TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Theo chuyên gia, cần phải cân nhắc kỹ khi cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc

06:07 06/04/2025

PGS.TS Ngô Thành Can, giảng viên cao cấp, Học viện Hành chính Quốc gia cho rằng, nếu làm tốt công tác đánh giá thì sẽ tinh giản được biên chế. Nếu làm không tốt thì tinh giản biên chế không đạt yêu cầu và không đáp ứng được sự phù hợp giữa năng lực của cán bộ, công chức, viên chức với vị trí công việc. Từ đó dẫn tới hiện tượng, người thì đông nhưng không “tinh”.

Xem xét giữ lại người có năng lực vì lợi ích chung

Cuộc cách mạng tinh gọn tổ chức bộ máy đã và đang được thực hiện quyết liệt từ Trung ương tới các địa phương. Tại Kết luận 126 –KL/TW, Bộ Chính trị, Ban Bí thư yêu cầu, quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, bố trí cán bộ phải tiếp tục làm tốt công tác chính trị, tư tưởng, chế độ, chính sách đối với cán bộ bị tác động, ảnh hưởng; bố trí cán bộ phải công tâm, khách quan theo tinh thần "từ việc chọn người", giữ được những cán bộ có năng lực, không để "chảy máu chất xám".



Ảnh báo Nhân dân.

Theo ông Nguyễn Tiến Dĩnh, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ, sắp xếp bộ máy không chỉ đơn thuần là giảm số lượng mà phải đi đôi với nâng cao chất lượng, lựa chọn đúng người, đúng việc. Nếu không có phương án, giải pháp cụ thể để giữ chân người tài, người có năng lực nổi trội trong quá trình tinh gọn bộ máy thì có thể dẫn đến tình trạng "lọc nhầm", dẫn tới “chảy máu chất xám”, từ đó làm suy giảm năng lực vận hành của hệ thống.

Ông Nguyễn Tiến Dĩnh cho rằng, mục tiêu tinh gọn bộ máy không chỉ tiết kiệm ngân sách, mà quan trọng hơn là bộ máy phải mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả. Muốn mạnh thì đội ngũ, con người phải có năng lực, trình độ. Bài học của tinh giản biên chế trước đây không thành công là vì chỉ giảm về số lượng, nhiều người có năng lực trình độ nhưng lại xin về và có những lời mời từ nơi khác.

Trả lời câu hỏi cần làm gì để giữ lại được những người có đủ năng lực cho bộ máy, theo ông Dĩnh, mấu chốt vẫn là cách làm và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, đơn vị, trước hết là người đứng đầu.

“Muốn giữ chân được người tài trong bộ máy, trước hết là trách nhiệm của tổ chức, cá nhân mà nhất là người đứng đầu phải quyết định. Chẳng hạn, với các cán bộ do thường vụ tỉnh ủy quản lý thì thường vụ phải quyết... Các cấp quản lý khác cũng phải làm như vậy theo quy định của Đảng”, ông Dĩnh nói.

Theo nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ, những cán bộ được đánh giá có phẩm chất, năng lực nổi trội nhưng xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc thì tổ chức cần xem xét giữ lại vì lợi ích chung. Ngược lại, người không đủ năng lực dù không xin cũng phải cho về theo chủ trương chung. Muốn như vậy thì người đứng đầu phải công tâm, khách quan và dám chịu trách nhiệm về những đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức.

“Là người đứng đầu, là người giao nhiệm vụ thì anh phải đánh giá được nhân sự của mình xem họ mạnh ở đâu, yếu ở điểm nào, họ hoàn thành hay không hoàn thành nhiệm vụ”, ông Dĩnh nói.



Ông Nguyễn Tiến Dĩnh, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ.

Theo ông Dĩnh, bên cạnh chế độ, chính sách để bù đắp cho các cán bộ, công chức, viên chức nghỉ hưu trước tuổi thì cũng cần có cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng tiếp tục làm việc trong cơ quan, đơn vị, tổ chức. Đặc biệt là các chính sách về việc bố trí, phân công công việc, vị trí việc làm sao cho phù hợp, đồng thời phát huy năng lực, sở trường của mỗi cán bộ, công chức, viên chức.

Cân nhắc kỹ khi cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc

Để khắc phục tình trạng "chảy máu chất xám" của khu vực công, giữ chân người có năng lực nổi trội trong cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy, tại một số địa phương đã ban hành hướng dẫn cụ thể để thực hiện sắp xếp và giải quyết chế độ, chính sách theo Nghị định 178.

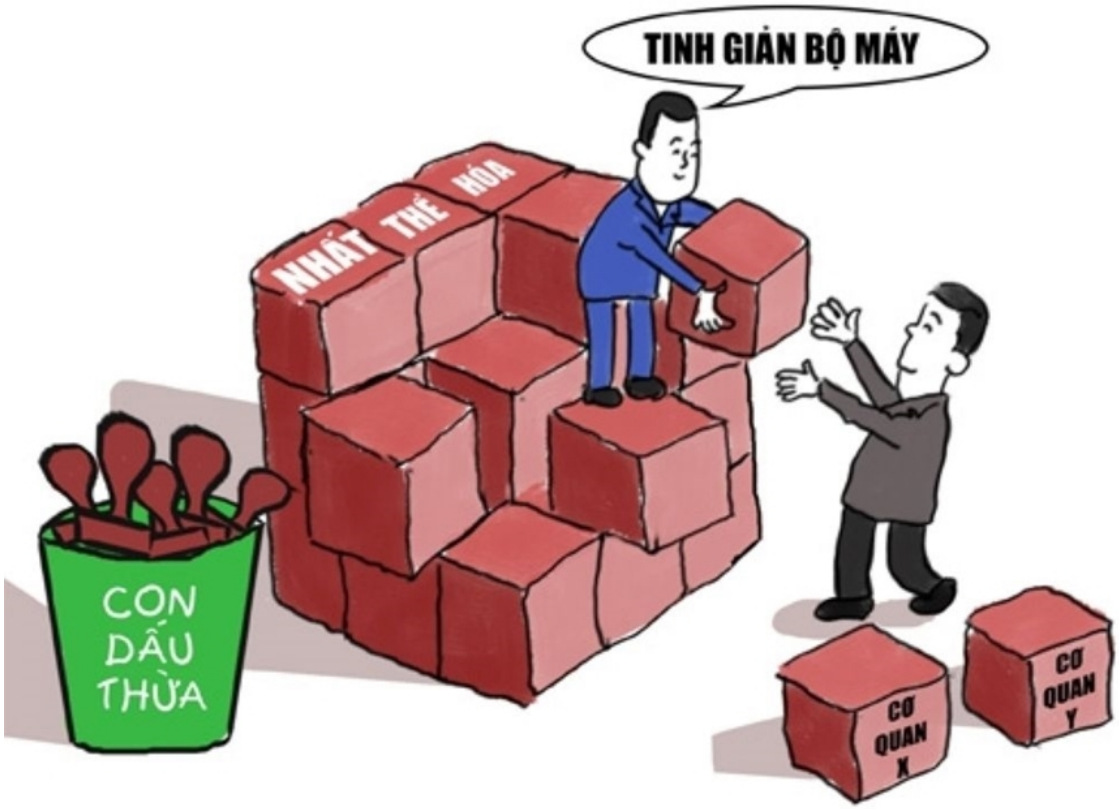
Mới đây, UBND thành phố Hà Nội ban hành hướng dẫn số 01 về khung tiêu chí và thang điểm đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Đáng chú ý, hướng dẫn nêu rõ, UBND thành phố Hà Nội sẽ không xem xét, giải quyết đối với các trường hợp có đơn tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc nhưng được đánh giá có phẩm chất, năng lực nổi trội, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, có thành tích tiêu biểu, mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Hay như, Sở Nội vụ Bình Thuận vừa qua có công văn đề nghị các sở, ngành, địa phương về chính sách, chế độ đối với các đối tượng trong thực hiện sắp xếp tổ

chức bộ máy.

Theo đó, trong quá trình xem xét đơn tự nguyện xin nghỉ việc, cần cân nhắc kỹ khi cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc đối với các trường hợp cán bộ, công chức, viên chức trẻ có năng lực, có triển vọng phát triển như: Có trình độ thạc sỹ và tương đương trở lên phù hợp với vị trí việc làm; được cơ quan, đơn vị cử đi đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; đang được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý; được cơ quan đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2023, 2024...



Theo chuyên gia, cần phải cân nhắc kỹ khi cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc. Ảnh minh họa, nguồn internet.

PGS.TS Ngô Thành Can, giảng viên cao cấp, Học viện Hành chính Quốc gia cho rằng, nếu làm tốt công tác đánh giá thì sẽ tinh giản được biên chế. Nếu làm không tốt thì tinh giản biên chế không đạt yêu cầu và không đáp ứng được sự phù hợp giữa năng lực của cán bộ, công chức, viên chức với vị trí công việc. Từ đó dẫn tới hiện tượng, người thì đông nhưng không “tinh”.

Theo ông, trong nhiều chính sách hiện nay đã quan tâm tới việc làm sao trong quá trình tổ chức lại bộ máy tinh giản được người không đáp ứng được yêu cầu công việc, không phù hợp với các vị trí việc làm, đồng thời giữ chân được những người thực sự có năng lực để tiếp tục làm việc.

Để tinh giản đúng đối tượng, ông Ngô Thành Can cho rằng, trước hết cần rõ vị trí việc làm, rõ năng lực phù hợp của nhân sự đối với vị trí việc làm đó. Đồng thời rõ về tiêu chí đánh giá, tập trung vào các tiêu chí về kết quả công việc, về sự phối hợp, đặc biệt là sự trách nhiệm của nhân sự đối với công việc.

“Dựa vào kết quả thực thi công việc theo vị trí việc làm, kể cả định lượng, định tính, trong đó coi trọng số liệu định lượng hơn. Định lượng là những báo cáo công việc hoàn thành, sản phẩm đã làm ra hoặc những bài viết, công trình, ý kiến của người dân, khách hàng trong thực hiện dịch vụ công… có thể đong, đo, đếm được, kể cả những vi phạm”, ông Can nói.

Cũng theo ông Ngô Thành Can, lãnh đạo quản lý có vai trò chính trong đánh giá, trên cơ sở tham khảo các thông tin, dữ liệu khác như qua các cuộc họp, qua đánh giá của nhân dân…

“Đánh giá cá nhân phải được xem xét trong đánh giá chung, kết quả chung của đơn vị, tổ chức…. Khi đã trao cho người lãnh đạo quản lý, người phụ trách đơn vị có quyền được đánh giá thì kèm theo đó phải thực hiện các quy định khác để đảm bảo đánh giá đó là đúng, không bè phái, không ekip”, ông Ngô Thành Can cho biết.

Theo VOV.vn