasks in the upcoming time.

Keywords: Leadership and management teams; international experience; Vietnam.

Ngày nhận bài: 16/8/2024 Ngày biên tập: 20/9/2024 Ngày duyệt đăng: 22/10/2024

Đội ngũ lãnh đạo, quản lý là bộ phận quan trọng nhất của mỗi quốc gia nói chung và của mỗi cơ quan, đơn vị nói riêng. Năng lực, tầm nhìn, sức mạnh và khả năng hành động thực tiễn của đội ngũ lãnh đạo, quản lý chính là yếu tố tiên quyết cho sự phát triển hành công của mỗi quốc gia. Vì vậy, xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý là công việc đặc biệt quan trọng của các đảng chính trị, đảng cầm quyền và nhà nước gắn với mục tiêu, kế hoạch phát triển đất nước của mỗi quốc gia.

(*) PGS.TS, (**) TS; Viện Chính trị học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
(***) 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

1. Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý của một số quốc gia trên thế giới 1.1. Tại Hàn Quốc

Bắt đầu xây dựng và kiến thiết lại đất nước do sự suy thoái, khủng hoảng từ trước những năm 1960, giới lãnh đạo Hàn Quốc, đứng đầu là Tổng thống Park Chung Hee đã xác định phải có đội ngũ lãnh đạo, quản lý và đội ngũ công chức tài năng, tâm huyết thì mới xây dựng và thực hiện thành công chính sách khôi phục và thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội. Để có được đội ngũ này, phương án chính sách đào tạo và tuyển dụng, sử dụng những nhà lãnh đạo, quản lý tài năng được định hình một cách nhất quán và thực hiện nghiêm. Việc sàng lọc, loại bỏ những công chức không đáp ứng yêu cầu được gắn với cơ chế thi tuyển cạnh tranh các vị trí lãnh đạo, quản lý theo

hướng mở, nghiêm ngặt và công khai. Kết quả thi là tiêu chí duy nhất để được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý; các ứng cử viên ở khu vực công hay tư nhân đều có cơ hội tiếp cận và thi tuyển vào các vị trí lãnh đạo, quản lý cấp cao của Hàn Quốc.

Bên cạnh cơ chế thi tuyển cạnh tranh, còn thực hiện cơ chế tuyển dụng đặc biệt không qua thi tuyển cho các trường hợp đặc biệt nhằm lựa chọn những chuyên gia ở các lĩnh vực như hoạch định chính sách, dự án quốc gia về nghiên cứu và phát triển hoặc các nhiệm vụ đặc biệt tương ứng với chế độ ưu đãi riêng. Đây là hình thức phù hợp để thu hút được những người thực sự xuất sắc, theo đúng tinh thần nhân tài cần được đối xử xứng đáng với tài năng để thu hút và giữ chân được họ cống hiến tài năng cho quốc gia. Hàn Quốc đã thành lập Viện Đào tạo công chức trung ương (COTI) để đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp cao. Cùng với đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, còn đào tạo về phát triển năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, năng lực xây dựng chính sách thì bồi dưỡng tư tưởng, đạo đức, tinh thần và thái độ phục vụ Nhân dân cũng được coi trọng. Hiện nay, việc đào tạo đang hướng tới xây dựng đội ngũ nhân lực lãnh đạo, quản lý đẳng cấp thế giới để đáp ứng yêu cầu lãnh đạo đất nước trong tiến trình hội nhập quốc tế, nâng cao năng lực cạnh tranh của công chức trên trường quốc tế bằng việc bổ sung đào tạo ngoại ngữ, kỹ năng đàm phán và thuyết trình quốc tế⁽¹⁾. Sau khi đào tạo, các ứng viên phải tham gia cuộc thi tuyển nghiêm ngặt, cạnh tranh, công khai vào các vị trí lãnh đạo, quản lý nhằm hạn chế chủ nghĩa thân hữu, tham nhũng trong công tác nhân sự; sàng lọc và ngăn chặn những người không phù hợp, không xứng đáng với các vị trí lãnh đạo, quản lý. Cơ chế này được đánh giá là thực sự dân chủ trong tuyển chọn tài năng vào các vị trí lãnh đạo, quản lý; bất kỳ ai cũng nhận được sự tôn trọng của xã hội và nhiều đặc quyền khác của tầng lớp cao nhất bằng cách vượt qua kỳ thi công chức⁽²⁾.

Để chủ động tạo nguồn trong tuyển lựa nhân tài, Hàn Quốc xây dựng cơ sở dữ liệu nguồn nhân tài quốc gia, bao gồm các ứng viên trong khu vực công và tư nhân, kiều dân ở nước ngoài; vị trí ứng cử được tiếp cận tới

chức vụ bộ trưởng. Đồng thời, thực hiện chế độ đãi ngộ, vinh danh những nhà lãnh đạo, quản lý có những đóng góp cho sự phát triển của đất nước, như tổ chức các hoạt động xã hội tôn vinh các nhà lãnh đạo, quản lý có đóng góp lớn cho phát triển kinh tế, an ninh quốc gia thông qua truyền thông, trao giải thưởng và danh hiệu cao quý. Qua đó, họ được xã hội biết đến và nhận được sự tôn trọng của mọi người, mang lại những giá trị tinh thần cho bản thân và gia đình.

1.2. Tại Singapore

Sự phát triển của Singapore chủ yếu nhờ vào đội ngũ lãnh đạo, quản lý tài năng được thu hút, trọng dụng từ khi Thủ tướng Lý Quang Diệu nắm quyền lãnh đạo đất nước. Theo ông Lý Quang Diệu, không thủ tướng nào có thể đạt được nhiều thành tựu nếu không có một đội ngũ cấp dưới có năng lực. Thực hiện phương châm tuyển lựa được đội ngũ nhân lực lãnh đạo, quản lý có năng lực lãnh đạo đất nước, điều hành Chính phủ là công việc quan trọng, đặc biệt là cần chọn đúng người vào các vị trí then chốt, Thủ tướng Lý Quang Diệu luôn bổ nhiệm người giỏi nhất để phụ trách bộ quan trọng nhất lúc bấy giờ, thường là Bộ Tài chính, trừ khi quốc phòng trở nên khẩn cấp đối với nền độc lập, và tương tự như vậy đối với lựa chọn nhân sự cho các bộ quan trọng tiếp theo⁽³⁾.

Giới lãnh đạo cao cấp của Đảng Nhân dân Hành động Singapore (PAP và Chính phủ) được hình thành từ những người tài giỏi thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau trên khắp cả nước và nước ngoài. Sau khi vào Đảng, những người có năng lực và có thành tích xuất sắc sẽ được đề cử tham gia vào Quốc hội. Khoảng 02 năm trước cuộc bầu cử, người được đề cử sẽ trải qua quá trình đánh giá, sàng lọc bởi các hội đồng đánh giá để lựa chọn những người xuất sắc nhất tham gia ứng cử đại biểu Quốc hội, phải chứng tỏ được khả năng làm việc với các lãnh đạo cơ sở ở nơi dự kiến tranh cử. Khi trở thành đại biểu Quốc hội, họ tiếp tục được đánh giá và sàng lọc; người giỏi nhất được chọn vào nhóm những người có tiềm năng làm bộ trưởng; sẽ được luân chuyển qua nhiều lĩnh vực khác nhau trong một thời gian để thử thách và rèn luyện. Từ đó, các chính khách tài năng được bổ nhiệm

ở các bộ quan trọng, thường là nguồn đảm nhiệm chức vụ Thủ tướng.

Chính phủ Singapore tuyển chọn nhân tài dựa trên năng lực, khả năng đóng góp vào sự phát triển của đất nước chứ không phân biệt quốc tịch, chủng tộc của người nhập cư. Việc trả lương cao cho các vị trí lãnh đạo, quản lý tương xứng với tài năng của họ cũng là một trong những biện pháp quan trọng giúp Singapore xây dựng Chính phủ trong sạch, hiệu quả, như Thủ tướng Lý Quang Diệu nhấn mạnh: “Đưa ra những chuẩn mực đạo đức cao, lên án mạnh mẽ và đề ra quyết tâm tiêu diệt tham nhũng thì rất dễ dàng. Nhưng sống theo những lý tưởng tốt đẹp này thì vô cùng khó khăn, trừ phi người lãnh đạo có đủ mạnh mẽ và quyết tâm để đương đầu với kẻ phạm tội và không có ngoại lệ nào”⁽⁴⁾.

Cùng với chính sách thu hút nhân tài, Singapore xác định giáo dục là một kênh hữu hiệu để thu hút du học sinh nước ngoài về làm việc ở Singapore. Dựa trên thành tích học tập của những du học sinh đạt loại xuất sắc, một ủy ban quốc gia sẽ tiếp cận và đề nghị việc làm ngay trước khi họ tốt nghiệp. Như vậy, việc tìm kiếm nhân tài trên toàn cầu đã giúp Singapore thu hút được nhiều người tài giỏi trên thế giới. Cùng với đó, Singapore cấp hàng trăm suất học bổng cho các sinh viên giỏi đến từ Trung Quốc, Ấn Độ và các nước trong khu vực như một khoản đầu tư để sau khi tốt nghiệp sẽ có một số ở lại vì những cơ hội việc làm của họ ở Singapore tốt hơn. Những người khi trở về nước vẫn có thể hữu ích cho các công ty của Singapore ở nước ngoài⁽⁵⁾.

1.3. Tại Trung Quốc

Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được chú trọng từ khi đổi mới mở cửa, nhất là kể từ Đại hội lần thứ XVIII Đảng Cộng sản Trung Quốc đến nay, cụ thể là:

Thứ nhất, tuyển chọn cán bộ dựa trên tài năng và tiêu chí đáp ứng tốt nhất công việc. Nguyên tắc của Trung Quốc là phải chọn những người giỏi nhất để củng cố các vị trí lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước. Theo đó, phải kiên trì lựa chọn những người giỏi nhất trong số những người giỏi, đồng thời tập trung lựa chọn những người đã được thực tiễn kiểm nghiệm, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có kinh nghiệm lãnh đạo phong phú, có thể kiểm soát

được những tình huống phức tạp, có dũng khí đảm nhận trách nhiệm, dám nghĩ, dám làm, có phẩm chất trung thực, liêm khiết.

Để thực hiện được mục tiêu trên, Trung Quốc tập trung vào nhu cầu phát triển nhân lực chất lượng cao, kết hợp các nhiệm vụ đảm bảo chiến lược lớn của quốc gia, xem xét tổng thể về độ tuổi, chuyên ngành, lý lịch, kinh nghiệm... chú trọng lựa chọn đội ngũ cán bộ có phẩm chất, chuyên môn tốt, năng lực lãnh đạo nhằm xây dựng quá trình hiện đại hóa một cách mạnh mẽ. Xây dựng định hướng rõ ràng về trách nhiệm, sự chăm chỉ và hiệu quả công việc khi tuyển dụng cán bộ, thực hiện “bốn điều chú trọng lựa chọn, bốn điều kiên quyết không dùng”.

Bên cạnh đó, việc đào tạo, tuyển chọn cán bộ trẻ được coi là gắn liền với sự thành công và thịnh vượng trong sự nghiệp của Đảng. Do vậy, Trung Quốc đã tích cực đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn những cán bộ trẻ ưu tú; hoàn thiện cơ chế, chuẩn hóa để bồi dưỡng, tuyển chọn cán bộ trẻ ưu tú, theo phương châm “sử dụng là cách đào tạo tốt nhất”. Đối với những cán bộ trẻ có phẩm chất chính trị tốt, có tiềm năng phát triển, qua thực tiễn đã chứng tỏ được sự xuất sắc thì phải có sự đột phá những “nấc thang ẩn”, phá vỡ yêu cầu về thâm niên và mạnh dạn sử dụng, bổ sung kịp thời vào đội ngũ lãnh đạo các cấp. Ngoài ra, Trung Quốc thực hiện nhiều biện pháp để thu hút, trọng dụng những người được đào tạo bài bản ở nước ngoài, có tài năng vào các vị trí lãnh đạo, quản lý của Đảng, nhà nước.

Thứ hai, tăng cường trang bị lý luận, củng cố nền tảng tư tưởng và năng lực lãnh đạo chính trị cho lãnh đạo các cấp, đội ngũ cán bộ trẻ. Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Trung Quốc Tập Cận Bình nhấn mạnh: “Thống nhất tư tưởng là cơ sở của việc thống nhất chính trị và thống nhất hành động”⁽⁶⁾. Thúc đẩy hiện đại hóa kiểu Trung Quốc là một công việc tiên phong và chưa có tiền lệ, đòi hỏi phải có lý luận khoa học để định hướng. Lãnh đạo, quản lý các cấp phải không ngừng tăng cường lý luận đổi mới của Đảng, chính đồn tư tưởng, củng cố cội rễ, luôn là những người có bản lĩnh vững vàng, tin tưởng tuyệt đối và đảm bảo sự trung thành với tư tưởng Tập Cận Bình về chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc trong thời đại mới. Vì vậy,

Trung Quốc đẩy mạnh đào tạo, giáo dục tinh thần Đảng, năng lực chính trị từ nhận thức đến hành động một cách sâu sắc và thiết thực. Tinh thần Đảng là yêu cầu cao nhất của cán bộ lãnh đạo về mặt tư tưởng, giáo dục tinh thần Đảng là “việc học tập tư duy” của người cộng sản. Trong đào tạo, thực hiện triệt để phương pháp nâng cao năng lực chính trị của các “lãnh đạo cấp cao”, tăng cường đào tạo năng lực chính trị và kinh nghiệm thực hành chính trị cho các thành viên trong đội ngũ lãnh đạo, giáo dục, hướng dẫn cán bộ lãnh đạo các cấp thực hiện tốt công tác chính trị, phát triển sự nhạy bén về chính trị.

Thứ ba, khuyến khích cán bộ lãnh đạo đảm nhận trách nhiệm của mình một cách hiệu quả và khơi nguồn động lực của các nhóm lãnh đạo, quản lý các cấp. Để tạo động lực, Trung Quốc đã tối ưu hóa các phương pháp đánh giá toàn diện, cải tiến phương pháp đánh giá hàng năm đối với cán bộ lãnh đạo, thiết lập chính xác các chỉ số then chốt, định hướng và tăng cường áp dụng kết quả đánh giá trong bổ nhiệm, chế độ đãi ngộ và thăng tiến cho cán bộ. Mặt khác, để khuyến khích cán bộ dám nghĩ, dám làm, Trung Quốc còn bảo đảm trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo thông qua trách nhiệm tổ chức. Chỉ khi tổ chức dám chịu trách nhiệm thì cán bộ mới có tự tin và dũng khí. Thực hiện nội dung cụ thể của “ba điều khác biệt”, nắm bắt chính xác quy mô chính sách, tối ưu hóa và thiết lập quy trình làm việc, theo đuổi trách nhiệm giải trình một cách khoa học và chính xác. Kịp thời làm rõ tên tuổi những cán bộ lãnh đạo bị tố cáo sai sự thật, xử lý nghiêm những hành vi vu khống, trả thù và các hành vi khác, có thái độ rõ ràng và biện pháp thiết thực để buộc người có trách nhiệm phải chịu trách nhiệm, ủng hộ những người có trách nhiệm và khuyến khích những người có tư duy đổi mới.

Thứ tư, tăng cường quản lý, giám sát toàn diện, chặt chẽ nhằm tạo môi trường tốt cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp, trước hết là tăng cường giám sát các nhóm chủ chốt. Chức vụ càng quan trọng, trách nhiệm càng lớn thì càng phải tăng cường quản lý, giám sát. Giám sát các “thiểu số chủ chốt” như “lãnh đạo cấp cao”; giám sát đối với các khu vực tập trung quyền lực, thâm dụng vốn, giàu tài nguyên và các vị trí quan trọng, đồng thời theo dõi chặt chẽ các rủi ro về liêm chính, chẳng hạn

như quyền quyết định tài trợ, quyền thực thi chính sách và quyền lựa chọn nhân sự. Thực hiện phương châm việc tuyển chọn càng có trọng tâm thì công tác quản lý càng phải tập trung, có tiềm năng đào tạo càng lớn thì yêu cầu càng khắt khe. Đồng thời, nghiêm túc thực hiện công tác quản lý, giám sát, giáo dục cán bộ trẻ, xây dựng hệ thống nhiệm vụ khả thi, đánh giá, kiểm tra được, hướng dẫn cán bộ trẻ thắt chặt vấn đề trung thực trong chính trị.

Thứ năm, hoàn thiện các quy định về công tác cán bộ theo yêu cầu của từng thời kỳ để xây dựng tài năng cho quốc gia. Tiến hành nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó đối tượng quan trọng là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; xây dựng và thực hiện các quy định, chuẩn mực đối với công tác cán bộ như “Quy định tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo Đảng, Chính phủ”, “Quy định đánh giá cán bộ lãnh đạo Đảng, Chính phủ” căn cứ vào mục tiêu phát triển trong từng thời kỳ và thực trạng đội ngũ lãnh đạo; xây dựng và triển khai đề cương quy hoạch xây dựng đội ngũ lãnh đạo theo từng thời kỳ. Cụ thể, tháng 6/2024, Văn phòng Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc đã ban hành “Đề cương quy hoạch xây dựng lãnh đạo Đảng và Chính phủ toàn quốc giai đoạn năm 2024-2028”, trong đó đưa ra 06 nguyên tắc xây dựng đội ngũ lãnh đạo của Đảng, Chính phủ.

2. Những gợi mở đối với Việt Nam trong xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ

Một là, phải có quyết tâm chính trị, sự ủng hộ và cam kết mạnh mẽ của lãnh đạo cấp cao của Đảng về mục tiêu, nguyên tắc căn bản trong xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Đây là điểm then chốt do nhân sự ở các vị trí lãnh đạo quản lý, nhất là ở cấp cao được xây dựng và chịu sự tác động mạnh mẽ bởi đội ngũ lãnh đạo đương nhiệm, thông qua chiến lược cán bộ và công tác nhân sự của Đảng. Mục tiêu và chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ phải thể hiện được sự ưu tiên rõ ràng về các tiêu chuẩn và giữa các tiêu chuẩn để làm căn cứ cho việc sàng lọc, lựa chọn cán bộ. Mặt khác, cần đảm bảo sự nghiêm minh, khách quan trong tổ chức thực hiện, hạn chế được các tác động bằng quá trình giám sát nghiêm ngặt, bằng sự cam kết và làm gương của lãnh đạo cấp cao.

Đảng ta đã ban hành một số văn bản quan trọng, như Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; Quy định số 214-QĐ/TW quy định “Khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý” thay thế Quy định số 90-QĐ/TW của Bộ Chính trị quy định “Tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý”; Văn kiện Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định ưu tiên tập trung cho xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược; Quy định số 114-QĐ/TW của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; Quy định số 144-QĐ/TW về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới... Tuy nhiên, để các quy định trên được triển khai thực hiện có hiệu quả, cần tiếp tục có sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, mạnh mẽ và kiểm tra, giám sát chặt chẽ của lãnh đạo cấp cao của Đảng.

Hai là, việc xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá và tuyển chọn, bổ nhiệm nhân lực lãnh đạo, quản lý, bên cạnh các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần phục vụ, cống hiến và trách nhiệm cao với tổ chức, với quốc gia, cần có sự ưu tiên đặc biệt cho tiêu chuẩn về năng lực lãnh đạo, quản lý; khả năng và hiệu quả lãnh đạo, quản lý trên thực tế. Đưa tiêu chuẩn về trí tuệ, năng lực lãnh đạo, quản lý là tiêu chí cứng, không sử dụng các tiêu chuẩn khác để thay thế. Có như vậy, những người giỏi nhất trong số những người giỏi mới được đặt đúng vị trí và phát huy được vai trò trong hệ thống tổ chức của Đảng và Nhà nước.

Ba là, đối với các vị trí lãnh đạo được tuyển chọn thông qua bầu cử, cần mở rộng đối tượng và cho phép tranh cử trong khuôn khổ quy định của Đảng và Nhà nước để những người đủ tiêu chuẩn được thể hiện năng lực, tầm nhìn, mục tiêu, chương trình hành động của mình trong tương quan so sánh với nhau, đồng thời là sự cam kết công khai của các ứng viên trước Đảng, Nhân dân, công luận và

là sự ràng buộc trách nhiệm của ứng viên khi trúng cử. Việc tranh cử trong Đảng được quy định chặt chẽ, công khai, minh bạch và dân chủ để lựa chọn những ứng viên giỏi nhất, tiêu biểu nhất, giới thiệu để người dân bầu. Đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý được tuyển chọn theo quy trình bổ nhiệm hoặc thi tuyển, bên cạnh đội ngũ cán bộ được quy hoạch, đào tạo theo quy định, cần nghiên cứu để xác định một số vị trí, chức danh quản lý đòi hỏi chuyên môn sâu không nhất thiết phải nằm trong diện quy hoạch để thu hút những tài năng từ khu vực công hoặc tư nhân, kiều bào ở nước ngoài nếu họ đáp ứng được các tiêu chuẩn xác định và là người có khả năng thực hiện tốt nhất công việc.

Bốn là, bên cạnh các cơ chế tuyển chọn lãnh đạo, quản lý hiện hành, cần xây dựng bổ sung cơ chế tuyển chọn đặc biệt đối với những người có tài năng vượt trội để giúp phát triển đội ngũ nhân lực lãnh đạo, quản lý ổn định và chắc chắn nhờ có sự trải nghiệm, tích lũy tri thức, kinh nghiệm của qua nhiều vị trí, công việc khác nhau. Theo đó, từ những đóng góp nổi bật trong thực tiễn, từ tài năng được kiểm chứng, họ có thể thăng tiến vượt cấp, bổ nhiệm đặc biệt mà không nhất thiết phải tuân thủ theo quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý./.

Ghi chú:

(1) Phạm Mạnh Hùng, *Chính sách phát triển đội ngũ công chức tài năng của Hàn Quốc và hàm ý cho Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á, số 1 (239)-2021.

(2) Cho Chang Hyun (2003), “*Professional Civil Service of Korean Government*”, Xem <http://unpan1.un.org>.

(3), (4), (5) Lý Quang Diệu, *Hồi ký Lý Quang Diệu - Từ thế giới thứ ba vươn lên thứ nhất*, nhóm dịch Saigonbook, Nxb Thế giới, H.2017, tr. 234, tr.189, tr.163.

(6) Bài phát biểu của Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Trung Quốc Tập Cận Bình trong cuộc họp đặc biệt của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc về đời sống dân chủ. Xem <https://www.gov.cn>.