**Bài phát biểu của Bộ trưởng Bộ TT&TT Nguyễn Mạnh Hùng tại buổi Lễ công bố và trao quyết định về công tác cán bộ của Bộ đối với các đơn vị: Cục An toàn thông tin, Cục Tần số vô tuyến điện, Cục Công nghiệp Công nghệ Thông tin và Truyền thông, Cục Xuất bản, In và Phát hành, Vụ Kế hoạch - Tài chính, Vụ Khoa học Công nghệ và Văn phòng Bộ sáng ngày 01/7/2024.**

***Thưa các đồng chí!***

Bổ nhiệm cán bộ khi đã chắc chắn 100% thì làm công tác cán bộ có vẻ dễ quá. Nhưng sẽ luôn thiếu cán bộ.

Bổ nhiệm cán bộ dựa trên tiềm năng là phải chấp nhận rủi ro. Nhưng phải thế thì mới có nhiều cán bộ. Điều kiện của cách bổ nhiệm này là có lên có xuống.

Cán bộ của Bộ được bổ nhiệm đều có cam kết bằng văn bản là nếu từ sau 1 năm mà không gánh vác được nhiệm vụ thì tự nguyện rời vị trí để nhường cho người khác làm. Với văn hoá này, Bộ ta có thể bổ nhiệm, giao nhiệm vụ dựa trên tiềm năng để phát hiện, đào tạo được nhiều cán bộ giỏi.

Các cán bộ hôm nay được bổ nhiệm, giao nhiệm vụ cơ bản đều dựa trên tiềm năng. Ban Cán sự Đảng giao thử thách cho các đồng chí, có chắc chắn 100% không? Câu trả lời là "không". Các đồng chí nhận nhiệm vụ hôm nay có tự tin 100% không? Câu trả lời chắc cũng là "không". Bởi vậy, các đồng chí nhận nhiệm vụ mới hôm nay phải vận hết tiềm năng của mình ra để làm việc. Cứ làm đi thì mới phát hiện ra mình là ai, mới biết mình có thể gánh vác được nhiệm vụ mới hay không? Các đồng chí Lãnh đạo bộ phải giám sát thường xuyên, hỗ trợ thường xuyên, để nếu cần thì kịp thời thay thế cán bộ.

Khi nói bổ nhiệm cán bộ dựa trên tiềm năng là ý nói cái tài tiềm năng, không nói cái đức tiềm năng. Đức phải là điều kiện cần, không có đức là không dùng.

Muốn có nhiều cán bộ thì lãnh đạo phải tạo ra nhiều thử thách mới, tạo ra nhiều công việc mới. Muốn có nhiều cán bộ giỏi thì lãnh đạo phải tạo ra nhiều thách thức lớn, nhiều công việc lớn. Con người trưởng thành lên là do qua việc. Việc thử người như lửa thử vàng. Việc không chỉ là thử mà còn là tôi luyện. Luyện có thành thép hay không thì cũng không thể biết trước. Cả người nhận việc và người giao việc. Nhưng một khi việc là một thách thức đủ lớn thì người cũng sẽ lộ ra nhanh một cách chính xác. Giao việc chưa đúng người vì vậy cũng không gây hậu quả lớn.

Một tổ chức phải có tính hệ thống tốt thì mới giảm được rung xóc lớn khi thay đổi lãnh đạo. Nếu tính hệ thống không tốt thì tổ chức sẽ phụ thuộc chủ yếu vào người đứng đầu và đây là một rủi ro cho tổ chức. Bởi vậy, chúng ta phải xây dựng tính hệ thống, đây cũng là một điều kiện cần để bổ nhiệm cán bộ theo tiềm năng. Chuyển đổi số toàn diện mọi hoạt động của đơn vị, đưa mọi hoạt động của đơn vị lên môi trường số là điều kiện để xây dựng tính hệ thống. Sau khi một tổ chức đã được số hoá thì hệ thống cũng sẽ được số hoá, và chỉ khi đó tính hệ thống mới được thực thi mà không phụ thuộc vào các cá nhân. Điều chỉnh hệ thống để nó hoạt động như một hệ thống toàn diện, các bộ phận tương tác và phối hợp với nhau để đạt mục tiêu chung khi đó sẽ chủ yếu là điều chỉnh phần mềm. Điều chỉnh phần mềm về hoạt động của một tổ chức như điều chỉnh zen của tổ chức. Việc này dễ hơn nhiều việc ra các quy định mới và quán triệt mọi người thực hiện, nó giống như hình thành zen mới, phải rất lâu.

**Nguyễn Mạnh Hùng, Ủy viên Trung ương Đảng**

**Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông**