

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ NHÂN SỰ TRONG HOẠT ĐỘNG HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Quản lý nhân sự tức là chọn người thích hợp vào làm việc thích hợp, là sự kết hợp giữa người và việc để mọi người có thể cống hiến hết khả năng của mình, đem lại những kết quả như mong muốn.

Trong cuộc sống hiện thực, quan hệ giữa người với người là việc rất phức tạp. Xét về con người, tính nết, chí hướng và năng lực mỗi người không giống nhau, cơ cấu tri thức cũng không giống nhau.

Xét về việc, công việc của các ngành không giống nhau, trong một ngành cũng có nhiều cương vị công tác. Mỗi công việc đều có những yêu cầu nhất định về tố chất của người làm việc đó. Quản lý nhân sự tức là làm thế nào để chọn người thích hợp với yêu cầu của mỗi công việc, kết hợp giữa người và việc để đạt hiệu quả cao nhất.

Quản lý nhân sự là sự quản lý vĩ mô của chính phủ đối với các hoạt động nhân sự của xã hội như quy hoạch, chỉ đạo, quy phạm công tác nhân sự và việc chính phủ trực tiếp quản lý công chức nhà nước nhằm đáp ứng nhu cầu xây dựng chính quyền, phát triển kinh tế, xã hội.

Chức năng của công tác quản lý nhân sự là quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Chức năng này bao gồm: Một là chính phủ thông qua việc xây dựng một loạt các quy phạm pháp luật, chính sách, biện pháp để tiến hành quy hoạch, quyết định chính sách, tổ chức, điều hòa, kiểm tra việc khai thác nguồn nhân lực của toàn xã hội. Cụ thể như: xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, xây dựng quy tắc tuyển dụng và điều động cán bộ, ban bố điều kiện hành nghề, chính sách tiền lương, thiết lập và duy trì cơ chế cạnh tranh nhân tài công bằng, đúng đắn; giúp đỡ các quần thể đặc biệt, khu vực đặc biệt phát triển nguồn trí lực... Hai là, quản lý công chức của chính phủ, bao gồm việc tuyển dụng, sát hạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, thưởng phạt, đào tạo, tiền lương, phúc lợi, nghỉ hưu.

Mục tiêu và nhiệm vụ của công tác quản lý nhân sự có thể thay đổi trong quá trình phát triển xã hội. Trong các giai đoạn khác nhau của lịch sử và

trong cá chế độ xã hội khác nhau; mục tiêu và nhiệm vụ của công tác quản lý nhân sự không giống nhau. Ví dụ, trong xã hội phong kiến, mục tiêu của công tác quản lý nhân sự là tuyển chọn quan lại để duy trì sự thống trị của vương triều phong kiến. Trong xã hội xã hội chủ nghĩa, mục tiêu, nhiệm vụ chủ yếu của công tác quản lý nhân sự là quán triệt đường lối chủ trương của Đảng, phát triển nguồn nhân lực, tạo môi trường dùng người công khai, cạnh tranh bình đẳng, có sự lựa chọn, thiết lập cơ chế dùng người thích hợp để những người có tài năng có thể phát huy đầy đủ khả năng, thúc đẩy người lao động nâng cao tố chất và phát triển toàn diện nhằm củng cố chính quyền dân chủ nhân dân, phát triển kinh tế, phát triển dân chủ xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy tiến bộ xã hội.

Nội dung chủ yếu của công tác quản lý nhân sự bao gồm:

Thứ nhất, căn cứ vào hiến pháp và pháp luật, nghiên cứu xây dựng các văn bản pháp luật, điều lệ quản lý nhân sự, quy phạm hành vi quản lý nhân sự như tuyển dụng, tiền lương, phúc lợi, bảo hiểm, luân chuyển, nghỉ hưu.

Thứ hai, căn cứ vào xu thế và yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, lập quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, xác định mục tiêu phát triển nhân tài, hướng dẫn và tổ chức hoạt động phát triển nguồn nhân lực.

Thứ ba, thiết lập cơ chế cạnh tranh nhân tài, duy trì trật tự cạnh tranh trên thị trường lao động, điều tiết cơ cấu nhân tài và sự phân bố nhân tài giữa các vùng, các ngành; căn cứ theo quy định của pháp luật, giám sát kiểm tra hoạt động nhân sự, bảo đảm sự cân đối trong việc sắp xếp nhân tài và sự công bằng, đúng đắn trong công tác nhân sự.

Thứ tư, căn cứ vào mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của đất nước, tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo, phát triển nhân tài, giúp đỡ các địa phương, các ngành, các nhóm dân cư đặc biệt trong việc phát triển nhân tài.

Thứ năm, căn cứ vào pháp luật của nhà nước, xây dựng pháp quy và chính sách quản lý công chức nhà nước, tuyển dụng công chức, phụ trách việc sát hạch, đào tạo, nâng bậc, thưởng phạt, tiền lương, phúc lợi, về hưu.

Thứ sáu, áp dụng những biện pháp quản lý hữu hiệu, đẩy mạnh việc xây dựng đội ngũ công chức và đội ngũ kỹ thuật viên chuyên nghiệp

Quản lý nhân sự là một chức năng của nhà nước. Nó ra đời cùng với sự hình thành của nhà nước và từng bước phát triển cùng với sự phát triển kinh tế-xã hội. Lịch sử phát triển của các nước không giống nhau. Ví dụ như ở Trung Quốc, trước cách mạng Tân Hợi, quản lý nhân sự đã trải qua các giai đoạn cha truyền con nối, căn cứ vào công lao quân sự để cất nhắc, tiến cử, thi cử, trong đó chế độ khoa cử đã kéo dài hơn 1.300 năm. Đối với nước Mỹ, lịch sử nước Mỹ tuy chưa dài nhưng trải qua chế độ phỏng vấn cá nhân, các chính đảng phân chia, thỏa hiệp với nhau, chủ nghĩa thành tích và chủ nghĩa nhân bản.

Trong lịch sử phát triển kinh tế xã hội, quản lý nhân sự đã trải qua các thời kỳ quản lý nhân sự trong xã hội kinh tế nông nghiệp, kinh tế công nghiệp, quản lý nhân sự trong xã hội kinh tế tri thức. Đó mới là quá trình phát triển từ đơn giản đến phức tạp, từ kinh nghiệm đến khoa học, từ cấp thấp đến cấp cao.

Trong thời kỳ đầu của xã hội kinh tế công nghiệp, quản lý nhân sự không có quy phạm thống nhất, việc dùng người, tiêu chuẩn chọn người chủ yếu do vua quyết định, trong đó quan hệ gia đình, dòng họ là căn cứ chủ yếu. Trong quá trình phát triển của xã hội, không ít vị vua quan có tư tưởng tiến bộ đã tích cực chủ trương phá bỏ chế độ cha truyền con nối, nghiên cứu phương thức và tiêu chuẩn chọn nhân tài mới. Chế độ khoa cử là bước tiến mới về quản lý nhân sự trong xã hội kinh tế nông nghiệp. Trong giai đoạn này, mặc dù chế độ khoa cử đã mở đường cho nhân dân tham gia chính sự nhưng việc bổ nhiệm quan lại vẫn do vua quyết định, vua coi quan là tô tử của mình. Ở thời kỳ này chưa có pháp luật, chế độ về quản lý nhân sự.

Sau cách mạng công nghiệp, đặc biệt là sau cách mạng tư sản, yêu cầu xây dựng chế độ nhân sự phù hợp với sản xuất công nghiệp hóa và kinh tế thị trường được đặt ra. Một số nước công nghiệp hóa sớm như Anh đã tham khảo chế độ khoa cử của Trung Quốc, xây dựng chế độ quan chức với những đặc trưng chủ yếu là cạnh tranh công khai, chú trọng thành tích, nhấn mạnh pháp chế. Nội dung cơ bản của nó là hệ thống cấp bậc rõ ràng, công việc của quan chức được phân công cụ thể, mỗi chức vị có chức trách nhất định, việc tuyển chọn quan chức dựa vào năng lực, công khai cạnh tranh, không phân biệt xuất thân. Quan chức là nghề lâu dài, không được kiêm nhiệm nghề khác. Việc

thăng chức căn cứ vào thời gian làm việc và thành tích công tác thực tế. Quan chức phải thi hành công vụ một cách đúng đắn theo quy định của pháp luật, có kỷ luật nghiêm khắc, có những quyền và nghĩa vụ do pháp luật quy định, được pháp luật bảo đảm.

Cùng với sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật mới mà công nghệ thông tin là chủ đạo, loài người đã bước vào thời đại kinh tế tri thức. Sự phát triển kinh tế xã hội đã thay đổi tình trạng dựa vào ruộng đất, tài nguyên khoáng sản, nhà xưởng thiết bị, tiền vốn như trước kia, vai trò của tri thức và nhân tài ngày càng nổi bật, trở thành nhân tố trung tâm làm nên sức mạnh cạnh tranh của quốc gia và xí nghiệp. Sự xuất hiện của mạng Internet đã khiến cho không gian hoạt động và phương thức hành vi của con người có sự thay đổi to lớn. Chế độ nhân sự của thời đại kinh tế công nghiệp tỏ ra không thích hợp nữa, cần phải cải cách cho phù hợp với thời đại kinh tế tri thức.

Nội dung cải cách tập trung vào những vấn đề sau:

Một là, lấy con người làm trung tâm, nhấn mạnh việc lấy người làm gốc, coi năng lực của con người là nguồn lực có thể khai thác, là nguồn vốn có thể tạo ra của cải cho xã hội, đồng thời nhấn mạnh việc tôn trọng sự lựa chọn của con người, chú trọng giá trị con người, phát triển năng lực tiềm tàng của con người

Hai là, cải cách chế độ cấp bậc quá nghiêm khắc và sự phân công quá tỉ mỉ cản trở tính sáng tạo của con người, nới lỏng quy chế, tạo không gian lớn để phát huy khả năng tiềm tàng của cá nhân, bồi dưỡng tinh thần hợp tác, ý thức đồng đội, khuyến khích mọi người sáng tạo, thể hiện giá trị bản thân

Ba là, Nhà nước phải coi việc phát triển nguồn nhân lực của toàn xã hội là một chức trách quan trọng, coi việc hiện đại hóa bản thân con người là nội dung quan trọng của quản lý nhân sự.

Quản lý nhân sự giữ vai trò then chốt và là hạt nhân của quản lý nhà nước, là nhân tố căn bản để xây dựng đất nước, cai trị đất nước, làm cho đất nước giàu mạnh.

Việc xây dựng, củng cố bất kỳ chính quyền nào cũng cần có một số lượng đông đảo những người có tài, trung thành với lợi ích giai cấp mình. Sự

hung thịnh, suy vong của các vương triều trong lịch sử phần nào cũng liên quan đến việc quản lý nhân sự. Thời đại nào biết chọn người tài để làm việc thì thời đại đó hưng thịnh, ngược lại khi quan lại hư hỏng, thối nát thì chính quyền tất bị diệt vong. Trong việc xây dựng chính quyền nhà nước hiện đại, quản lý nhân sự cũng rất quan trọng. Dù thể chế chính trị như thế nào, tình hình đất nước như thế nào, vai trò và tác dụng của quản lý nhân sự trong việc xây dựng chính quyền cũng rất lớn.

Có thể thấy rằng, đường lối tổ chức là nhân tố đảm bảo việc thực hiện đường lối chính trị. Sau khi xác định được đường lối chính trị, cán bộ là nhân tố quyết định tất cả. Vì vậy, việc cải cách, tăng cường quản lý nhân sự, đào tạo, bồi dưỡng nhiều nhân tài quản lý hành chính chuyên nghiệp, có tố chất cao là việc có ý nghĩa cực kỳ quan trọng đối với việc củng cố chính quyền nhà nước xã hội chủ nghĩa và sự nghiệp xây dựng xã hội chủ nghĩa.

Quản lý nhân sự là động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội. Thực tiễn phát triển kinh tế xã hội của các nước chúng ta, do sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật, sự đóng góp của tri thức của nhân tài đối với công cuộc phát triển kinh tế xã hội ngày càng lớn. Một nhà kinh tế học của Mỹ đã nghiên cứu và phát hiện từ năm 1990-1957, đầu tư cho nông nghiệp của Mỹ tăng 4,5 lần thì lợi nhuận tăng 17,5 lần. Ông cho rằng tương lai của nhân loại không phụ thuộc vào các điều kiện địa lý tự nhiên mà phụ thuộc vào sự phát triển của trí lực. Sự tăng trưởng bền vững với tốc độ cao của một số nước và khu vực trong mười năm nay chúng ta khoa học kỹ thuật là lực lượng sản xuất số 1, nguồn lực nhân tài cũng là nguồn lực số 1. Do đó, cải cách chế độ nhân sự, phát triển nguồn nhân lực là động lực quan trọng thúc đẩy sự phát triển của kinh tế, xã hội.

Việc phát triển nguồn lực nhân tài, chuyển hóa tiềm năng phong phú về nguồn nhân lực thành thế mạnh phát triển kinh tế xã hội có ý nghĩa rất quan trọng. Việc xây dựng xã hội hiện đại, thực hiện công nghiệp hóa một phần phụ thuộc không nhỏ vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn lực nhân tài, sử dụng công nghệ để thúc đẩy công nghiệp hóa, thực hiện những bước phát triển vượt bậc, phát triển nguồn lực nhân tài song song cải cách công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhân sự, xây dựng môi trường

thuận lợi và tạo cơ chế thu hút, sử dụng nhân tài, đào tạo đội ngũ nhân tài có tố chất cao, số lượng làm động lực phát triển kinh tế xã hội trong thế kỷ mới.

Quản lý nhân sự là nội dung quan trọng của việc xây dựng và tăng cường nền chính trị dân chủ. Thí dụ, trong việc thực hiện chế độ công chức, phải tạo điều kiện để mọi công dân có thể thông qua cạnh tranh bình đẳng, trở thành công chức, trực tiếp tham gia quản lý công việc nhà nước và xã hội. Đó là nội dung quan trọng của việc mở rộng dân chủ, bảo vệ quyền lợi công dân. Quản lý nhân sự hiện đại phải coi trọng việc phát triển nguồn lực nhân tài, nâng cao tố chất người lao động là một nhiệm vụ, tạo điều kiện để tất cả các thành viên trong xã hội đều có cơ hội phát triển, đặt nền móng cho nền chính trị dân chủ.

Quản lý nhân sự là cao điểm chiến lược trong cuộc cạnh tranh quyết liệt trong điều kiện toàn cầu hóa về kinh tế. Toàn cầu hóa về kinh tế và sự phát triển của công nghệ thông tin một mặt đã nhanh chóng làm thay đổi vai trò và tác dụng của nguồn lực nhân tài trong công cuộc phát triển kinh tế xã hội, khiến cho nó trở thành nguồn vốn quan trọng và tiềm lực cạnh tranh của các nước. Mặt khác, nó đã phá vỡ giới hạn địa lý giữa các nước, các khu vực trong việc di chuyển nhân tài và trí lực, khiến cho nguồn lực nhân tài có thể di chuyển trên phạm vi toàn thế giới. Rất nhiều nước vừa phát triển nguồn nhân lực nhân tài trong nước, vừa dùng nhiều biện pháp thu hút nhân tài nước khác, tạo thành một cuộc cạnh tranh quyết liệt để thu hút nguồn nhân tài và trong cuộc cạnh tranh đó, lợi thế thuộc về những cơ sở có cơ chế và chế độ quản lý nhân sự tốt. Như vậy, cần phải coi việc cải cách chế độ quản lý nhân sự, bồi dưỡng nhân tài có tố chất cao là chiến lược quan trọng để đối phó với những thách thức của toàn cầu hóa. Nhật Bản coi việc tăng cường nhân tài có đủ năng lực nắm vững kỹ thuật thông dụng của thế giới và quản lý công chức tốt hơn là nội dung quan trọng của kế hoạch cải cách. Ở Hàn Quốc, việc cải cách quản lý nhân sự là trọng điểm nâng cao năng lực cạnh tranh của chính phủ, Hàn Quốc thành lập Ủy ban nhân sự trung ương để đẩy mạnh cải cách quản lý nhân sự. Đối với Mỹ, việc phát triển nguồn nhân lực nhân tài là biện pháp cơ bản để duy trì địa vị cường quốc của họ. Trung Quốc cũng coi việc phát triển

nguồn nhân lực là một trong những chiến lược quốc gia quan trọng để thực hiện phát triển kinh tế.



TTBD ĐBDC

