

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI VÀO KHU VỰC CÔNG Ở TP. HỒ CHÍ MINH

LÊ THỊ THU MAI*
NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN**

TP. Hồ Chí Minh là một trong những địa phương tiên phong trong việc ban hành và thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. Qua 10 năm thực hiện, chính sách đã đạt được những kết quả nhất định, đóng góp rất quan trọng vào sự phát triển của Thành phố. Tuy nhiên, khi chuyển từ giai đoạn thí điểm (2014 - 2019) sang giai đoạn chính thức (2019 - 2022), chính sách đã bộc lộ những hạn chế nhất định, mục tiêu không đạt được như kỳ vọng. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài vào khu vực công ở TP. Hồ Chí Minh hiện nay.

Từ khóa: Nhân tài; khu vực công; thực thi chính sách; TP. Hồ Chí Minh; thu hút; trọng dụng. Ho Chi Minh City is one of the pioneering localities in promulgating and implementing policies to attract and retain talents. Over 10 years, the policy implementation has achieved significant results, making a very important contribution to the development of the City. However, when moving from the pilot period (2014 - 2019) to the official period (2019 - 2022), some limitations have been revealed and the stated goal has not been achieved. Based on the analysis of the situation, the article proposes a number of solutions to improve the effectiveness of the implementation of policies to attract and retain talents in the public sector in Ho Chi Minh City.

Keywords: Talent; public sector; policy implementation; Ho Chi Minh City; attraction; appoint.

NGÀY NHẬN: 04/01/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/02/2024 NGÀY DUYỆT: 18/3/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.338.2024.809>

1. Đặt vấn đề

Nhân tài là người có trí thông minh, tri thức, kỹ năng và nỗ lực làm việc hơn người khác, chuyển hóa thành những kết quả có giá trị vượt trội, tạo ra sự thay đổi tích cực và có ý nghĩa khác biệt cho bản thân, tổ chức, địa phương, quốc gia¹.

Khu vực công bao gồm khu vực hành chính nhà nước và sự nghiệp, dịch vụ công,

* TS, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
** NCS của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

là khu vực cung cấp dịch vụ công cho toàn xã hội, đặc biệt, kiến tạo “luật chơi”, ban hành chính sách, pháp luật cho sự phát triển của mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Nhân tài trong khu vực công được hiểu “là người (cán bộ, công chức, viên chức) có năng lực vượt trội, luôn hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, có nhiều thành tích, cống hiến và tác động tích cực đến sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao đời sống vật chất, văn hóa của người dân”².

TP. Hồ Chí Minh là trung tâm về kinh tế, tài chính, thương mại, văn hóa, khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và của cả nước, là “cửa ngõ” quan trọng kết nối khu vực với thế giới³. Với tỷ lệ đóng góp cao vào ngân sách Trung ương thì sự phát triển thịnh vượng của TP. Hồ Chí Minh có tác động rất lớn đến sự thịnh vượng chung của đất nước. Trong thời gian qua, việc thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài ở TP. Hồ Chí Minh đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, tuy nhiên, đến nay, chính sách đã bộc lộ những hạn chế nhất định, mục tiêu không đạt được như kỳ vọng. Chính vì vậy, cần tiếp tục nghiên cứu những giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài vào khu vực công ở TP. Hồ Chí Minh

2. Thực trạng ban hành và thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài vào khu vực công ở TP. Hồ Chí Minh

Để thu hút nhân tài vào khu vực công, từ năm 2014, Thành phố đã thực hiện thí điểm chính sách thu hút nhân tài thông qua Kết luận số 179-KL/TU ngày 24/02/2014 của Ban Thường vụ Thành ủy về chủ trương thực hiện thí điểm một số chính sách thu hút chuyên gia khoa học và công nghệ. Trên cơ sở kết quả đạt được ở giai đoạn thí điểm (2014 - 2018), ngày 16/3/2018, Hội đồng nhân dân (HĐND) Thành phố đã ban hành Nghị quyết số 04/2018/NQ-HĐND về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học đối với lĩnh vực thành phố có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018 - 2022. Tiếp đến, ngày 07/12/2018, HĐND

Thành phố đã ban hành Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018 - 2022 (thay thế Nghị quyết số 04/2018/NQ-HĐND).

Hiện nay, Thành phố đã cụ thể hóa Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc Hội và đưa vào thực hiện quy định về việc trao thẩm quyền cho HĐND trong quyết định mức thu nhập của chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt. Cụ thể, tháng 11/2023, HĐND Thành phố đã biểu quyết thông qua chính sách trả lương cao và chế độ đãi ngộ cho người đứng đầu tổ chức khoa học - công nghệ (với 4 mức: 60 triệu đồng, 80 triệu đồng, 100 triệu đồng và 200 triệu đồng tùy từng vị trí)⁴; tại kỳ họp thứ mười ba, ngày 06/12/2023, HĐND Thành phố đã ban hành Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút (thay thế Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND). Các chính sách trên được ban hành kịp thời, trong đó các cơ chế, chính sách đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt được quy định rất rõ ràng, cụ thể.

Ủy ban nhân dân (UBND) Thành phố đã tiến hành cụ thể hóa và tổ chức thực thi, đưa chính sách đi vào thực tiễn, theo đó đã ban hành: Quyết định số 31/2018/QĐ-UBND ngày 04/9/2018 quy định về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đối với lĩnh vực TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu giai đoạn 2018 - 2022; Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND ngày 04/7/2019 quy định về chính sách thu hút 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 (thay thế Quyết định số 31/2018/QĐ-UBND). Trong các văn bản này, Thành phố đều quy định rõ trình tự, thủ tục tiến hành thu hút, phân công, phân nhiệm rõ ràng cho các sở, ban, ngành, quy định cụ thể trách nhiệm của cơ quan đơn vị sử dụng chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng

đặc biệt và các nguồn lực được sử dụng cho việc thực hiện chính sách.

Thành phố đã thực hiện công tác truyền thông, đăng tải thông tin thu hút nhân tài trên các phương tiện thông tin đại chúng: báo, đài phát thanh, đài truyền hình liên tiếp các số. Từ kết quả truyền thông chính sách, Thành phố đã tiếp nhận hồ sơ của các ứng viên; tổ chức Hội đồng tuyển chọn, trong đó, ứng viên sẽ báo cáo, thuyết minh phương hướng, kế hoạch thực hiện dự án được phân công, được đặt hàng hoặc trình diễn năng khiếu, kỹ năng, kiến thức chuyên môn trước Hội đồng thu hút, tuyển chọn. Trên cơ sở đó, Hội đồng sẽ xem xét, đề xuất Thành phố quyết định người phù hợp nhất và trình UBND Thành phố phê duyệt kết quả và ký hợp đồng với các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt theo nhiệm vụ, công trình cụ thể.

Về số lượng: từ năm 2014 - 2018, Thành phố đã thu hút được 17 chuyên gia về công tác (3 chuyên gia Việt Nam, 6 chuyên gia nước ngoài, có 8 trường hợp là người Việt Nam định cư ở nước ngoài). Họ đều có nhiều thành tích nghiên cứu và uy tín trong ngành, lĩnh vực, chuyên môn của các trường đại học tại các nước phát triển hàng đầu thế giới. Trong đó, lĩnh vực khoa học - công nghệ cơ bản chiếm tỷ trọng cao nhất (40%), tiếp đến là công nghiệp công nghệ cao (33,33%), công nghệ sinh học và nông nghiệp công nghệ cao đạt 26,67%⁵. Các chuyên gia được thu hút và bố trí công tác chủ yếu theo các chương trình, đề án, dự án, công trình nghiên cứu đang triển khai tại đơn vị... Trong giai đoạn 2019 - 2022, Thành phố đã thu hút được 5 chuyên gia về công tác tại khu công nghệ cao⁶.

Về chất lượng: số chuyên gia, nhà khoa học thu hút đa phần đều có trình độ chuyên môn cao, có năng lực và kinh nghiệm nghiên cứu khoa học, phát triển và chuyển giao công nghệ nên cơ bản đáp ứng được ngay yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan đơn vị thu hút.

Bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình thực thi chính sách còn tồn tại những

hạn chế nhất định. Chính sách đãi ngộ có nhiều thay đổi và không nhất quán giữa hai chương trình ở giai đoạn thí điểm (2014 - 2019) và giai đoạn chính thức (2019 - 2022). Ở giai đoạn đầu, nhân tài được hưởng chính sách đãi ngộ rất cao: chế độ lương, phụ cấp tối đa là 150 triệu đồng/tháng. Ở giai đoạn chính thức, mức lương tối đa nhân tài nhận được là khoảng 15 triệu đồng/tháng, tương đương với mức lương của công nhân bậc cao khu vực ngoài công lập và thua xa so với mức lương của các nhà khoa học ở một số nước phát triển. Việc thực thi chính sách đãi ngộ dựa trên bảng lương hành chính ở nước ta - vốn đã lạc hậu, chưa đủ sức hấp dẫn so với mặt bằng chung - nay được áp dụng làm công cụ để thu hút nhân tài thì càng tỏ ra kém sức cạnh tranh, sức thu hút.

Quy trình thực thi chính sách, quy trình tuyển chọn nhân tài còn kéo dài, trải qua nhiều giai đoạn, thiếu sự linh hoạt, mềm dẻo; công tác truyền thông chính sách, mặc dù đã được quan tâm chỉ đạo song việc tiến hành chưa thường xuyên, liên tục, chưa phong phú về hình thức, chưa tạo nên sự chú ý của đối tượng chính sách; thiếu sự phối hợp hợp lý giữa TP. Hồ Chí Minh với hệ thống các viện nghiên cứu, các trường đại học, tổ chức khoa học trong và ngoài nước, mạng lưới các hiệp hội...

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài vào khu vực công ở TP. Hồ Chí Minh

Thứ nhất, về nhận thức, việc thực thi chính sách cần quán triệt quan điểm thu hút và trọng dụng nhân tài là một trong những nhiệm vụ cốt lõi, thường xuyên, lâu dài, có tính chiến lược, bảo đảm chất lượng, hiệu quả và phù hợp với tình hình thực tiễn, gắn với thực hiện Nghị quyết số 31-NQ/TW, Nghị quyết số 98/2023/QH15, các chương trình đột phá, chương trình, dự án trọng điểm mà Thành phố đang triển khai thực hiện.

Thứ hai, cần thay đổi cách tiếp cận về thu hút nhân tài từ thụ động (chờ ứng viên đăng ký hồ sơ xét tuyển) sang chủ động (tích cực

tìm kiếm, mời gọi, thuyết phục, trao cơ hội...). Muốn vậy, Thành phố cần chủ động nghiên cứu và triển khai thực hiện Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, đặc biệt là giải pháp khuyến khích, phát hiện, tiến cử nhân tài.

Thứ ba, cần xây dựng cơ chế thực thi chính sách linh hoạt, mềm dẻo, khắc phục tình trạng “hành chính hóa” đã và đang cản trở sức hấp dẫn của chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài của Thành phố. Cơ chế thực thi cần phải hướng tới việc trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu thu hút bởi chỉ có họ mới hiểu rõ nhất họ cần gì và ai là người phù hợp để giúp đơn vị mình đạt được mục tiêu. Do đó, chính quyền Thành phố cần tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện khung chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng ngày càng có sức cạnh tranh cao, sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp.

Thứ tư, về thực hiện chế độ đãi ngộ, Thành phố cần tiếp tục cụ thể hóa và đưa vào thực hiện quy định của Nghị quyết số 98/2023/QH15 về việc trao thẩm quyền cho HĐND trong việc quyết định mức thu nhập của chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt. Việc trao quyền chủ động sẽ tạo nên sức hấp dẫn nhân tài trong bối cảnh chi phí sinh hoạt ngày càng tăng, nguy cơ lạm phát, bất ổn và suy thoái kinh tế...

Thứ năm, cần tăng cường và nâng cao hiệu quả trong công tác truyền thông chính sách. Do đó, để khắc phục những hạn chế trong công tác truyền thông chính sách hiện nay, chính quyền Thành phố cần quan tâm đầu tư về nội dung, hình thức và đội ngũ làm công tác nhằm quảng bá, giới thiệu tốt hơn chính sách này đến các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước, đặc biệt là các viện nghiên cứu, các hiệp hội, các trường đại học, lực lượng trí thức Việt Nam ở nước ngoài nhằm thúc đẩy sự quan tâm của đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng

đặc biệt trong và ngoài nước.

Thứ sáu, cần nêu cao vai trò, trách nhiệm của đội ngũ thực thi chính sách, nhất là người đứng đầu trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực được phân công, phụ trách. Điều này không chỉ được thực hiện bằng các quy định cụ thể về trách nhiệm mà quan trọng hơn, cần hình thành văn hóa trọng dụng nhân tài trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, bởi điều này tác động rất lớn đến việc kiến tạo môi trường làm việc thuận lợi để có thể thu hút và giữ chân nhân tài.

4. Kết luận

Với vị trí, vai trò “đầu tàu” kinh tế của cả nước, việc thực thi hiệu quả chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài vào khu vực công ở TP. Hồ Chí Minh có ý nghĩa quyết định đến khả năng tranh thủ thời cơ, vượt qua những khó khăn, thách thức, đạt được các mục tiêu phát triển của Thành phố trong thời gian tới. Vì vậy, việc triển khai và áp dụng hiệu quả Nghị quyết số 31-NQ/TW, Nghị quyết số 98/2023/QH15 và các giải pháp đề xuất trên sẽ góp phần sớm đưa Thành phố trở thành nơi quy tụ nhân tài trong nước và quốc tế □

Chú thích:

1. Nguyễn Văn Đáng. *Thế chế trọng người tài: nghiên cứu so sánh các quốc gia khu vực Đông Á và gợi ý chính sách cho Việt Nam* (Đề tài nghiên cứu cấp Bộ - 2022), tr. 29.

2. *Nhân tài, thu hút nhân tài, trọng dụng nhân tài trong khu vực công - Một số vấn đề lý luận*. <https://moha.gov.vn>, ngày 28/12/2020.

3. *Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP. Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 143.

5, 6. Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh, Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh. *Chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt của Thành phố trong thời gian qua và định hướng trong thời gian tới*. Kỷ yếu hội thảo khoa học, 2022, tr. 266, 54.