

MỘT SỐ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA TỈNH BẮC NINH

■ THS. VŨ BÁ RỒNG (*)

Như chúng ta đã biết, nhân tài có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của quốc gia trong mọi thời kỳ lịch sử. Trong giai đoạn hiện nay, nước ta đang đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thì việc quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài sao cho thật sự có hiệu quả là yêu cầu tất yếu khách quan, là đòi hỏi cấp bách của nước ta (nói chung) cũng như mỗi địa phương (nói riêng).

Nhận thức rõ vai trò, vị trí của nhân tài, từ năm 2000, tỉnh Bắc Ninh đã có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài ở địa phương. Trong quá trình thực hiện, tỉnh đã thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tình hình đặc điểm của địa phương.

Đến nay, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh bao gồm một số nội dung chủ yếu và kết quả bước đầu thực hiện như sau:

1. Về nhận thức và chủ trương

Tỉnh Bắc Ninh xác định: chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là một chủ trương lớn trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Thông qua việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài nhằm động viên, khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để những người có tài năng phát huy tốt nhất năng lực, trí tuệ của mình, yên tâm gắn bó với nhiệm vụ được giao, đóng góp có hiệu quả vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là trách nhiệm của

các cấp, các ngành, các đoàn thể nhân dân và các địa phương trong tỉnh.

2. Về chính sách cụ thể

Nhân tài là khái niệm rộng, triu tượng. Vì vậy, để cụ thể hóa khái niệm nhân tài cho phù hợp với từng đối tượng và từng lĩnh vực hoạt động, thuận tiện cho việc thực hiện chính sách, tỉnh Bắc Ninh quy định đối tượng áp dụng và chế độ, chính sách cụ thể như sau:

a. Chế độ đào tạo trình độ sau đại học:

- Đối với những người được cấp có thẩm quyền cử đi học theo kế hoạch:

+ Được hỗ trợ các khoản: tiền học phí, tiền tài liệu, tiền đi đường từ cơ quan đến nơi học, tiền nội trú (nếu có).

+ Sau khi có bằng tốt nghiệp, được hỗ trợ: tiến sĩ 20 triệu đồng, nữ 24 triệu đồng; bác sĩ và dược sĩ chuyên khoa cấp hai 16 triệu đồng, nữ 19 triệu đồng; thạc sĩ 10 triệu đồng, nữ 12 triệu đồng; bác sĩ và dược sĩ cấp một 8 triệu đồng, nữ 10 triệu đồng.

- Đối với những người tự đi học (không nằm trong kế hoạch đào tạo của cơ quan có thẩm quyền), thì sau khi có bằng tốt nghiệp cũng được hỗ trợ như người được cơ quan có thẩm quyền cử đi đào tạo (trừ tiền học phí, tiền tài liệu, tiền đi đường từ cơ quan đến nơi học, tiền nội trú).

b. Chính sách thu hút, tuyển dụng và sử dụng:

- Đối với những người là cán bộ, công chức, viên chức có học hàm, học vị, đang công tác ở các địa phương khác hoặc ở các cơ quan, đơn vị, tổ chức không thuộc tỉnh Bắc Ninh quản lý nhưng tỉnh có nhu cầu sử dụng, tự nguyện về công tác lâu dài tại các cơ quan, đơn vị, tổ chức thuộc tỉnh Bắc Ninh, thì được sắp xếp, bố trí công tác phù hợp với năng lực, sở trường, nguyện vọng và chuyên môn đào tạo; đồng thời

(*) Phó Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh

được hỗ trợ một lần với các mức kinh phí như sau:

+ Hỗ trợ 35 triệu đồng đối với những người có học hàm giáo sư;

+ Hỗ trợ 25 triệu đồng đối với những người có học hàm phó giáo sư, học vị tiến sĩ, danh hiệu nghệ sĩ nhân dân, nhà giáo nhân dân, thầy thuốc nhân dân;

+ Hỗ trợ 20 triệu đồng đối với những người có danh hiệu nhà giáo ưu tú, thầy thuốc ưu tú, nghệ sĩ ưu tú, bác sĩ và dược sĩ chuyên khoa cấp hai;

+ Hỗ trợ 14 triệu đồng đối với những người có học vị thạc sĩ;

+ Hỗ trợ 12 triệu đồng đối với những người là huấn luyện viên cấp quốc gia, vận động viên cấp kiện tướng đã thi đấu ở các giải quốc gia, quốc tế có huy chương.

– Đối với những người có học vị tiến sĩ, thạc sĩ, sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy tập trung loại giỏi, xuất sắc mới ra trường, có nguyện vọng về tỉnh Bắc Ninh công tác, thì được tuyển dụng thẳng vào công chức, viên chức (không qua thi tuyển hoặc xét tuyển); được sắp xếp, bố trí làm việc phù hợp với năng lực, sở trường, nguyện vọng và chuyên môn đào tạo; đồng thời được hỗ trợ một lần với các mức kinh phí như sau:

+ Hỗ trợ 20 triệu đồng đối với những người có học vị tiến sĩ;

+ Hỗ trợ 10 triệu đồng đối với những người có học vị thạc sĩ;

+ Hỗ trợ 5 triệu đồng đối với những sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy tập trung loại giỏi, xuất sắc.

Đối với các đối tượng nêu trên, nếu vợ, chồng, con có nhu cầu, nguyện vọng về Bắc Ninh công tác, thì được xem xét, ưu tiên giải quyết.

c. Chế độ khen thưởng:

Cùng với chế độ, chính sách đào tạo, thu hút, tuyển dụng và sử dụng nhân tài, tỉnh Bắc Ninh còn quy định chế độ khen thưởng đối với những người được phong tặng các danh hiệu cao quý của Nhà nước, như: anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, anh hùng lao động (thưởng 25 triệu đồng); giáo sư, nhà giáo nhân dân, thầy thuốc nhân dân, nghệ sĩ nhân dân (thưởng 20 triệu đồng)...

3. Một số kết quả bước đầu

Trên cơ sở chính sách đào tạo, bồi dưỡng,

thu hút và sử dụng nhân tài của tỉnh, trong những năm qua, các cơ quan có thẩm quyền của tỉnh Bắc Ninh đã cử 378 cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đi học sau đại học (trong đó có 15 người đi học tiến sĩ); thu hút 32 sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy tập trung loại giỏi, xuất sắc, 13 thạc sĩ, 1 tiến sĩ về làm việc tại tỉnh. Hỗ trợ từ nguồn ngân sách của tỉnh 3 tỷ 720 triệu đồng cho các đối tượng thuộc diện được hưởng theo chính sách trên.

4. Đánh giá chung

Qua gần 10 năm thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh cho thấy:

a. Ưu điểm:

– Do nhận thức được vai trò, vị trí quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp phát triển kinh tế – xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng ở địa phương nên tỉnh Bắc Ninh đã sớm xây dựng và ban hành chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài. Trong quá trình thực hiện, tỉnh đã thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung, bảo đảm cho chính sách luôn phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tình hình đặc điểm của địa phương, thuận tiện trong quá trình thực hiện và đảm bảo tính khả thi cao.

– Thông qua việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài đã tạo điều kiện thuận lợi, động viên, khuyến khích một số cán bộ, công chức, viên chức đi học sau đại học nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành cho từng lĩnh vực công việc của tỉnh; thu hút, tuyển dụng được một số người có học hàm, học vị; có kết quả học tập tốt tại các trường đại học về tỉnh công tác, bổ sung nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh. Qua theo dõi hoạt động của các đối tượng thu hút, tuyển dụng về tỉnh công tác cho thấy: nhìn chung, họ làm việc có chất lượng tốt, hiệu quả cao; một số đang giữ vị trí quan trọng trong các cơ quan, đơn vị; có những đóng góp quan trọng vào việc phát triển kinh tế – xã hội, giữ vững an ninh, quốc phòng ở địa phương.

– Cũng thông qua việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài đã động viên, khích lệ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tích cực học tập, phấn đấu, rèn

luyện, vươn lên, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức, viên chức cũng như góp phần hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị.

b. Hạn chế:

Mặc dù chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh đã quy định cụ thể một số chế độ ưu tiên, ưu đãi trong việc đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, khen thưởng những người thuộc phạm trù nhân tài; nhưng chưa thật sự "đủ mạnh" để động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh tích cực đi học sau đại học, nhất là đi học tiến sĩ; chưa thu hút được nhiều người có học hàm, học vị, trình độ chuyên môn cao về địa phương công tác. Chưa có quy định cụ thể việc sử dụng, nhất là việc nâng lương, bổ nhiệm... sao cho có hiệu quả, thiết thực đối với những người đã được tiếp nhận, tuyển dụng về địa phương công tác. Nên, chưa có tác dụng động viên, khuyến khích, cuốn hút mạnh mẽ.

5. Một số kinh nghiệm bước đầu

Qua gần 10 năm thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh, có thể rút ra một số kinh nghiệm bước đầu như sau:

– Công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là chủ trương, chính sách lớn, liên quan đến nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lĩnh vực; đặc biệt liên quan đến vấn đề con người. Vì vậy, cần phải bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của các cấp ủy đảng, chính quyền, sự phối hợp tham gia tích cực và có hiệu quả của các ngành, các cấp trong tỉnh.

– Thực hiện chính sách nhân tài đòi hỏi phải có sự đầu tư lớn về nguồn lực, đặc biệt là việc đầu tư kinh phí. Vì vậy, các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị cần có kế hoạch bố trí đủ nguồn kinh phí, biên chế cho việc thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của cơ quan, đơn vị, địa phương.

– Đối với những đối tượng thuộc diện điều chỉnh của chính sách sau khi đã được bố trí, tuyển dụng, cần tiếp tục quan tâm, theo dõi, tạo điều kiện để họ phấn đấu, học tập, rèn luyện vươn lên; định kỳ xem xét, đánh giá để sắp xếp, bố trí vào những vị trí tương xứng để họ có điều kiện cống hiến tài năng và trí tuệ cho quê hương, đất nước □

CÁN BỘ LÀ NGUỒN LỰC...

(Tiếp theo trang 41)

thể mà xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nghiệp vụ một cách phù hợp; đặc biệt quan tâm đến bản lĩnh chính trị, trình độ chuyên môn, kỹ năng tác nghiệp; tính trung thực, thẳng thắn và chủ động, nhiệt tình trong công việc. Phấn đấu nâng dần tỉ lệ cán bộ nghiệp vụ có trình độ cao, đạt chuẩn ngạch, bậc theo quy định nhà nước. Khuyến khích cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm công tác nghiệp vụ, thực hiện triệt để tiết kiệm biên chế và ngân sách hợp đồng cán bộ nghiệp vụ. Đồng thời, đảm bảo sự hợp lý, công bằng trong việc thực hiện chế độ, chính sách, điều kiện làm việc, quyền lợi đối với cán bộ nghiệp vụ trong các trường đại học.

Ngược lại, khi Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia sẽ là điều kiện hoàn thiện về môi trường và sự thuận lợi cho hoạt động của trí thức, từ đó, khuyến khích đội ngũ trí thức gia tăng sự cống hiến cho đất nước, thúc đẩy hoạt động sáng tạo của đội ngũ trí thức thông qua việc thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh trí thức, chính sách ưu đãi cụ thể về lương, điều kiện làm việc, sinh hoạt...

Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia cũng tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng chính sách thu hút, tập hợp trí thức là người Việt Nam ở trong và ngoài nước tích cực tham gia hiến kế, hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ mới, trọng dụng, tôn vinh những trí thức có đóng góp thiết thực, hiệu quả vào sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, tạo chuyển biến căn bản trong đào tạo, bồi dưỡng trí thức.

Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức Đại học Huế có vị trí đặc biệt quan trọng trong tiến trình phát triển của Đại học Huế nói riêng và đất nước nói chung. Đổi mới và tăng cường công tác này đã và đang là một đòi hỏi bức thiết, là khâu quyết định để Đại học Huế tận dụng thời cơ, vượt qua khó khăn thử thách, vươn lên trở thành Đại học Quốc gia, ngang tầm với các đại học lớn có uy tín trong nước và khu vực, góp phần xứng đáng vào việc chấn hưng nền giáo dục Việt Nam, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh □