

MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH KIỂM SÁT NHÂN DÂN

● **NGUYỄN KHẮC HẢI**

TÓM TẮT:

Trên cơ sở chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực (NNL), ngành Kiểm sát nhân dân (KSND) đã ban hành cơ chế, chính sách tạo môi trường pháp lý cho phát triển NNL của Ngành. Tuy nhiên, để đáp ứng với yêu cầu của cải cách tư pháp, hội nhập quốc tế và thực hiện hiện chức năng, nhiệm vụ của ngành KSND trong giai đoạn mới cần phải tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách để phát triển NNL ngành KSND thời gian tới. Trong bài viết này, tác giả tập trung nghiên cứu đề xuất một số giải pháp hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển NNL ngành KSND.

Từ khóa: chính sách, nguồn nhân lực, ngành Kiểm sát nhân dân.

1. Đặt vấn đề

Cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực (NNL) ngành Kiểm sát nhân dân (KSND) là tổng thể những chủ trương, cách thức, phương pháp, biện pháp của Đảng, Nhà nước, VKSND tối cao và VKSND các cấp nhằm bảo đảm số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực ngành KSND đáp ứng với yêu cầu của cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế.

Viện Kiểm sát nhân dân (VKSND) là một trong những cơ quan tư pháp của bộ máy Nhà nước Việt Nam, với chức năng thực hành quyền công tố và kiểm sát các hoạt động tư pháp. Trong những năm gần đây, thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh cải cách tư pháp, VKSND các

cấp đã nỗ lực phấn đấu, tập trung đổi mới sâu rộng về tổ chức, bộ máy, cán bộ và phương thức hoạt động để nâng cao hiệu quả công tác, nhằm thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của ngành KSND, góp phần thiết thực đấu tranh phòng, chống tội phạm, bảo vệ Nhà nước, chế độ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức và công dân. Có được kết quả trên là do ngành KSND đã chú trọng phát triển NNL, xây dựng đội ngũ cán bộ kiểm sát “Vững về chính trị, giỏi về nghiệp vụ, tinh thông về pháp luật, công tâm và bản lĩnh, kỷ cương và trách nhiệm”. Việc phát triển NNL ngành KSND đã luôn quán triệt sâu sắc và bám sát sự lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng của Đảng, Nhà nước, của ngành Kiểm sát trong từng giai đoạn của cách

mạng. Do đó, sự phát triển NNL ngành KSND hiện nay luôn bảo đảm đúng hướng, phục vụ đắc lực cho nhiệm vụ xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; đồng thời, góp phần thiết thực trong việc phát triển phẩm chất và năng lực toàn diện cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành KSND trong thời kỳ mới. Tuy nhiên, việc phát triển NNL của Ngành hiện gặp nhiều khó khăn về cơ chế, chính sách thu hút NNL, khuyến khích NNL tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ,... Vì vậy, trong thời gian tới, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển NNL ngành KSND.

2. Một số giải pháp hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành Kiểm sát nhân dân

Một là, nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của VKSND các cấp, nhất là đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý về việc hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển NNL của Ngành

Trước tiên, muốn thực hiện các giải pháp, phải quán triệt quan điểm Đại hội XIII của Đảng về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước”¹. Việc hoàn thiện cơ chế, chính sách có ý nghĩa quan trọng nhằm tạo ra hàng lang pháp lý cho phát triển NNL ngành KSND. Bởi, lãnh đạo VKSND các cấp phải nhận thức đầy đủ về vai trò của việc hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với sự phát triển NNL của Ngành. Từ đó, đề ra cơ chế, chính sách phù hợp để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Kiểm sát “vững về chính trị, giỏi về nghiệp vụ, tinh thông về pháp luật, công tâm và bản lĩnh, kỷ cương và trách nhiệm”. Hướng tới mục tiêu xây dựng một nền tư pháp trong sạch, vững mạnh, dân chủ, nghiêm minh, bảo vệ công lý, từng bước hiện đại, phục vụ nhân dân, phụng sự Tổ quốc.

Hai là, có cơ chế, chính sách tinh giảm biên chế ngành KSND theo lộ trình phù hợp

Đồng thời quán triệt thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị “Về tinh giảm biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”; Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp

hành Trung ương Đảng khóa XII về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”; Nghị quyết Đại hội XIII. VKSND tối cao cần tiến hành khảo sát, nghiên cứu, đánh giá một cách khoa học về khối lượng công việc của các đơn vị nghiệp vụ và phục vụ thuộc VKSND các cấp, bao gồm: số lượng án hình sự, dân sự, lao động, hành chính, kinh doanh, thương mại và các việc khác thuộc trách nhiệm thực hành quyền công tố và kiểm sát hoạt động tư pháp của từng cấp; khối lượng công việc như hoạt động kiểm sát giam giữ cải tạo, kiểm sát thi hành án, kiểm sát giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực tư pháp; xây dựng quy trình, bảng mô tả để lượng hóa được những việc phải làm và thời gian cần có cho một đơn vị công việc cụ thể; tính đúng và đủ số lượng biên chế cho từng cấp và từng đơn vị trình cơ quan có thẩm quyền quyết định. Từ đó, xây dựng lộ trình, cơ chế, chính sách tinh giảm biên chế phù hợp với từng giai đoạn, bảo đảm tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

Ba là, hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển dụng nhân lực ngành Kiểm sát nhân dân.

Tuyển dụng NNL ngành KSND là quá trình lựa chọn và chấp nhận một người tự nguyện gia nhập vào ngành Kiểm sát sau khi đã xác nhận người đó có đủ tiêu chuẩn và điều kiện phẩm chất, năng lực đối với vị trí, công việc còn trống. Tuyển dụng có hiệu quả sẽ tuyển chọn người có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác, sức khỏe, lý lịch rõ ràng vào làm việc trong ngành KSND. Điều này đòi hỏi công tác tuyển dụng công chức bảo đảm khách quan, công bằng, khoa học, phù hợp vị trí việc làm theo đúng quy định. Do đó, VKSND tối cao đã xây dựng ban hành Quy chế tuyển dụng công chức VKSND quy định rõ điều kiện, tiêu chuẩn, thẩm quyền, hình thức tuyển dụng. Để tuyển dụng đủ biên chế theo nhu cầu, bảo đảm chất lượng đòi hỏi phải đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng, cụ thể:

Đổi mới việc phân bổ biên chế sát với nhu cầu nhân lực của Viện Kiểm sát các cấp và các địa phương, vùng miền theo hướng chuyên sâu theo

từng lĩnh vực công tác cụ thể, tuyển chọn những công chức giỏi, bố trí phụ trách những khâu công tác này.

Có chính sách thu hút nhân sự hợp lý, tăng cường công tác tuyên truyền về ngành KSND, cũng như nhu cầu của ngành về nhân sự để thu hút sự quan tâm của những người có nhu cầu, nhất là sinh viên các cơ sở đào tạo đại học luật.

Đổi mới công tác tuyển dụng theo hướng sửa đổi quy định về hình thức tuyển dụng, xây dựng lại bộ đề thi, cách thức tổ chức thi tuyển, giảm thiểu những khó khăn, phiền hà cho người dự tuyển.

Khẩn trương đề xuất các cơ quan có thẩm quyền quyết định giao cho ngành KSND tự đào tạo nguồn tuyển dụng bằng việc thành lập Học viện Kiểm sát có chức năng đào tạo trình độ cử nhân luật chuyên ngành kiểm sát hoặc cử nhân kiểm sát. Trên cơ sở đó, tổ chức việc tuyển sinh phù hợp với nhu cầu tại chỗ, có cơ chế ưu tiên tuyển sinh các vùng khó khăn về tuyển dụng công chức.

Bốn là, hoàn thiện cơ chế, chính sách thực hiện tốt công tác quy hoạch, quản lý, đánh giá, sử dụng nguồn nhân lực.

Công tác quy hoạch, quản lý, đánh giá, sử dụng nhân lực là cơ sở để đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức một cách phù hợp. Hoạt động này phải đảm bảo công khai, bình đẳng, công bằng, với các tiêu chí đánh giá cụ thể, sát thực, định lượng được, tiến hành theo một quy trình khách quan, khoa học như:

Xây dựng cơ chế, chính sách để giữ những chuyên gia có trình độ cao và những người có khả năng đóng góp nhiều cho Ngành, đồng thời thu hút những chuyên gia giỏi từ bên ngoài vào công tác trong ngành KSND. Có hình thức tôn vinh, ghi nhận xứng đáng đối với những cán bộ, kiểm sát viên có năng lực, tham mưu, đề xuất được những vấn đề, giải pháp chiến lược trong công tác cải cách tư pháp, xây dựng ngành hoặc tham gia giải quyết tốt những vấn đề thực tiễn, giải quyết tốt các vụ án lớn, phức tạp, được Đảng, Nhà nước và nhân dân và xã hội quan tâm,... Những người thực sự giỏi cần được tạo điều kiện bổ nhiệm sớm, giao nhiệm vụ quan trọng để thử thách và đào tạo. Tạo cơ chế,

động lực, môi trường, điều kiện thuận lợi để mọi cán bộ, kiểm sát viên đều phấn đấu hết mình, tâm huyết với ngành và những người làm việc giỏi, có trách nhiệm đều có cơ hội phát triển.

Thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ, từ đó bố trí, sắp xếp hợp lý cán bộ, công chức phù hợp với năng lực, sở trường, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Thực hiện thí điểm, tiến tới hoàn thiện các quy định về tuyển chọn nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ để áp dụng trong toàn ngành, góp phần khắc phục tình trạng hẫng hụt về thế hệ đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Viện Kiểm sát các cấp. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra các hoạt động công vụ, phát hiện và xử lý kịp thời những vi phạm, thiếu sót, đảm bảo xây dựng đội ngũ nhân lực trong sạch, vững mạnh.

Về sử dụng cần phải bố trí, sắp xếp sử dụng nhân lực có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao vào đúng vị trí, sở trường để họ phát huy tốt kỹ năng chuyên môn được đào tạo, nâng cao được hiệu quả công tác, phát huy được năng lực và sự sáng tạo của NNL ngành KSND.

Năm là, tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách bổ nhiệm, luân chuyển NNL ngành KSND.

Công tác bổ nhiệm NNL là một trong những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiểm sát viên cho VKSND các cấp. Qua công tác bổ nhiệm VKSND các cấp có cơ sở để rà soát, đánh giá chất lượng NNL. Các cán bộ, kiểm sát viên muốn được bổ nhiệm đều phải tích cực phấn đấu rèn luyện, trau dồi phẩm chất đạo đức, không ngừng học tập nâng cao trình độ về mọi mặt,... Do đó, thời gian tới cần tiếp tục hoàn thiện quy chế, quy định về công tác bổ nhiệm NNL ngành KSND phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, sự phát triển của ngành Kiểm sát trong tình hình mới. Vụ Tổ chức cán bộ VKSND tối cao cần làm tốt công tác tham mưu cho VKSND tối cao xây dựng được bộ quy chuẩn cụ thể về năng lực, trình độ của từng loại kiểm sát viên và cho từng lĩnh vực công tác, như: Tiêu chuẩn năng lực của kiểm sát viên sơ cấp, trung cấp và cao cấp, tiêu chuẩn năng lực của kiểm sát viên thực hành quyền công tố và kiểm sát viên kiểm sát các hoạt động tư pháp. Trên cơ sở các tiêu chuẩn cụ thể này, để là căn cứ bổ nhiệm NNL.

Từng bước thực hiện bổ nhiệm qua hình thức thi tuyển đối các vị trí chức danh lãnh đạo trong các cơ quan VKSND các cấp.

Có chính sách điều động và luân chuyển NNL ngành KSND linh hoạt nhằm bổ sung, tăng cường cán bộ, kiểm sát viên cho những nơi mà công việc nhiều hơn hoặc do những yêu cầu đột xuất cần phải có lực lượng nhiều hơn để điều hòa, cân đối cán bộ đáp ứng với yêu cầu công tác ở các địa phương, đơn vị trong từng thời gian. Nghiên cứu, sửa đổi và bổ sung hoàn thiện các quy định về luân chuyển NNL ngành KSND, phải xác định rõ điều kiện, tiêu chuẩn, vị trí, thời gian luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng cho những vị trí được bổ nhiệm cao hơn. Thường xuyên rà soát, đánh giá đúng đội ngũ cán bộ làm cơ sở cho việc xây dựng quy hoạch cán bộ. Chỉ trên cơ sở đánh giá, lựa chọn đúng cán bộ, xây dựng tốt quy hoạch cán bộ mới bảo đảm luân chuyển cán bộ có hiệu quả. Thực hiện tốt luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý theo hướng: Khi luân chuyển cán bộ, cần thống nhất chỉ đạo, thực hiện tốt một số nội dung: Xác định rõ tiêu chuẩn cán bộ luân chuyển (chỉ thực hiện luân chuyển đối với những cán bộ trẻ, trong quy hoạch, có triển vọng phát triển). Phải căn cứ vào năng lực, sở trường của cán bộ và đặc điểm, yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, đơn vị để luân chuyển và bố trí công việc phù hợp cho cán bộ, nhằm phát huy mặt mạnh của cán bộ được luân chuyển. Quá trình luân chuyển cán bộ phải được chuẩn bị kỹ, thận trọng, chặt chẽ. Không làm ô ạt, hình thức, chạy theo số lượng, phải có nhận xét, đánh giá cán bộ trước và sau khi luân chuyển,... Có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ và thống nhất cao giữa cấp ủy, tập thể lãnh đạo và bản thân cán bộ ở nơi điều động cán bộ đi, cũng như nơi cán bộ được luân chuyển đến, tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ đến nhận công tác ở đơn vị mới thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Cần sớm nghiên cứu, vận dụng xây dựng cơ chế, chính

sách về điều kiện, phương tiện làm việc, sinh hoạt, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ được luân chuyển phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Sáu là, có cơ chế, chính sách phù hợp chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần của NNL ngành KSND.

Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho NNL, nhất là NNL có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao là một yếu tố quan trọng trong phát triển NNL ngành KSND. Cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ phù hợp với đặc thù hoạt động của ngành Kiểm sát, như: Các chế độ chính sách về tiền công, tiền thưởng, phụ cấp nghề nghiệp, các chế độ chính sách hỗ trợ nhà ở, khen thưởng, chính sách trọng dụng nhân tài,... Đây là các chính sách tạo động lực thu hút và giữ chân NNL có trình độ, đồng thời thúc đẩy NNL ngành KSND phát triển thông qua tự học, tự nghiên cứu, hăng say sáng tạo gắn bó lâu dài với cơ quan, đơn vị. Cùng với đó cần xây dựng môi trường làm việc tốt trong ngành tư pháp để NNL ngành KSND phát huy tất cả khả năng của bản thân trong công tác, trong nghiên cứu sáng tạo; tạo dựng môi trường dân chủ cởi mở và cạnh tranh lành mạnh trong ngành KSND để người giỏi được tự do sáng tạo và chia sẻ những thành quả trong công tác, xây dựng môi trường văn hóa ở cơ quan, đơn vị.

3. Kết luận

Trước yêu cầu của cải cách tư pháp và việc triển khai các đạo luật mới đã được Quốc hội thông qua đặt ra cho ngành KSND những nhiệm vụ nặng nề, đòi hỏi phải tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ số lượng, bảo đảm chất lượng và có cơ cấu hợp lý phù hợp đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của ngành KSND trong giai đoạn mới. Từ những thành tựu và hạn chế trong việc phát triển NNL ngành KSND thời gian qua, đòi hỏi đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển NNL ngành KSND tạo ra hành lang pháp lý cho việc phát triển NNL ngành KSND ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.178.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Hòa Bình (2013), “Tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động của ngành Kiểm sát nhân dân đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, *Tạp chí Công sản*, số 3.
2. Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (2012), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Viện Kiểm sát Nhân dân tối cao (2016), *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Kiểm sát nhân dân giai đoạn 2011 - 2020*.

Ngày nhận bài: 1/7/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 1/8/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 11/8/2022

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN KHẮC HẢI

Nghiên cứu sinh, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

**SOLUTIONS TO IMPROVE THE PEOPLE'S
PROCURACY SECTOR'S MECHANISMS AND POLICIES
ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT**

● Master. **NGUYEN KHAC HAI**

Ph.D student, Military Political Academy, Ministry of Defence

ABSTRACT:

Based on the guidelines and policies of the Communist Party of Vietnam and the Government of Vietnam on human resource development, the People's Procuracy sector in Vietnam has issued mechanisms and policies to create a legal environment for its human resource development. However, in order to meet the requirements of judicial reform and international integration, and perform the functions and tasks in the new period, it is necessary for Vietnam's People's Procuracy sector to keep improving its mechanisms and policies to facilitate the human resource development in the coming time. This paper researches and proposes some solutions to improve the mechanisms and policies for human resources development in the People's Procuracy sector.

Keywords: policies, human resources, the People's Procuracy sector.