

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ THU HÀ (*)

Tóm tắt: Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng chủ trương “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...”. Đây là sự thể hiện tư duy, tầm nhìn chiến lược của Đảng ta về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước trong thời kỳ mới. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước đang đặt ra những đòi hỏi cấp thiết, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp đột phá trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: Cơ quan hành chính nhà nước; chất lượng cao; nguồn nhân lực.

Abstract: Resolution of the 13rd National Party Congress of the Party affirms the guideline of "developing human resources, especially high-quality human resources to meet the requirements of the Fourth Industrial Revolution and international integration...". This is the manifestation of our Party's thought and vision on developing high-quality human resources to meet the requirements on rapid and sustainable development of the country under new circumstances. Therefore, developing high-quality human resources in state administrative agencies is an urgent task requiring synchronous implementation of many breakthrough solutions under existing circumstances.

Keywords: State administrative agencies; high quality; human resources.

Ngày nhận bài: 06/11/2024 Ngày biên tập: 02/01/2025 Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

1. Kết quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ quan hành chính nhà nước trong những năm qua

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cùng xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đã đặt ra yêu cầu mỗi quốc gia muốn phát triển cần dựa trên nền kinh tế tri thức, trong đó yếu tố nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao (NLCLC) đóng vai trò quyết định. Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng đã xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là NLCLC là đột phá chiến lược, yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng

dụng khoa học và công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Nguồn nhân lực bao gồm tổng hòa các tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức, tinh thần tạo nên giá trị con người phục vụ quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội. Nguồn NLCLC có vị trí, vai trò vô cùng quan trọng trong bối cảnh hiện nay khi đất nước mở cửa, hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới. Đây là điều kiện tiên quyết bảo đảm thành công cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, rút ngắn khoảng cách tụt hậu, duy trì tăng trưởng nhanh, bền vững. Nguồn NLCLC góp phần đẩy mạnh nghiên cứu, triển khai ứng dụng khoa học và công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

(*) PGS.TS; Học viện Hành chính và Quản trị công

(**) 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

Trong thời gian qua, việc phát triển nguồn NLCLC trong các cơ quan hành chính nhà nước (CQHCCN) cũng đã đạt được những kết quả nhất định. Các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, các chuyên gia, lao động có trình độ chuyên môn cao như chính sách tiền lương, phúc lợi xã hội... đã được ban hành. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn NLCLC đã được quan tâm. Lực lượng lao động có trình độ kỹ thuật cao, được đào tạo chuyên môn sâu đã xuất hiện ngày càng nhiều trong xã hội, đóng góp đáng kể cho sự nghiệp phát triển đất nước.

Trong hoạt động của nền công vụ, bắt đầu từ năm 2023, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tiếp tục được đổi mới theo hướng gắn với vị trí việc làm và chức danh công chức; chú trọng vào cập nhật các kiến thức mới, nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ các cấp, gắn với tiêu chuẩn chức danh và quy hoạch. Bộ Nội vụ đã ban hành Kế hoạch thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2023-2025, đây là cơ sở pháp lý quan trọng để tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn NLCLC trong hoạt động công vụ.

Trong năm 2023 đã có 562.452 lượt công chức, viên chức tại các bộ, ngành, địa phương đã được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh và vị trí việc làm. Trong số đó, các cơ quan trung ương có 35.102 lượt (số lượt công chức được đào tạo là 181, bồi dưỡng là 8.883; số lượt viên chức được đào tạo là 585, bồi dưỡng là 25.453); tại các cấp chính quyền địa phương có 527.350 lượt (số lượt công chức được đào tạo là 14.173, bồi dưỡng là 245.327; số lượt viên chức được đào tạo là 23.000, bồi dưỡng là 244.850)⁽¹⁾. Chuyển đổi số và hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đã đem lại kết quả tích cực, góp phần nâng cao năng lực, trình độ nguồn NLCLC trong khu vực công.

Nhằm thúc đẩy hợp tác quốc tế trong bồi dưỡng nguồn nhân lực khu vực công, năm 2023, Bộ Nội vụ đã tổ chức 4 đoàn cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trẻ và cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ của chính quyền địa phương

đi bồi dưỡng tại Cộng hòa Pháp và Nhật Bản. Đây chính là khâu đột phá để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới, giải pháp này đã mở ra những hướng mới cho nguồn nhân lực khu vực công tiệm cận với xu thế phát triển chung của thế giới.

Cũng trong năm 2023, có 42.115 công chức, viên chức đã được tuyển dụng tại các bộ, ngành, địa phương⁽²⁾. Việc thu hút, tuyển dụng nguồn NLCLC đã được quan tâm, chú trọng, kịp thời bổ sung cho số công chức, viên chức xin nghỉ việc, thôi việc hoặc nghỉ chế độ. Thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, 50 công chức trẻ đã được tuyển dụng tại các bộ, ngành, địa phương (trong đó có 07 công chức ở cơ quan trung ương, 43 công chức ở các cấp chính quyền địa phương). Những con số này đã cho thấy nhiều chính sách phát triển nguồn NLCLC tại các CQHCCN đã được triển khai sâu rộng tại các cấp, các ngành, năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng được nâng lên.

2. Một số vấn đề đặt ra trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay

Bên cạnh những kết quả đạt được, yêu cầu phát triển nguồn NLCLC trong các CQHCCN còn có hạn chế nhất định:

Thứ nhất, còn thiếu những nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực quản lý, khoa học và công nghệ, đặc biệt là những lĩnh vực mới, khó và phức tạp. Nền kinh tế tri thức đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo, quản lý cũng cần có những kiến thức chuyên sâu trong quản lý, vững về chuyên môn, thành thạo nghiệp vụ, kỹ năng và đặc biệt cần có tinh thần trách nhiệm, dám nghĩ, dám làm.

Thứ hai, việc đào tạo NLCLC trong các CQHCCN chưa đáp ứng yêu cầu của xã hội. Không ít sinh viên tốt nghiệp khi được tuyển dụng tiếp tục phải được đào tạo lại mới đáp ứng được nhu cầu của nhà quản lý.

Thứ ba, thể lực người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu, chiều cao trung bình của thanh niên Việt Nam từ năm 1993 đến năm 2020 chỉ tăng thêm khoảng 3cm, thấp hơn

chuẩn quốc tế khoảng 10cm. Chiều cao trung bình của nam thanh niên Việt Nam năm 2020 đạt 168,1cm, nữ đạt 156,2cm⁽³⁾, thấp hơn so với chiều cao trung bình của đa số các nước trong khu vực châu Á, châu Âu. Thể lực yếu, độ bền và năng suất lao động không cao nên lao động Việt Nam thường chỉ làm việc với thời gian tập trung ngắn, hiệu quả công việc thấp. Ngoài ra, vấn đề ý thức kỷ luật lao động, kỹ năng mềm, khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa cũng được coi là điểm hạn chế của lao động Việt Nam.

Thứ tư, cơ cấu lao động chưa hợp lý về trình độ và phân bố theo khu vực. Nguồn lao động có trình độ đào tạo đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ lớn và gia tăng nhanh chóng, trong khi nền kinh tế đang thiếu trầm trọng đội ngũ lao động chuyên môn kỹ thuật có trình độ cao đẳng và trung cấp, việc tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp tại các trường trung học chuyên nghiệp và dạy nghề cũng đang gặp rất nhiều khó khăn, đặc biệt là các ngành, nghề kỹ thuật cao hoặc nhóm nghề làm việc tại các khu vực độc hại. Một số sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn còn yếu về ngoại ngữ và thiếu các kỹ năng mềm như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng phối hợp...

Thứ năm, kết nối cung cầu lao động chưa đáp ứng yêu cầu xã hội, còn tình trạng người lao động làm việc không phù hợp với trình độ, chuyên môn và tay nghề đào tạo. Nguồn NLCLC rất cần được đào tạo chính quy, chuyên sâu và gắn với yêu cầu của mỗi vị trí việc làm trong CQHCNN.

Thứ sáu, môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ trong khu vực công đang chưa thực sự thu hút NLCLC, đặc biệt đối với lực lượng được đào tạo chính quy, chuyên sâu ở trình độ thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở giáo dục tiên tiến trên thế giới. Đây có thể sẽ là điểm nghẽn ảnh hưởng không nhỏ đến yêu cầu thu hút, trọng dụng NLCLC tại các CQHCNN hiện nay.

3. Một số giải pháp góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại cơ quan hành chính nhà nước trong thời gian tới

Một là, cần đổi mới tư duy trong cả hệ thống chính trị, phát huy vai trò, trách nhiệm, đặc biệt là trách nhiệm người đứng đầu trong

thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ NLCLC tại các CQHCNN, trực tiếp là theo Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Chính sách thu hút NLCLC trong các CQHCNN phải được thực hiện công bằng, khách quan, chú ý đến điều kiện đặc thù của ngành, lĩnh vực và mỗi địa phương. Công tác đánh giá, thi đua khen thưởng cần tránh hình thức và có chế độ đãi ngộ xứng đáng trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ, mang lại hiệu quả cho cơ quan, đơn vị. Việc thực hiện các giải pháp trong thu hút NLCLC tại các CQHCNN cần khẳng định rõ vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu, trao quyền chủ động gắn với trách nhiệm người đứng đầu trong phát triển nguồn lực tại cơ quan, đơn vị. Cần nhận thức rõ NLCLC có vai trò quan trọng, quyết định đến sự phát triển nhanh và bền vững đất nước. Cần đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, cán bộ khoa học và công nghệ đầu ngành, gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Hai là, tổ chức thi hành thật tốt Nghị định số 179/2024/NĐ-CP để thu hút NLCLC trong các CQHCNN. Việc thu hút NNLCLC cần phải luôn thực hiện đồng bộ với yêu cầu trọng dụng, đãi ngộ NNLCLC, tránh tình trạng “chảy máu chất xám”, NLCLC chuyển từ khu vực công sang khu vực tư. Thực hiện có hiệu quả Nghị định số 179/2024/NĐ-CP sẽ thúc đẩy phát triển NLCLC trong khu vực công hiện nay, đây chính là điểm then chốt để xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, thực tài.

Ba là, để có được NLCLC trong các CQHCNN cũng cần tập trung vào các chính sách phát triển giáo dục và đào tạo. Giáo dục và đào tạo là nhân tố quyết định trực tiếp trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và NNLCLC nói riêng. Hệ thống giáo dục cần theo hướng mở, hiện đại, hội nhập, trong đó cần sắp xếp lại hệ thống giáo dục đại học và dạy nghề. Hệ thống các cơ sở dạy nghề cần được nâng cấp về nguồn

nhân lực cũng như cơ sở vật chất, góp phần đẩy mạnh hoạt động dạy nghề đáp ứng yêu cầu phát triển hiện nay.

Cần khắc phục sự bất hợp lý trong quy mô đào tạo và cơ cấu ngành, nghề, vùng, miền, gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. Xác định đúng khả năng và nhu cầu đào tạo của các ngành, nghề, tăng cường công tác lập kế hoạch, dự báo nhu cầu lao động, nhất là nhu cầu tại các doanh nghiệp, địa phương nhằm điều tiết quy mô, cơ cấu ngành, nghề, chuyên môn, lĩnh vực đào tạo cho phù hợp. Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện, có thể lực, năng lực, trình độ, kỹ năng, ý thức trách nhiệm cao trong công việc, trong đó chú trọng phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành.

Bốn là, công tác tuyển dụng công chức trong các CQHCNN cần được tiếp tục đổi mới trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể gắn với từng vị trí việc làm, chức vụ, chức danh, đảm bảo quy trình chặt chẽ, công khai, minh bạch. Thực hiện yêu cầu kiểm định chất lượng đầu vào để các cơ quan, đơn vị lựa chọn, tuyển dụng nhân sự đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ. Đảm bảo tuyển dụng đúng người, đúng việc, phù hợp với chuyên môn đào tạo, gắn với vị trí việc làm trong từng cơ quan, đơn vị. Đổi mới hơn nữa việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện quy định về đào tạo, bồi dưỡng và quản lý đào tạo, bồi dưỡng đối với NLCLC trong CQHCNN đảm bảo có hiệu quả, tránh lãng phí, hình thức. Các quy định về chế độ trách nhiệm, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, phong cách lối sống, quy tắc ứng xử, thái độ làm việc trong thực thi nhiệm vụ của công chức cũng cần được hoàn thiện.

Năm là, sử dụng nguồn nhân lực hợp lý, khoa học, đảm bảo NLCLC luôn được bổ sung đầy đủ trong các CQHCNN. Điều này đảm bảo cho cán bộ, công chức yên tâm làm việc, cống hiến cho nền công vụ, tự giác nâng cao trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Tiếp tục đổi mới chính sách tiền lương theo hướng gắn với sự thay đổi của giá cả sức lao động trên thị trường, tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế và tốc độ tăng năng suất lao động, góp phần tăng tính hấp dẫn trong môi trường làm việc của khu vực

công. Thực hiện chính sách lương, thưởng phù hợp, đặc biệt là đối với nhân tài, các chuyên gia đầu ngành, các kỹ thuật viên có tay nghề cao... trong các CQHCNN.

Sáu là, xây dựng môi trường làm việc công bằng, chuyên nghiệp, văn minh, hiện đại. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện làm việc hiện đại, phù hợp yêu cầu, nhiệm vụ trong từng giai đoạn cụ thể. Hạ tầng công nghệ thông tin, công nghệ số cần được xây dựng và hoàn thiện, bảo đảm sử dụng có hiệu quả công nghệ trong quản lý, chỉ đạo, điều hành và trong hoạt động tác nghiệp của các cơ quan, đơn vị, hướng đến mục tiêu quản trị số quốc gia.

Bảy là, tăng cường kiểm tra, thanh tra việc thực hiện chính sách, pháp luật và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật trong quá trình thực hiện thu hút, phát triển NLCLC trong các CQHCNN, trong đó cần đặc biệt làm rõ trách nhiệm của người đứng đầu. Xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn phù hợp với từng ngành, lĩnh vực chuyên môn cũng như theo chuẩn quốc tế để thu hút, trọng dụng, phát triển NLCLC trong các CQHCNN.

Phát triển nguồn NLCLC trong các CQHCNN cần trở thành khâu đột phá của đột phá nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời gian tới. Theo đó, cần quán triệt đầy đủ các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước để sớm khắc phục những bất cập, hạn chế và triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả thu hút, trọng dụng NLCLC trong các CQHCNN, mang lại nguồn lực phát triển mạnh mẽ cho đất nước trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa./.

Ghi chú:

(1), (2) <https://baocaovien.vn/tin-tuc/doi-moi-cong-tac-dao-tao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-gan-voi-vi-tri-viec-lam/121602.html>.

(3) Hồng Hải, *Chiều cao nam thanh niên Việt tăng 3,7cm sau 10 năm* - <https://dantri.com.vn/suc-khoe/chieu-cao-nam-thanh-nien-viet-tang-37cm-sau-10-nam-20231021122258914.htm>.