TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Cải cách tiền lương phải gắn liền với đổi mới nhân sự, năng lực và việc làm

06:13 15/10/2023

Tiền lương tạo ra "đòn bẩy" để kích thích, để cho người lao động phấn đấu, quan tâm nhiều hơn đến vận mệnh, thanh danh của đơn vị mà người ta cống hiến.

Tiến sỹ Lưu Bình Nhưỡng, Phó Trưởng ban Dân nguyện của Quốc hội cho rằng: Đối với cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước, việc chưa toàn tâm toàn ý có nhiều nguyên nhân, trong đó có vấn đề tiền lương, thu nhập, các chế độ chính sách, khen thưởng. Bởi vì, việc toàn tâm toàn ý còn liên quan ý thức nêu gương, tinh thần trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp.



Tiến sỹ Lưu Bình Nhưỡng: Thực hiện cải cách chính sách tiền lương phải gắn liền với đổi mới công tác nhân sự, có chiến lược "chiêu hiền đãi sĩ", giữ chân người tài. Ảnh internet.

Thứ đến, nhiều người cũng đề cập, đó là môi trường làm việc như thế nào. Ở cơ quan có người đứng đầu tạo điều kiện, quan tâm, đánh giá, phân loại theo đúng quy định, công bằng, chắc chắn người lao động sẽ toàn tâm toàn ý.

Hiện nay, khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển mạnh mẽ, ứng dụng khoa học kỹ thuật đã tạo điều kiện làm việc tốt, giúp người lao động có đủ điều kiện để phát huy năng lực, sở trường, chuyên môn nghiệp vụ của bản thân.

Thực tế, có nhiều nguyên nhân, tiền lương, thu nhập chỉ là một vấn đề nhưng là vấn đề rất quan trọng. Bởi xét ở khía cạnh nào đó, tiền lương và thu nhập, các chế độ khen thưởng bằng vật chất, tinh thần chính là "đòn bẩy" rất mạnh mẽ, để kích thích, là động lực của sự lao động và sáng tạo.

Tiền lương tạo ra "đòn bẩy" để kích thích, để cho người lao động phấn đấu, quan tâm nhiều hơn đến vận mệnh, thanh danh của đơn vị mà người ta cống hiến. Đây là một trong những chủ đề quan trọng để tạo ra giải pháp giúp người lao động cải thiện thêm tinh thần trách nhiệm, nâng cao lòng yêu nghề, sự cống hiến. Việc cải cách, đổi mới chế độ, chính sách tiền lương sẽ là một trong những yếu tố rất quan trọng, nếu như không muốn nói là quan trọng hàng đầu để tạo ra điều kiện tốt nhất.

Người lao động coi đó là một trong những mục tiêu phấn đấu hoàn thành tốt, xuất sắc; thậm chí, phấn đấu để đột phá sáng tạo trong công việc. "Tuy nhiên, nếu muốn tăng lương thì phải có bài toán đi trước về mặt nhân sự. Muốn giải quyết được bài toán nhân sự thì cần phải cân đối quỹ tiền lương. Không thể nói đến nhân sự mà không nói đến tiền lương, không thể nói tiền lương mà không nói đến nhân sự", Tiến sỹ Lưu Bình Nhưỡng nhấn mạnh.



Cải cách tiền lương phải gắn liền với nhân sự, năng lực và việc làm, không tăng lương theo kiểu cào bằng. Ảnh minh họa internet.

Khi muốn tăng lương không phải là tăng lương ào ạt, muốn tăng cho ai cũng được hoặc dàn đều để tạo sự phấn khích. Tiền lương đi liền với công việc. Vì thế, đầu tiên phải nói đến năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc như thế nào? Công việc này phải gắn liền với từng loại chuyên môn nghiệp vụ và liên quan từng vị trí việc làm.

Tiến sỹ Lưu Bình Nhưỡng cho rằng, tiền lương phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố như năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động và điều kiện kinh tế, vai trò lãnh đạo của người đứng đầu.

Nhà nước cũng nên thực hiện giống như các doanh nghiệp. Muốn có được hiệu suất tốt, muốn có được Nhà nước hùng cường thì phải đầu tư cho con người. Nói đúng hơn, đầu tư mạnh mẽ và một trong những đầu tư đó là thông qua tiền lương và các chế độ, chính sách cho người lao động như chính sách nhà ở, phụ cấp, đào tạo, bồi dưỡng...

Muốn sắp xếp được nhân sự thì bản thân các cơ quan, đơn vị, cao hơn là Nhà nước phải có chiến lược về nhân sự, vị trí việc làm, từ đó đào tạo, bồi dưỡng và biết trọng dụng các nhân tài, đặc biệt là các nhân tài xuất sắc, phải biết "chiêu hiền đãi sĩ".

Đại biểu Quốc hội Lê Thanh Vân đã từng đề nghị Quốc hội cần có luật về trọng dụng, sử dụng nhận tài nhưng cho đến nay rõ ràng vấn đề này còn rất xa vời. Trong khi đó, nhiều văn bản luật cũng đề cập, thậm chí chúng ta còn có quy

định trọng dụng những người Việt Nam ở nước ngoài có tài năng, chuyên môn kỹ thuật cao.

Cụ thể TP. Hồ Chí Minh, sau khi có Nghị quyết 54 cơ chế đặc thù, về cơ bản đã làm chính sách tăng lương nhưng nói về trọng dụng nhân tài thì cho đến thời điểm này cũng chưa thực sự hiệu quả.

Với những địa bàn như: Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng... là những nơi mà cần trọng dụng nhân tài để phục vụ cho những đề án về tạo tính đột phá, thực hiện cơ chế đặc thù. Muốn xây dựng được đội ngũ mạnh, có động lực để thực hiện được một cách xuất sắc, hoặc hoàn thành chức năng nhiệm vụ của mình thì các cơ quan đơn vị cần có chiến lược. Chúng ta đã có chiến lược về mặt nhân lực nhưng để cụ thể hóa đối với hệ thống đơn vị thì phải dựa vào hoàn cảnh cụ thể thì mới thực hiện được.

Nêu quan điểm về việc triển khai cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW để giữ chân công chức, người có tài, Tiến sỹ Lưu Bình Nhưỡng nhận định: Đó là một chủ trương rất đúng đắn. Tuy vậy, chúng ta không chỉ dựa vào Nghị quyết này bởi trước đó đã có nhiều chủ trương rồi. Nghị quyết này chẳng qua chỉ là bước tiến tiếp theo để thực hiện chính sách đôn đốc và, cụ thể hóa và hâm nóng vấn đề này. Chứ đây không phải là Nghị quyết hoàn toàn mới về chiến lược nhân sự cũng như công tác cán bộ.

Ngọc Thạch *(t/h)*