

# HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ THU HÚT NHÂN TÀI TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC - THỰC TIỄN TẠI TP. HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN VÕ ANH\*

**T**hành phố Hồ Chí Minh hiện đang đứng trước giai đoạn đặc biệt, vừa có điều kiện cần và đủ, vừa có nhu cầu và mục tiêu phải thu hút nhân tài (THNT) vào các cơ quan hành chính nhà nước (CQHCCN). Bên cạnh những ưu điểm thì còn tồn tại nhiều bất cập về pháp luật dẫn tới việc THNT không đạt hiệu quả, số lượng người có tài năng vào làm việc rất thấp. Hoàn thiện các quy định pháp luật về THNT trong các CQHCCN là vấn đề cấp thiết hiện nay, giúp hình thành một hệ thống pháp luật chặt chẽ nhằm điều chỉnh vấn đề này, làm tiền đề và cơ sở cho Thành phố thực thi việc THNT.

## 1. Thực trạng các quy định pháp luật về thu hút nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước ở TP. Hồ Chí Minh hiện nay

Với ý nghĩa và tầm quan trọng của việc THNT, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) đã đề ra nhiệm vụ: “Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài”. Để thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước ta đã xây dựng, ban hành hệ thống văn bản pháp luật có những nội dung quy định về công tác THNT tương đối đồng bộ, từ *Luật Cán bộ công chức* năm 2008; *Luật Viên chức* năm 2010; *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức* năm 2019, cho đến các văn bản hướng dẫn luật, như: Nghị định

số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Tại TP. Hồ Chí Minh, việc THNT vào CQHCCN trong những năm qua luôn được cấp ủy, chính quyền các cấp của Thành phố đặc biệt quan tâm, như: Quyết định số 5715/QĐ-UBND ngày 21/11/2014 của Ủy ban nhân dân thành phố về Quy chế thực hiện thí điểm một số chính sách thu hút chuyên gia khoa học - công nghệ vào làm việc tại 4 đơn vị: khu công nghệ cao, khu nông nghiệp công nghệ cao, Viện Khoa học và công nghệ tính toán, Trung tâm Công nghệ sinh học; Quyết định số 4117/QĐ-UBND ngày 09/11/2020 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc ban hành kế hoạch thu hút chuyên gia, nhà khoa học của thành phố năm 2020; Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND ngày 04/7/2019 của Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quy định về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu trong giai đoạn 2019 - 2022.

Bên cạnh tính ưu việt của chính sách THNT, vẫn còn không ít tồn tại, như: (1) Các quy định hiện hành vẫn chưa đáp ứng được

\* Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh

nhu cầu về tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các CQHCNN; chưa có chiến lược trọng tâm và dài hạn về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài; (2) Chính sách THNT của các địa phương xây dựng vẫn nặng tính hình thức, chưa được nghiên cứu kỹ lưỡng, chưa quan tâm chú trọng đến việc sử dụng và đãi ngộ nhân tài; (3) *Luật Cán bộ, công chức* và các văn bản của Chính phủ mới chỉ đưa ra quy định chung chung, trong khi đó chính sách THNT được xây dựng phải phụ thuộc vào khả năng, điều kiện về biên chế, tài chính, nguồn lực của từng bộ, ngành và địa phương. Vì vậy, đã gây ra tình trạng cạnh tranh không lành mạnh, mất cân đối về nguồn nhân lực giữa các ngành và giữa các địa phương. (4) Các quy định về vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng hoặc bổ nhiệm nhân tài chưa được phân cấp rõ ràng.

Những điều đó đã khiến các chính sách THNT hiện nay chưa phát huy được hiệu quả, chưa phát hiện đúng và thu hút được nhiều người có năng lực, trình độ vào làm việc trong nền công vụ, tình trạng “chảy máu chất xám” trong các CQHCNN tại TP. Hồ Chí Minh diễn ra ngày càng phổ biến. Theo Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh, kế hoạch thu hút 14 chuyên gia, nhà khoa học năm 2020 cho 4 cơ quan, đơn vị, sau khi thẩm định hồ sơ đăng ký ứng tuyển, tới nay mới thu hút được 5 người. Hiện cũng chỉ còn có số ít những người đang làm việc tại các CQHCNN của Thành phố theo diện THNT<sup>2</sup>.

### 2. Giải pháp khắc phục

*Thứ nhất, mở rộng đối tượng áp dụng của pháp luật về THNT trong CQHCNN.*

Nghiên cứu hoàn thiện văn bản pháp luật quy định về “nguồn nhân tài” và “tiêu chuẩn nhân tài”, theo đó, chia thành hai nhóm là những đối tượng thuộc nguồn để đào tạo và những người được coi là nhân tài, có đủ điều kiện để làm việc ngay tại các CQHCNN. Cả hai nhóm này đều phải đáp ứng các tiêu chí và điều kiện về độ tuổi, học vấn, năng lực, sức khỏe, phẩm chất đạo đức, chính trị, lối sống và thành tích. Các yếu tố trên sẽ không thay đổi theo thời gian nhưng nội dung cụ thể tại từng yếu tố đó sẽ được bổ sung, chuẩn hóa

thường xuyên để đáp ứng với nhu cầu phát triển của đất nước và từng địa phương.

Bổ sung cơ chế áp dụng pháp luật về THNT cho những người hiện đang là cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan nhà nước. Có thể có những trường hợp người tài không được phát hiện từ đầu và chưa được sử dụng một cách hợp lý, do đó, cần bổ sung quy định áp dụng cho cả nhóm đối tượng này sẽ hạn chế được tình trạng gây lãng phí nguồn nhân lực.

*Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về tổ chức thu hút, tuyển dụng nhân tài.*

Pháp luật về tổ chức thu hút, tuyển dụng nhân tài cần được hoàn thiện theo hướng phù hợp với đời sống xã hội và đặc điểm của từng vị trí công tác. Theo đó, các văn bản pháp luật do Quốc hội, Chính phủ ban hành tạo ra khung pháp lý chung, từ đó, các tỉnh, thành phố, trong đó có TP. Hồ Chí Minh sẽ cụ thể hóa và linh hoạt áp dụng tại địa phương mình. Việc đăng tuyển không nên bị giới hạn về mặt trình bày và kênh truyền tải, mà nên tiếp cận với các kênh truyền thông mới, như: mạng xã hội, youtube, các trang thông tin điện tử... Đối với việc tạo nguồn cán bộ, muốn thu hút được những nhân tố triển vọng trẻ thì các CQHCNN phải mở rộng các kênh thu hút tới sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, loại giỏi, thủ khoa các trường đại học, sinh viên tốt nghiệp tại các trường đại học danh tiếng trên thế giới, tiếp cận tới mọi khu vực tư nhân, doanh nghiệp, lực lượng vũ trang...

*Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân tài sau tuyển dụng.*

Việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cần được phân định rõ thành đào tạo, bồi dưỡng nhân tài và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong đó, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là nhiệm vụ và cũng là cơ hội để Nhà nước đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Chính phủ cần cụ thể hóa các chính sách bồi dưỡng nhân tài, theo đó, những người này phải được cử tham gia các khóa đào tạo riêng biệt với các đặc điểm nghề nghiệp đặc thù. Tại đây, những người tài năng sẽ có cơ hội gặp gỡ và thúc đẩy sự phát triển của bản thân. Việc cùng được đào tạo trong một môi trường trao đổi

cũng giúp khơi gợi mong muốn phát triển đất nước của những nhân tài này. Ngoài ra, cần nghiên cứu đa dạng hình thức đào tạo, tập trung vào đào tạo thực tiễn, cử đi đào tạo nước ngoài, tham gia các dự án có yếu tố nước ngoài nhằm học hỏi kinh nghiệm, công nghệ quốc tế.

*Thứ tư, hoàn thiện pháp luật về phân bổ và sử dụng nhân tài.*

Để nhân tài gắn bó với công việc, việc đánh giá và sử dụng đúng người là vấn đề đặc biệt quan trọng, trung ương và các địa phương cần bổ sung, hoàn thiện chính sách bố trí, sử dụng nhân tài. Có nhân tài phù hợp và có thể bố trí vào cương vị cán bộ lãnh đạo, quản lý; nhưng có người lại chỉ phù hợp với vị trí cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ; có người lại thích hợp ở vị trí chuyên gia, cố vấn, thẩm định các dự án, đề án trong lĩnh vực hoạt động.

Ngoài ra, cũng cần thiết quy định, làm rõ quyền hạn của cơ quan tuyển dụng và sử dụng nhân tài. Việc phân bổ, sử dụng nhân tài nên được giao cho cơ quan nơi người có tài năng làm việc quyết định. Để thống nhất với việc sử dụng nhân tài tại địa phương và thống nhất mức chi trả phúc lợi, tiền lương thì cơ quan sử dụng lao động cần phối hợp chặt chẽ với các đơn vị có liên quan để sắp xếp công việc cho phù hợp. Tuy nhiên, cần bảo đảm thực hiện nguyên tắc trong quá trình phân bổ và sử dụng nhân tài, dù họ có được sắp xếp ở vị trí nào thì cũng cần được đối xử công bằng, được hưởng chế độ ưu đãi tương xứng với tài năng và cống hiến của mình, không để xảy ra thiệt thòi về mặt quyền lợi do công tác hành chính và sắp xếp nhân sự gây ra.

*Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về chế độ ưu đãi, trọng dụng nhân tài.*

Hoàn thiện quy định, hệ thống chính sách về tiền lương và các chế độ đãi ngộ với người có tài năng. Những người có tài năng được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức, viên chức cần có chế độ lương và phụ cấp riêng. Họ là người có năng lực về trí tuệ, khả năng và sự cống hiến cho xã hội, do đó, họ phải được trả mức lương cao hơn so với cán bộ, công chức bình thường khác. Mức lương này cần được xác định trên cơ sở tương xứng với nhiệm vụ, trách nhiệm và cống hiến, phải bảo đảm cho

họ có cuộc sống ở mức khá của xã hội, ngang bằng hoặc thậm chí là cao hơn thu nhập của người có trình độ tương đương tại khu vực tư nhân. Cũng nên có phụ cấp theo lương tương đương với cấp bậc của họ và phù hợp với tình hình kinh tế của từng địa phương.

Hoàn thiện quy định về hỗ trợ mua nhà cho người có tài năng nhằm bảo đảm chất lượng cuộc sống, có thể đưa ra các chính sách hỗ trợ người tài năng làm việc tại các CQHCCNN được vay tiền mua nhà ở giá rẻ, nhà ở xã hội hoặc trả góp trong thời gian dài từ 10 - 15 năm.

Ngoài ra, cần nghiên cứu ban hành chính sách nhằm cải thiện môi trường và điều kiện làm việc tại CQHCCNN; hoàn thiện quy định về tôn vinh, khen thưởng cho những nhân tài có đóng góp thành tựu to lớn cho sự phát triển của địa phương, đất nước □

#### **Chú thích:**

1. TP. Hồ Chí Minh thu hút nhân tài hụt số lượng vì Covid-19. <http://tapchibaohiemxahoi.gov.vn>, ngày 14/5/2022.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

2. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương 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.

3. Trần Văn Ngợi. *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam*. Luận án tiến sỹ quản lý hành chính công, Học viện Hành chính Quốc gia, 2015, tr. 44.

4. Nguyễn Thu Thủy, Nguyễn Thị Tùng Lâm. “*Chính sách thu hút nhân tài của Chính phủ Hoa Kỳ và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*”. Đề tài “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ chế thị trường” (thuộc Chương trình khoa học công nghệ giáo dục quốc gia giai đoạn 2016 - 2020).

5. Hoàng Thế Bàn. *Chính sách thu hút chuyên gia của TPHCM nên uyển chuyển hơn*. <https://www.sggp.org.vn>, ngày 14/5/2022.

6. *Introducing a New Talent Management for Korea's Public Officials*. <https://www.researchgate.net>, date 01/5/2022.