

Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài

PGS.TS Nguyễn Bá Chiến –

Hiệu trưởng Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

ThS Đoàn Văn Tình - Phó Trưởng khoa,

Khoa Quản trị nguồn nhân lực Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta rất chú trọng xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Bài viết phân tích sự cần thiết và đề xuất một số giải pháp xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài ở Việt Nam.

1. Thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài ở Việt Nam

Bài học trong lịch sử dựng nước, giữ nước của dân tộc Việt Nam và kinh nghiệm thế giới đã cho thấy, quốc gia nào làm tốt việc thu hút và trọng dụng nhân tài sẽ thúc đẩy được tăng trưởng và phát triển bền vững, tạo lợi thế cạnh tranh của đất nước. Đối với nước ta hiện nay, việc xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài là rất cần thiết, bởi những lý do sau:

Một là, thu hút và trọng dụng nhân tài là truyền thống của dân tộc, kinh nghiệm của nhiều thế hệ và là chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước.

Trên văn bia tiến sĩ ở Văn Miếu - Quốc Tử Giám đã viết “Hiền tài là nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh và lớn lao, nguyên khí suy thì thế nước yếu mà càng xuống thấp. Bởi vậy, các bậc vua tài giỏi đời xưa, chẳng có đời nào lại không chăm lo nuôi dưỡng và đào tạo nhân tài bồi đắp thêm nguyên khí” (Thân Nhân Trung - 1442). Hoàng đế Quang Trung cũng căn dặn: "Dựng nước lấy việc học làm đầu. Muốn thịnh trị lấy nhân tài làm gốc".

Kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quan tâm xây dựng và thực hiện chính sách thu hút nhân tài, qua đó đã tập hợp, thu hút được nhiều nhân tài, hiền tài, góp phần rất quan trọng vào thắng lợi của cách mạng Việt Nam và kiến thiết đất nước. Ngay sau khi nước nhà giành được độc lập năm 1945, Người đã khẳng định: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài. Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức... các địa phương phải lập tức điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết”. Không chỉ chú trọng thu hút, Người còn thực sự trọng dụng nhân tài và coi đây là việc phải làm thường xuyên, liên tục của Đảng, của Nhà nước: “Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”(1).

Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước ta đã đưa nội dung này thành chủ trương, chính sách nòng cốt trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phát triển đất nước. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc (ĐBTQ) lần thứ X của Đảng khẳng định sự cần thiết phải “đào tạo nhân tài cho đất nước... Thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao... Thực sự tôn vinh các doanh nhân có tài và thành đạt, đóng góp nhiều cho xã hội”(2). Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XI tiếp tục khẳng định: “Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức”(3). Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh, cần xây dựng “cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài”. Luật cán bộ, công chức đã quy định: “Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng”. Những chủ trương, chính sách nêu trên là minh chứng rõ nét về việc Đảng và Nhà nước đã nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và sự cần thiết phải thu hút, trọng dụng nhân tài trong công cuộc dựng nước, giữ nước và phát triển kinh tế - xã hội.

Hai là, chủ trương, chính sách về thu hút và trọng dụng nhân tài đã được kiểm chứng về tính đúng đắn, mang lại hiệu quả nhất định nhưng thực tiễn triển khai cho thấy còn nhiều bất cập nên phải có Chiến lược quốc gia về nhân tài để tạo sự đồng bộ, thống nhất và hiệu quả trên cả nước.

Thời gian qua, nhiều cấp, ngành, địa phương đã “trải thảm đỏ” thu hút nhân tài. Nhiều nhân tài được phát huy năng lực, sở trường và bước đầu có những kết quả đóng góp rất tích cực vào sự phát triển chung của ngành, địa phương. Một số bộ, ngành như Bộ Giao thông vận tải, Bộ Ngoại giao, Văn phòng Chính phủ... đã thu hút, tuyển dụng được nhiều sinh viên thủ khoa, sinh viên xuất sắc đứng đầu các khoa, những người có học vị tiến sĩ, thạc sĩ. Một số địa phương như Hà Nội, thành phố Đà Nẵng... từ nhiều năm nay đã xây dựng và thực hiện chính sách phát hiện, khuyến khích, bồi dưỡng và thu hút nhân tài như: vinh danh, tuyên dương sinh viên tốt nghiệp thủ khoa; tuyển dụng các thủ khoa xuất sắc, những người trẻ tuổi có học vị cao; có chính sách trả lương cao gấp nhiều lần lương cơ sở để thu hút người tài... Việc trọng dụng và phát triển người tài ở nhiều nơi đã mang lại những kết quả tích cực.

Chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài là rất đúng đắn và đang đi vào thực tiễn, bước đầu thu hút được những người có trình độ cao, có chất lượng vào làm việc ở nhiều cấp, ngành, địa phương. Điều đó đã góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước chính quy, chuyên nghiệp, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu thực tiễn.

Tuy nhiên, quan điểm, nhận thức về nhân tài còn chưa đầy đủ, thường bị đồng nhất với người có trình độ cao (về mặt bằng cấp); thiếu tiêu chí đánh giá hiệu quả thu hút, trọng dụng và quản trị nhân tài. Chính sách về nhân tài phân tán, manh mún, thiếu đồng bộ, dẫn đến mỗi cấp, ngành, địa phương lại có những cách làm khác nhau. Số

lượng nhân tài được thu hút chưa nhiều so với quy mô nhân sự hiện có; nhiều cơ quan chưa chủ động thu hút mà thụ động chờ nhân tài tới ứng tuyển. Bên cạnh đó, một bộ phận nhân tài được thu hút vẫn chưa bộc lộ rõ tài năng hoặc không có điều kiện để phát huy. Đặc biệt, tình trạng cán bộ, công chức rời bỏ khu vực công diễn ra ngày càng nhiều, ví dụ tại thành phố Đà Nẵng đã có 84 trường hợp được thu hút theo diện nhân tài nhưng sau đó lại rời bỏ khu vực công(4). Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu là do những bất cập và thiếu đồng bộ trong thu hút và trọng dụng nhân tài. Một nghiên cứu dựa trên kết quả số liệu khảo sát 513 công chức đã chỉ ra những bất cập, khó khăn trong thu hút và giữ chân những người tài năng bao gồm: tiền lương và thu nhập còn thấp (chiếm 80,7%); chưa có tiêu chí rõ ràng để xác định người có tài năng (chiếm 74,9%); chính sách khen thưởng, đãi ngộ và tôn vinh chưa thỏa đáng, không tạo động lực (chiếm 66,7%); thiếu môi trường để người có tài phát huy tài năng (chiếm 60,4%); cơ hội thăng tiến không rõ ràng (chiếm 56,9%)(5).

Trước thực trạng trên và đứng trước đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội,... trong thời kỳ mới ngày càng nặng nề, khó khăn và phức tạp, việc thu hút, trọng dụng nhân tài càng trở nên cấp thiết. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII đã nhận định: "... Sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức và xu hướng quốc tế hoá nguồn nhân lực vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với nước ta"(6). Ở trong nước, bên cạnh những mặt tích cực thì "sự nghiệp cách mạng của Đảng và nhân dân ta vẫn đứng trước nhiều khó khăn, thách thức; bốn nguy cơ mà Đảng ta đã chỉ ra vẫn còn hiện hữu, có mặt gay gắt hơn; tình hình an ninh, chính trị, trật tự, an toàn xã hội vẫn tiềm ẩn những nhân tố dễ gây mất ổn định. Sự chống phá của các thế lực thù địch, phản động ngày càng tinh vi, nguy hiểm, phức tạp hơn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, mở cửa hội nhập, sự bùng nổ của hệ thống thông tin truyền thông toàn cầu, chiến tranh mạng,..."(7). Mặt khác, thời gian tới cũng là giai đoạn chuyên gia giữa thế hệ sinh ra, trưởng thành và rèn luyện trong chiến tranh, được đào tạo trong nước và các nước xã hội chủ nghĩa sang lớp cán bộ sinh ra và trưởng thành trong hòa bình, được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau. Do đó, xây dựng đội ngũ nhân tài nhằm bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đất nước trong thời kỳ mới là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng và cũng đầy khó khăn, thử thách.

2. Quan điểm và một số giải pháp xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài

2.1. Về quan điểm

Một là, thu hút và trọng dụng nhân tài phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới nhưng phải đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, hiệu quả.

Hai là, xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài là công việc quan trọng hàng đầu, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ

và hiệu quả. Đây là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và người dân. Trong đó, trước tiên phải phát huy vai trò của người đứng đầu cơ quan, đơn vị và đội ngũ tham mưu cho Đảng, Nhà nước.

Ba là, thu hút phải đi đôi với trọng dụng và giữ chân nhân tài. Hoàn thiện thể chế, tạo môi trường để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với ràng buộc trách nhiệm và tăng cường kiểm tra, giám sát.

Bốn là, xử lý hài hoà, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.

Năm là, tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế để phát triển nhân lực, trong đó tập trung ưu tiên xây dựng các cơ sở đào tạo đạt trình độ quốc tế và đào tạo đội ngũ chuyên gia đầu ngành, các nhóm nhân lực trình độ cao trong những ngành trọng điểm đạt trình độ của các nước tiên tiến.

Sáu là, cần có lộ trình cụ thể, xác định rõ mục tiêu và giải pháp trong từng giai đoạn, phù hợp với từng cấp, ngành, địa phương. Trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2022, cần tập trung nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm; tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách của Đảng; rà soát, hoàn thiện các chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài; sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan. Giai đoạn từ năm 2022 đến năm 2025, tổ chức triển khai các chính sách cụ thể, đồng bộ; tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm. Trước mắt, cần tập trung thu hút và trọng dụng nhân tài với cán bộ cấp chiến lược của Đảng, Nhà nước và đội ngũ nhân tài trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, các chuyên gia đầu ngành ở các lĩnh vực chủ chốt và đội ngũ doanh nhân.

2.2. Một số giải pháp

Thứ nhất, phải thống nhất quan điểm về nhân tài, thiết lập chuẩn mực về nhân tài và xây dựng các bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả thu hút, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ, giữ nhân tài làm cơ sở để Nhà nước, các bộ, ngành, địa phương thu hút và quản trị nhân tài. Tránh hiện tượng đồng nhất giữa “nhân tài” với người có bằng tốt nghiệp loại giỏi, học vị cao, hoặc được đào tạo ở nước ngoài. Trình độ đào tạo chỉ là một trong những tiêu chí để đánh giá nhân tài; nhân tài cần được kiểm chứng năng lực trên thực tiễn, với tinh thần cam kết, cống hiến và phụng sự đất nước. Những người được đào tạo bài bản, học vị cao là đối tượng tiềm năng, cần tiếp tục sàng lọc và bồi dưỡng, phát triển thành nhân tài.

Thứ hai, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nhân tài cũng như sự cần thiết thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Điều này đòi hỏi các cấp ủy, chính quyền từ Trung ương xuống

cơ sở tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh về thu hút, chăm lo đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Đẩy mạnh tuyên truyền tạo sự đồng thuận trong xã hội về những giá trị và chuẩn mực lành mạnh, trong đó có những chuẩn mực nhân tài để xã hội tôn vinh và phấn đấu, tránh hiện tượng ganh tị, đố kỵ người tài.

Thứ ba, tạo lập cơ chế hợp lý, hiệu quả để thu hút, trọng dụng và phát triển nhân tài trên cả nước. Nhà nước cần ban hành văn bản quy định về nhân tài, tiêu chuẩn đánh giá nhân tài, có chính sách đồng bộ, nhất quán từ tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, sắp xếp, nâng ngạch, thăng hạng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá nhân tài; xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý, từ hệ thống tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi và các đãi ngộ dưới dạng phi vật chất khác.

Trên cơ sở chủ trương, chính sách chung của Đảng, pháp luật của Nhà nước, mỗi bộ, ngành và địa phương phải xây dựng chính sách cụ thể phù hợp với chiến lược phát triển, đặc điểm, điều kiện đặc thù. Nhà nước cần ưu tiên hỗ trợ các địa phương ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, hải đảo để rút ngắn khoảng cách phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội giữa các vùng, miền. Đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu bộ, ngành, địa phương; xây dựng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm (đặc biệt về tài chính) để các địa phương thu hút, trọng dụng và quản trị nhân tài.

Thứ tư, các cơ quan chức năng cần triển khai xây dựng khung cơ chế, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước. Đồng thời, nghiên cứu phương pháp để lồng ghép mục tiêu, giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài với chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia cũng như chiến lược phát triển của các ngành, địa phương; huy động các nguồn lực cho phát triển nhân tài; định kỳ đánh giá, tổng kết hiệu quả thực hiện, báo cáo Chính phủ và công khai với người dân.

Thứ năm, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài cần được thực hiện đồng bộ với các chính sách về kinh tế, giáo dục, văn hóa, xã hội... Trong đó, phải xem giáo dục, đào tạo là nền tảng, gốc rễ. Nhân tài được hình thành và phát triển từ nhiều nguồn khác nhau nhưng về cơ bản là đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân, nòng cốt là hệ thống cơ sở giáo dục đại học. Đó là nơi hình thành và phát triển đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ, nhất là các chuyên gia, nhà quản lý, đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, các kỹ sư đầu ngành, công nhân có tay nghề cao, có đủ năng lực nghiên cứu hoặc làm chủ công nghệ được chuyển giao; có khả năng quản lý, đề xuất và tổ chức thực hiện những giải pháp nhằm giải quyết hiệu quả những vấn đề cơ bản trong quá trình phát triển của mỗi vùng, miền và cả nước. Nhà nước cần hoàn thiện điều kiện thành lập, tuyển sinh, tổ chức đào tạo, đánh giá xếp hạng các trường. Quy hoạch hệ thống các cơ sở giáo dục đại học nhằm bảo đảm hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền trên cơ sở dự báo về cung - cầu thị trường lao động và phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội; đẩy mạnh phân cấp và tự chủ trong giáo dục.

Thứ sáu, hoàn thiện thể chế công vụ từ mô hình chức nghiệp sang mô hình vị trí việc làm, kiện toàn bộ máy và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức và theo hướng quản trị tinh gọn; thay đổi phương thức quản trị từ tập trung yếu tố đầu vào và quá trình sang quản trị theo kết quả. Công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ phải dựa trên kết quả của phân tích, thiết kế công việc. Trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, nhất là vị trí lãnh đạo, quản lý cần công khai trên nhiều kênh, đa dạng nguồn ứng viên, không phân biệt đảng viên hay ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài; hoặc giới tính, tôn giáo, lý lịch. Tiến hành thi tuyển cạnh tranh, đánh giá năng lực thông qua chương trình hành động, đề án được bảo vệ công khai, có sự tranh luận trực tiếp giữa các ứng viên.

Trong công tác sử dụng, cần bố trí nhân sự theo yêu cầu của công việc; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, sáng tạo nhằm thúc đẩy cạnh tranh lành mạnh; có cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám hành động vì lợi ích chung; kiểm soát chặt chẽ quyền lực, chấm dứt tình trạng chạy chức, chạy quyền. Thực hiện nhất quán chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương và chú trọng việc luân chuyển cán bộ, đưa công tác này trở thành nề nếp, thường xuyên. Ngoài ra, tăng cường đào tạo và sát hạch chất lượng cán bộ, thực hiện tốt chế độ miễn nhiệm, từ chức, cho thôi việc, kiên quyết không bố trí những người không đáp ứng tiêu chuẩn; thay thế cán bộ yếu kém phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, xem đây là hoạt động bình thường trong công tác nhân sự.

Trong công tác đánh giá cần đổi mới theo hướng tập trung vào đánh giá tình hình thực hiện công việc (quá trình, kết quả, hiệu quả thực hiện công việc) một cách xuyên suốt, liên tục, đa chiều. Về đãi ngộ, cần đẩy mạnh cải cách chính sách tiền lương và thu nhập của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng cơ cấu lương 3P (P1 - Position: theo vị trí chức danh; P2 - Person: theo khung năng lực; P3 - Performance: theo hiệu quả thực hiện công việc). Bên cạnh đó, cần có nhiều hình thức đãi ngộ phi vật chất thông qua việc tạo điều kiện, môi trường làm việc thú vị, thúc đẩy sự chủ động, sáng tạo trong công việc và mở rộng cơ hội thăng tiến.

Đội ngũ nhân tài là lực lượng tinh hoa, đóng vai trò trung tâm trong xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật; dẫn dắt quá trình đổi mới, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, tạo lợi thế cạnh tranh quốc gia, hướng tới nền kinh tế tri thức, hiệu quả và bền vững. Vì vậy, thu hút và trọng dụng nhân tài là quyền, đồng thời là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và xã hội. Điều đó đòi hỏi tầm nhìn, sự quyết liệt trong chỉ đạo của lãnh đạo Đảng, Nhà nước; sự tích cực của các bộ, ngành, địa phương trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện Chiến lược thu hút, trọng dụng nhân tài, phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới./.

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.313.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb CTQG-ST, H.2006.

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG-ST, H.2011.

(4),(5) Trần Văn Ngợi (2015), *Luận án tiến sĩ “Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam”*, Học viện Hành chính Quốc gia.

(6),(7) Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII về *tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*.