

Giải pháp về quy hoạch nhân sự nguồn cho Giáo hội Phật giáo Việt Nam

ISSN: 2734-9195

17:19 07/02/2023

Ban Trị sự GHPGVN tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu Tham luận tại Đại hội Đại biểu
Phật giáo toàn quốc lần thứ IX

1. Dẫn nhập.

Từ khi hình thành bộ máy quản lý nhà nước, con người luôn được đặt lên vị trí trung tâm của mọi vấn đề, có con người mới có công việc và có con người mới có kế hoạch thiết thực để triển khai hoạt động. Tổ chức quản lý lớn chừng nào thì tầm nhìn con người phải tương xứng mới có thể hoạt động một cách thuận lợi và hoàn hảo. Thế nhưng, con người chúng ta không phải tự nhiên biết tất cả mọi kỹ năng hoặc thông thạo tất cả công việc mà thực tế đều phải trải qua đào tạo, huấn luyện và bồi dưỡng thì mới trở thành người hữu dụng đặc lực.

Một tổ chức muốn có sự phát triển bền vững thì phải luôn tìm cách khai thác và đào tạo đội ngũ kế thừa có đủ khả năng gánh vác trách nhiệm và quán xuyến công việc. Đội ngũ kế thừa có giỏi thì tổ chức mới có thể phát triển, ngược lại thì tổ chức đó ngày càng suy yếu. Giáo hội Phật giáo Việt Nam là một tổ chức xã hội lớn của đất nước, có đầy đủ ba cấp hành chính từ Trung ương đến địa phương, có đầy đủ các Ban chuyên môn như các Ngành của Nhà nước, có trụ sở văn phòng hoạt động ..., cho nên vấn đề quy hoạch nhân sự nguồn cho tổ chức Giáo hội các cấp là vô cùng cần thiết và cấp bách trong thời đại phát triển. Quy hoạch như thế nào, vẫn cần có giải pháp thiết thực và cụ thể mới có thể đem lại hiệu quả cao.

2. Nội dung.

2.1. Thế nào là nhân sự nguồn?

Nhân sự nguồn là nguồn nhân sự chuẩn bị để kế thừa lãnh đạo, điều hành và quản lý các tổ chức Giáo hội các cấp. Nguồn nhân sự này phải đáp ứng một số

tiêu chí như, phẩm chất đạo đức, nghiệp vụ chuyên môn, năng lực làm việc, uy tín có thể phân cấp để quy hoạch cho phù hợp với tình hình thực tế ở từng địa phương.

Nhân sự nguồn là đội ngũ được cân nhắc chọn lựa và có chế độ đào tạo, bồi dưỡng bài bản riêng cho từng vai trò chức năng và chuyên môn. Muốn cho hệ thống tổ chức và bộ máy điều hành quản lý Giáo hội ngày một củng cố và phát triển theo cơ chế vận hành chung của Nhà nước, thiết nghĩ chư tôn đức lãnh đạo Giáo hội các cấp cũng nên nhìn nhận tầm quan trọng của việc chọn nguồn nhân sự mang tính kế thừa cho Giáo hội.

Tap Chi Nghien Cuu Phat Hoc Giai Phap Quy Hoach Nhan Su Giao Hoi Phat Giao Viet Nam

2.2. Giải pháp quy hoạch nhân sự nguồn.

Trên thực tế mặc dù hai nhiệm kỳ qua, Giáo hội đã có nhiều sự quan tâm cho việc chọn nhân sự trẻ tham gia các cấp Giáo hội, nhưng các vị Tu sĩ trẻ này phần lớn chưa qua đào tạo chuyên môn nên cách tiếp cận và giải quyết công việc chưa thực sự hiệu quả. Trong Đại hội đại biểu Phật giáo thành phố Hà Nội, Đức Trưởng lão HT. Thích Trí Quảng, Quyền Pháp chủ GHPGVN đã từng nói: “Giáo hội đã có các ban chuyên ngành rồi, giờ cần phải trau dồi thêm chuyên môn nữa thì mới có thể đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của công việc”. Muốn thế hệ trẻ trang bị đầy đủ năng lực và nghiệp vụ chuyên môn, Giáo hội cần phải phối kết hợp với các tổ chức chuyên môn khác để có những khóa học bồi dưỡng và nâng cao nghiệp vụ. Thông thường, khi tốt nghiệp các chương trình Phật học, Tăng Ni trẻ cũng chỉ biết cơ bản một số kiến thức Nội Ngoại điển, nhưng trình độ chuyên môn chưa được đào tạo. Vì vậy, trong quá trình tham gia hoạt động Giáo hội, các nhân sự trẻ cần được tiếp tục cho tham dự các khóa học bồi dưỡng nghiệp vụ. Có như vậy mới giải quyết công việc một cách thuận lợi và hiệu quả. Vấn đề chọn và giới thiệu nguồn nhân sự có thể quy hoạch theo các bước như sau:

- Bước 1, Ban Trị sự các cấp nắm bắt thông tin các vị tu sĩ trẻ đã đi học về lại địa phương, sau đó tiếp cận và vận động tham gia các hoạt động, sự kiện của Giáo hội, tùy theo năng lực, trình độ chuyên môn có thể phân loại và bố trí nguồn.
- Bước 2, thường xuyên theo dõi các đối tượng dự nguồn, có thể phân công phụ trách một số việc Phật sự tại địa phương để tập sự và nâng cao năng lực.
- Bước 3, sau một thời gian tìm hiểu, có thể phân lại nguồn một lần nữa để chọn lọc những hạt giống ưu tú. Khi có các chương trình, sự kiện của Giáo hội, có thể

giới thiệu tham gia và trau dồi thêm năng lực chuyên môn. Trải qua trình gạn bó cộng tác làm việc chúng ta sẽ tìm thấy những hạt giống nhân sự mà ta cần tìm để phục vụ cho bộ máy điều hành, quản lý của Giáo hội.

Điều cần lưu ý, chọn nguồn nhân sự không nên có sự thiên vị đặc biệt nào, người nào có trình độ, năng lực và tâm huyết là chúng ta có thể đưa vào nguồn dự trữ để bồi dưỡng và sử dụng khi cần, tránh đưa người thiếu năng lực và uy tín vào nguồn, dẫn đến nhiều hệ quả không tốt.

2.3. Một số hạn chế và bất cập khi không quy hoạch nguồn nhân sự.

Khi tổ chức Giáo hội chúng ta thiếu đội ngũ kế thừa có quy hoạch và đào tạo, sẽ phát sinh một số hạn chế và bất cập trong tổ chức như sau:

- Khâu giới thiệu nhân sự sẽ không bảo đảm các tiêu chí, không đủ nền tảng để chọn lựa người thực tài thực tâm, nếu bất cẩn đưa người thiếu năng lực vào bộ máy làm việc sẽ không hiệu quả, dẫn đến sự trì trệ không phát triển.
- Chọn người chưa có kinh nghiệm, chuyên môn làm việc sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và sự vận hành bộ máy chung của Giáo hội.
- Thiếu hụt nguồn nhân sự sẽ làm cho sự kế thừa thiếu vững chãi và ổn định, thậm chí dẫn đến một số vấn đề phức tạp phát sinh, làm mất sự đoàn kết hòa hợp.

2.4. Cần một bộ phận chuyên môn tìm và giới thiệu nguồn.

Tổ chức Giáo hội chúng ta ngày nay tương đối hoàn thiện, gồm 12 ban ngành chuyên môn, nhưng chưa có ban ngành nào phụ trách đào tạo nhân sự nguồn. Vì vậy, cần có một ban ngành độc lập để có nhiều thời gian cho quá trình giới thiệu, theo dõi, bám sát, báo cáo, đánh giá tình hình hoạt động của các nhân sự nguồn để bảo đảm nguồn chất lượng hiệu quả.

Ban chuyên môn này chỉ làm một công việc giới thiệu và đánh giá các nguồn nhân sự. Nhân sự nguồn cũng có thể bổ sung và thay đổi theo tình hình thực tế. Chúng ta phải đưa ra thời gian quy hoạch nhân sự nguồn, cho 5 năm, 10 năm nữa. Có quy hoạch như vậy chúng ta mới có nguồn nhân sự bổ sung cho các Ngành, bảo đảm tính hiệu quả cho các hoạt động Phật sự của Giáo hội.

Ví dụ: Một vị Trưởng ban Nghi lễ thì tối thiểu phải giỏi về nghi lễ, rành về các pháp sự khoa nghi; một vị Trưởng ban Hoằng pháp thì phải có khả năng thuyết pháp giỏi và uy tín với cộng đồng; một vị Trưởng ban Giáo dục thì phải giáo dục giỏi và có trình độ chuyên môn về sư phạm ...

2.5. Tình hình thực tế tại địa phương.

Qua đánh giá chung, Phật giáo tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu chưa có khuynh hướng sử dụng nguồn và cũng chưa có cơ chế đào tạo nguồn nhân sự kế thừa. Có nhiều bộ phận còn sử dụng khá nhiều người chưa hội đủ điều kiện, tiêu chuẩn cho nhân sự nguồn dẫn đến giảm hiệu quả hoạt động, ảnh hưởng đến các thành tựu chung của Giáo hội. Vô tình không tận dụng nguồn nhân lực, làm lãng phí chất xám tài năng của Giáo hội, làm mai một nguồn lực kế thừa.

Thiết nghĩ, qua một nhiệm kỳ Đại hội, chúng ta đã thấy rõ những mặt tồn đọng, hạn chế cần phải khắc phục để làm cho Giáo hội ngày càng xương minh và phát triển. Chúng ta cũng cần có thái độ thẳng thắn nhìn nhận các mặt tiêu cực và yếu kém, nhìn bằng tuệ giác của Đức Phật để biết được chúng ta cần phải làm những gì cho Giáo hội ngày nay, nhìn bằng chính kiến và chính tư duy để giúp cho bộ máy điều hành của Giáo hội ngày càng hoàn thiện, chọn mặt gửi vàng, người nào có năng lực và nhiệt huyết chúng ta phải trân trọng và cân nhắc họ để phụ việc cho Giáo hội. Vận dụng tinh thần hòa hợp, sức mạnh tập thể để tạo nguồn một cách hiệu quả và sử dụng nguồn một cách hợp lý, cần bỏ đi mọi sự tự hiềm khích, thành kiến để chung tay góp sức phục vụ tốt cho Giáo hội. Nguồn nhân sự phải sử dụng theo quy trình, thứ tự. Có như vậy mới nêu cao tính Kỷ cương, trách nhiệm, đoàn kết và phát triển.

3. Kết luận.

Tổ chức Giáo hội Phật giáo Việt Nam là một trong những tổ chức tôn giáo lớn đã được hình thành hơn 40 năm qua, có nhiều thành tựu đáng kể ở nhiều lĩnh vực văn hóa nghệ thuật, an sinh xã hội, nghiên cứu dịch thuật, hoằng pháp lợi sinh. Toàn quốc đã có bốn Học viện Phật giáo đào tạo ra các Cử nhân Phật học, Thạc sĩ Phật học, Tiến sĩ Phật học, cung ứng hàng ngàn Tu sĩ phục vụ ở các lĩnh vực khác nhau. Nhưng nhìn chung vẫn chưa có bộ phận độc lập đào tạo chọn nguồn nhân sự và có kế hoạch, quy trình bồi dưỡng một cách chuyên nghiệp. Chúng con thiết nghĩ, để bộ máy Giáo hội hoạt động tích cực hiệu quả và thành công hơn, Giáo hội nên lưu tâm vấn đề thiết yếu này, chỉ cần có nguồn là có người thay thế, có người làm việc, giảm nhiều rủi ro cho công tác tìm kiếm nhân sự trong các nhiệm kỳ tổ chức Đại hội các cấp, đồng thời cũng tận dụng một cách hiệu quả nhất nguồn nhân lực mà Giáo hội đã bỏ công đào tạo nơi các trường

Phật học. Chúng con rất mong chư tôn đức lãnh đạo Giáo hội quan tâm và có giải pháp thực hiện đề tài này.

Trên đây là nội dung tham luận của Ban Trị sự Giáo hội Phật giáo Việt Nam tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu trình bày trước Đại hội Đại biểu Phật giáo toàn quốc lần thứ IX, nhiệm kỳ 2022 - 2027.

Kính chúc Đại hội Đại biểu Phật giáo toàn quốc thành công tốt đẹp./.

Ban Trị sự GHPGVN tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu *Tham luận tại Đại hội Đại biểu Phật giáo toàn quốc lần thứ IX*