

NÂNG CAO HIỆU QUẢ THU HÚT NHÂN TÀI TẠI TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU

NGUYỄN HƯƠNG QUẾ*

Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu là một trong những địa phương đang thu hút nhiều dự án lớn, hiện đại quy mô lớn nên nhu cầu về nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là hết sức cần thiết. Trong đó, chủ yếu tập trung trong một số lĩnh vực, như: logistics, cảng biển, công nghệ hóa dầu, công nghệ thông tin, du lịch, cơ khí chế tạo... Bài viết nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

Từ khóa: Nhân tài; thu hút nhân tài; nhân lực chất lượng cao; tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu; nâng cao hiệu quả.

Ba Ria - Vung Tau province is one of the regions attracting numerous large-scale, modern projects, which in turn creates a significant demand for human resources, particularly high-quality personnel. This demand is primarily concentrated in key sectors such as logistics, seaport services, petrochemical technology, information technology, tourism, and mechanical engineering. This article examines the current state of talent attraction and proposes several solutions to enhance its effectiveness in Ba Ria - Vung Tau province.

Keywords: Talent; talent attraction; high-quality human resources; Ba Ria - Vung Tau province; improving effectiveness.

NGÀY NHẬN: 08/11/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 12/12/2024

NGÀY DUYỆT: 10/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.348.2025.1078>

1. Đặt vấn đề

Thu hút, trọng dụng nhân tài luôn được Đảng, Nhà nước và các địa phương quan tâm, trong đó có tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, đây được xem là một trong những giải pháp quan trọng nhằm tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch tỉnh thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 với mục tiêu đến năm 2030 là: “xây dựng tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu phát triển toàn diện, trở thành một trong những khu vực động lực phát triển

quan trọng của vùng Đông Nam Bộ”¹; tầm nhìn đến năm 2050, Bà Rịa - Vũng Tàu là: “trung tâm kinh tế biển quốc gia; trung tâm dịch vụ hàng hải của khu vực Đông Nam Á; trung tâm du lịch chất lượng đẳng cấp quốc tế; một trong những trung tâm công nghiệp lớn của Vùng Đông Nam Bộ”². Một trong những giải pháp để hoàn thành mục tiêu trên là đẩy mạnh thu hút nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Hiện nay,

* ThS, Trưởng Chính trị tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

nguồn nhân lực tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu được đánh giá khá cao, tuy nhiên, các chính sách thu hút nhân tài chưa thực sự hấp dẫn, điều kiện và môi trường làm việc chưa thực sự là động lực để thu hút nhân tài... Chính vì vậy, nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu là rất cần thiết.

2. Thực trạng thu hút nhân tài tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

a. Về chủ trương thu hút nhân tài

Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân (UBND), Hội đồng nhân dân tỉnh luôn quan tâm và đồng thuận cao với việc thu hút nhân tài. Nhiều chủ trương, chính sách, chương trình hành động được ban hành và triển khai thực hiện. Trong đó có Chương trình hành động số 36-CTr/TU ngày 15/4/2024 của Tỉnh ủy đề ra mục tiêu: “Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh, phát triển toàn diện cả về số lượng và chất lượng, nhất là đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành trong các lĩnh vực trọng yếu của tỉnh, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong tình hình mới”⁴.

Trong Quy hoạch tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050, tỉnh xác định: “Thành lập các khu công nghiệp công nghệ cao, sinh thái để thu hút các nhà đầu tư và nguồn nhân lực trong các ngành sản xuất tiên tiến, sử dụng công nghệ hiện đại, hình thành các tổ hợp quy mô lớn về công nghiệp - dịch vụ - đô thị”, “thu hút lực lượng lao động từ ngoài tỉnh để đáp ứng nhu cầu, nhất là các ngành dịch vụ vận tải, logistics, thương mại, du lịch”³. Ngoài ra, tỉnh còn ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nguồn nhân lực ngành Y tế; trong đó, tập trung thu hút các nhóm đối tượng, gồm: “... những người có học hàm, học vị là giáo sư, phó giáo sư; bác sĩ nội trú, bác sĩ có trình độ chuyên môn sau đại học (tiến sĩ, chuyên khoa II, chuyên khoa I, thạc sĩ, bác sĩ tốt nghiệp đại học hệ chính quy... với mức hỗ trợ từ 200 - 350 triệu đồng”⁴.

b. Những kết quả đạt được

Một là, đội ngũ trí thức. Giai đoạn 2020 - 2023, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã quan tâm việc phát hiện, lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn giỏi để thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, tham mưu thực hiện nhiệm vụ của các ngành, các cấp, các địa phương, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Hiện nay, toàn tỉnh “có khoảng 26.000 trí thức. Trí thức khoa học và công nghệ có mặt trong tất cả các ngành kinh tế quốc dân, hội, cơ quan của tỉnh. Thành tích trong hoạt động, nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ của đội ngũ trí thức trên địa bàn tỉnh thể hiện từ tổ chức, quản lý đến văn học, nghệ thuật và nghiên cứu triển khai khoa học và công nghệ”⁵.

Hai là, kết quả thực hiện các chủ trương. Chương trình đào tạo 150 thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài theo Quyết định số 85/2009/QĐ-UBND ngày 30/12/2009 của UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã có: “39 học viên đã tốt nghiệp thạc sĩ, tiến sĩ”⁶ hiện đang công tác tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh, được bố trí nhiệm vụ cơ bản phù hợp với lĩnh vực đào tạo nên phát huy năng lực, trình độ của cán bộ, công chức... Trong đó, “1 trường hợp giữ chức danh Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh; 2 trường hợp giữ chức danh lãnh đạo sở và tương đương, 6 trường hợp đang giữ chức danh lãnh đạo phòng và tương đương”⁷. Thực hiện Đề án chính sách trợ cấp thu hút nguồn nhân lực cho ngành Y tế tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, tính đến năm 2022, tổng số nhân lực toàn ngành Y tế tỉnh là 4.802 người, tăng 2.767 người so với năm 2010, mức tăng lên tới gần 2,4 lần và tăng đều ở cả khối nhân lực ngành Y tế và ngành Dược⁸.

Công tác xây dựng, phát triển và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cũng được tỉnh quan tâm chỉ đạo. Riêng trong năm 2023, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã “tổ chức hoàn thành 337 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 29.465 lượt cán bộ, công chức, viên chức

và nhân lực các ngành, lĩnh vực... Tỉnh ủy đã cử 105 đồng chí tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch của Ban Tổ chức Trung ương, trong đó cử 58 đồng chí tham gia các lớp đào tạo Cao cấp lý luận chính trị; 4 đồng chí tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn tại Pháp, Nhật Bản và Trung Quốc; 10 đồng chí bồi dưỡng chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; 16 đồng chí bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh”⁹. Cùng với đó, tỉnh cũng chú trọng phát triển giáo dục nghề nghiệp, nhờ vậy, “tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là 80,6%; 33% lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ. Trong số 575.000 lao động đang làm việc tại địa phương, có 37,1% lao động làm việc trong khu vực công nghiệp; 20,5% làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp và 42,4% làm việc trong lĩnh vực dịch vụ”¹⁰.

Như vậy, việc thu hút nhân tài của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã đạt được một số kết quả đáng ghi nhận, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh.

c. Những hạn chế, tồn tại

Cùng với những kết quả đạt được, thực tiễn việc thu hút nhân tài tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu cũng còn có những hạn chế, tồn tại. Cụ thể: (1) Việc thu hút nhân tài trong lĩnh vực công nghệ cao và các ngành công nghiệp sáng tạo còn gặp nhiều khó khăn do chưa có hệ sinh thái đầy đủ và các cơ hội nghề nghiệp hấp dẫn trong những lĩnh vực này. Tỉnh hiện còn thiếu các chuyên gia trong các lĩnh vực, lãnh đạo đầu ngành giỏi; chất lượng điều hành, xử lý công việc, khả năng quản lý nhà nước, quản lý xã hội, khả năng tự nghiên cứu, dự báo, định hướng phát triển của một số cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp chưa cao. (2) Việc giữ chân nhân tài là một thách thức đối với Bà Rịa - Vũng Tàu hiện nay, do môi trường làm việc, điều kiện sống và cơ hội thăng tiến vẫn chưa đủ hấp dẫn so với các địa phương khác nên vẫn còn tình trạng một số nhân tài sau khi đến làm việc một thời gian lại rời đi để tìm kiếm cơ hội tốt hơn. (3) Một

số cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp còn thụ động, thiếu tư duy lý luận, thiếu thực tiễn, làm việc theo cảm tính; chưa có cơ chế, chính sách thỏa đáng trong phát hiện, trọng dụng, đãi ngộ, thu hút những người có tài năng vào làm việc trong hệ thống chính trị. Đồng thời, cơ sở hạ tầng phục vụ cuộc sống của nhân tài, như: giáo dục, y tế, và các tiện ích xã hội vẫn chưa thực sự đáp ứng được kỳ vọng. Điều này, ảnh hưởng đến quyết định của nhiều nhân tài khi cân nhắc việc định cư và làm việc lâu dài tại tỉnh.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài tại tỉnh hiện nay

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của mọi tầng lớp nhân dân về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nhân tài và thu hút nhân tài; quan tâm đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài, trọng dụng nhân tài phù hợp với yêu cầu và thực tiễn của ngành, địa phương. Xây dựng nội dung và phương pháp tuyên truyền, giáo dục phù hợp với từng đối tượng, bảo đảm thiết thực và hiệu quả. Chú trọng đề cao tài năng, đạo đức, tinh thần cống hiến, trách nhiệm của nhân tài đối với sự phát triển của tỉnh cũng như trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Thứ hai, điều chỉnh các chính sách đãi ngộ để cạnh tranh hơn so với các tỉnh, thành phố khác, đồng thời nâng cao chất lượng môi trường làm việc, đặc biệt là trong các ngành công nghệ cao và khởi nghiệp sáng tạo. Cần có các chính sách về lương, thưởng và phúc lợi hấp dẫn hơn, như: hỗ trợ nhà ở, y tế, giáo dục... để thúc đẩy nhân tài quyết định gắn bó lâu dài với địa phương. Đối với ngành Giáo dục và đào tạo, ngành Y cần xây dựng thêm những chế độ, chính sách đãi ngộ để động viên viên chức công tác.

Thứ ba, phát triển các chương trình đào tạo chuyên sâu, phát hiện và nuôi dưỡng nhân tài ngay từ giai đoạn sớm cũng như thúc đẩy hợp tác với các tổ chức quốc tế. Cần tạo điều kiện cho đội ngũ nhân tài có cơ hội tham gia các khóa đào tạo nâng cao, phát

triển kỹ năng chuyên môn. Tỉnh có thể hợp tác với các trường đại học và tổ chức quốc tế để cung cấp các chương trình đào tạo chuyên sâu, cập nhật những kiến thức mới nhất từ các ngành nghề khác nhau. Đặc biệt, những nhân tài trong lĩnh vực khoa học - công nghệ cần có cơ hội để thực hiện các dự án nghiên cứu có tính ứng dụng cao, thông qua sự hỗ trợ của tỉnh về tài chính, cơ sở vật chất và hợp tác quốc tế.

Thứ tư, tăng cường quản lý nhà nước, hoàn thiện cơ chế, chính sách, nguồn lực để nhân tài phát triển năng lực bản thân. Thường xuyên lắng nghe, nắm bắt, giải quyết tâm tư, nguyện vọng hợp pháp, chính đáng của nhân tài; thật sự tôn trọng và tạo điều kiện cần thiết để nhân tài cống hiến. Rà soát, hoàn thiện hệ thống các giải thưởng ngành, lĩnh vực và các chính sách tôn vinh khác đối với nhân tài. Đảng, chính quyền các cấp phải thay đổi tư duy, thể hiện ở việc trân trọng, cầu thị và lắng nghe những ý kiến đóng góp của nhân tài, kể cả những ý kiến trái chiều trong quy hoạch, trong định hướng phát triển kinh tế - xã hội, trong xây dựng và triển khai các dự án quan trọng.

Thứ năm, tiếp tục đổi mới công tác tuyển chọn nhân tài, rà soát, phát hiện, lựa chọn cán bộ trẻ, có phẩm chất đạo đức cách mạng, tâm huyết, có năng lực, có tư duy sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Xây dựng chiến lược thu hút trí thức, chuyên gia giỏi để tư vấn, phản biện và trực tiếp vào làm việc trong một số dự án trọng điểm, cụ thể, trong đó có các dự án khoa học - công nghệ làm nền tảng cho phát triển kinh tế - xã hội. Cùng với đó, tạo môi trường, điều kiện làm việc hiện đại, thân thiện chuyên nghiệp để nhân tài có thể phát huy tối đa năng lực. Nghiên cứu, triển khai các chương trình hỗ trợ tài chính mua nhà, cho vay với lãi suất ưu đãi hoặc xây dựng các khu nhà ở dành riêng cho các cán bộ, chuyên gia.

4. Kết luận

Thu hút nhân tài là một giải pháp quan

trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. Thực tiễn thu hút nhân tài tại tỉnh đã ghi nhận những kết quả quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; song những kết quả cũng còn khá khiêm tốn. Mặc dù đã có những chính sách ưu đãi và hỗ trợ cho nhân tài, tuy nhiên, tỉnh vẫn đối mặt với thách thức trong việc thu hút và giữ chân các chuyên gia từ các tỉnh khác và nước ngoài, đặc biệt trong các lĩnh vực có ưu thế của tỉnh. Do vậy, tiếp tục nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu là rất cần thiết □

Chú thích:

1, 2, 3. Thủ tướng Chính phủ (2023). *Quyết định số 1629/QĐ-TTg ngày 16/12/2023 phê duyệt quy hoạch tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*.

4. Hội đồng nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2014). *Quyết định số 48/2014/NQ-HĐND ngày 18/12/2014 về việc phê chuẩn đề án chính sách trợ cấp thu hút nguồn nhân lực cho ngành Y tế tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu giai đoạn 2015 - 2020*.

5. *Đội ngũ trí thức là lực lượng đi đầu trong đổi mới sáng tạo*. <https://www.baobariavungtau.com.vn>, ngày 26/4/2024.

6. Ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2017). *Đề án quản lý, sử dụng đội ngũ trí thức tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*.

7. *Kinh nghiệm của tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu trong phát hiện, lựa chọn, trọng dụng, sắp xếp cán bộ trẻ tài năng vào vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp*. <https://dangcongsan.org.vn>, ngày 11/7/2023.

8. *Nhu cầu nhân lực ngành Y tế tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu - Thực trạng và giải pháp*. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 29/10/2024.

9. *Tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, phát triển nguồn nhân lực tỉnh năm 2023 và nhiệm vụ, phương hướng năm 2024*. <https://baria-vungtau.dcs.vn>, ngày 26/12/2023.

10. *Chủ động thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao*. <https://www.baobariavungtau.com.vn>, ngày 02/5/2024.