THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI KHU VỰC CÔNG TẠI TP. HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN HƯƠNG QUẾ*

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thu thập tài liệu thứ cấp từ các nguồn báo cáo, các nghị quyết, quyết định, kế hoạch… của TP. Hồ Chí Minh để nghiên cứu về thực trạng thực hiện chính sách thu hút nhân tài khu vực công, chỉ ra những tồn tại, hạn chế và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở một số lĩnh vực trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

Từ khóa: *Nhân tài; chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài; khu vực công; TP. Hồ Chí Minh.*

The study uses secondary data from reports, resolutions, decisions, and plans of Ho Chi Minh City to examine the implementation of policies to attract talents in the public sector. It also identifies existing shortcomings and limitations and proposes some solutions to improve the effectiveness of these policies in order to attract and retain talents various fields in Ho Chi Minh City.

Keywords: *Talents; policies of attracting and retaining talents; public sector; Ho Chi Minh City.*

NGÀY NHẬN: 04/5/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 12/6/2024 NGÀY DUYỆT: 16/7/2024

DOI: https:/doi.org/10.59394/qlnn.342.2024.909

1. Đặt vấn đề

Thu hút, trọng dụng nhân tài là một trong những chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta. Quán triệt các quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về thu hút nhân tài, TP. Hồ Chí Minh đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo thực hiện thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công và thực tiễn đã ghi nhận những kết quả tích cực, như: tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý; thực hiện luân chuyển, điều động cán bộ, có cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với nhân tài, nhất là việc tuyển dụng và bố trí cán bộ trẻ tài năng. Tuy nhiên, kết quả thu hút nhân tài tại TP. Hồ Chí Minh còn khá khiêm tốn, hiệu quả thực hiện chính sách chưa cao, quá trình thực hiện cũng nảy sinh nhiều bất cập, do đó, nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài ở TP. Hồ Chí Minh hiện nay là cấp thiết.

2. Thực trạng thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công tại TP. Hồ Chí Minh

a. Về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công

Năm 2014, TP. Hồ Chí Minh ban hành

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

Quyết định số 5715/QĐ-UBND ngày 21/11/2014 nhằm thu hút nhân tài về làm việc trong 4 đơn vị trọng điểm là: Khu công nghệ cao, Khu nông nghiệp công nghệ cao, Viện Khoa học công nghệ tính toán và Trung tâm công nghệ sinh học. Năm 2019, Ủy ban nhân dân (UBND) Thành phố có quyết định kéo dài thời gian thu hút đến năm 2022 (có một số nội dung thay đổi so với Quyết định số 5715/QĐ-UBND). Qua hai giai đoạn thử nghiệm (2014 - 2019 và 2019 - 2022), có nhiều nhân tài rời đi với lý do chế độ đãi ngộ chưa tương xứng.

Thời gian gần đây, Thành phố đang từng bước điều chỉnh các chính sách thu hút trọng dụng trí thức, nhà khoa học. Năm 2020, UBND Thành phố ban hành kế hoạch thu hút chuyên gia thuộc các cơ quan, đơn vị, như: Sở Kế hoạch và Đầu tư; Ban Quản lý khu nông nghiệp công nghệ cao; Ban Quản lý khu công nghệ cao (Sở Khoa học và Công nghệ). Năm 2021, Thành phố có kế hoạch thu hút các chuyên gia trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao. Đặc biệt, Đề án 01-ĐA/TU ngày 05/02/2021 về hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 - 2035 cũng đã thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc từ các trường đại học, tạo nguồn cán bộ khoa học trẻ và tổ chức bồi dưỡng đội ngũ cán bộ của Thành phố và gần đây nhất là Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP. Hồ Chí Minh (Nghị quyết 98).

b. Những kết quả đạt được

TP. Hồ Chí Minh luôn xác định nguồn nhân lực là ưu tiên hàng đầu để đẩy nhanh tốc độ phát triển, nhất là trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0. Qua 5 năm thực hiện Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND ngày 07/12/2018 của Hội đồng nhân dân TP. Hồ Chí Minh, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đã ghi nhận những kết quả tích cực. Tính đến năm 2023, trên địa bàn Thành phố có: "21.210 người hoạt động trong lĩnh vực khoa học và công nghệ tại TP. Hồ Chí Minh. Trong đó có 118 giáo sư, 1.116 phó giáo sư và 6.870 tiến sỹ. Thành phố có 371 tổ chức khoa học và công nghệ, 78 viện nghiên cứu, 109 trường đại học, cao đẳng, trên 135 nhóm nghiên cứu và hợp tác quốc tế... Tổng số cán bộ, công chức, viên chức Thành phố có trình độ tiến sỹ là 817 người, thạc sỹ là 10.191 người, 82.654 người có trình độ đại học và 12.807 người có trình độ cao đẳng"[1].

Chính sách thu hút cán bộ khoa học trẻ, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc đã được Thành phố triển khai thực hiện từ năm 2018. Sau 5 năm triển khai thực hiện, tháng 12/2023, TP. Hồ Chí Minh đã tổ chức thi tuyển viên chức lần đầu tiên từ nguồn cán bộ khoa học trẻ, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc. Kết quả là, trong năm 2022 - 2023, "Thành phố Hồ Chí Minh đã hoàn thành thi tuyển 13 chức danh lãnh đạo, quản lý tại 7 cơ quan, đơn vị"[2]. Điều này cho thấy, Thành phố đã thực hiện khá nghiêm túc các quy định về công tác cán bộ. Đồng thời, thông qua thi tuyển cũng là cơ hội để TP. Hồ Chí Minh nhìn nhận, đánh giá được thực chất đội ngũ cán bộ để có những giải pháp đào tạo, bồi dưỡng và thu hút, trọng dụng nhân tài cho phù hợp.

Theo báo cáo của UBND TP. Hồ Chí Minh, giai đoạn 2019 - 2022, "Thành phố chỉ thu hút được 5 chuyên gia, nhà khoa học theo 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 trong giai đoạn 2019 - 2022"[3]. Con số này còn "khiêm tốn" đối với một đô thị lớn, nhiều lĩnh vực mũi nhọn, có tiềm năng phát triển về mọi mặt: văn hóa, kinh tế, dịch vụ... Yêu cầu đặt ra cho Thành phố hiện nay là chính sách huy động "chất xám", người tài và nguồn lực

càng phải được chú trọng và dành sự quan tâm nhiều hơn nữa

c. Những tồn tại, hạn chế

Một là, tình trạng cán bộ, công chức nghỉ việc do chế độ lương chưa phù hợp hoặc do môi trường làm việc chưa phù hợp vẫn xảy ra. Chỉ từ tháng 5 - 9/2023, "toàn TP. Hồ Chí Minh có 23 cán bộ, công chức và 179 viên chức nghỉ việc. Trước đó, từ tháng 01/2020 - ngày 30/6/2022, có 6.177 cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc (676 cán bộ, công chức và 5.501 viên chức)"[4]. Điều này chứng tỏ, TP. Hồ Chí Minh hiện còn thiếu các cơ chế, chính sách, giải pháp để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; đồng thời, các chính sách, chế độ đãi ngộ ngoài tiền lương vẫn còn khá nhiều bất cập.

Hai là, cơ chế tuyển dụng, đãi ngộ còn mang tính chất truyền thống; hiện chưa thị trường hóa lao động khu vực công mà vẫn đặt nặng tư duy lao động theo kiểu công chức, tiêu chí lựa chọn cũng còn nhiều vấn đề cần phải xem xét.

Ba là, đã có chế độ đãi ngộ đầu vào nhưng chưa bền vững, không tạo ra sự yên tâm cho đối tượng được thu hút; các chế độ, chính sách quản lý còn thiếu minh bạch.

Bốn là, việc bổ sung, sửa đổi, xây dựng mới các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài diễn ra còn chậm so với thực tiễn; một số lĩnh vực, như: giáo dục, y tế, khoa học - công nghệ chưa đạt được kết quả như mong muốn. Ngoài ra, các bước trong quy trình thu hút người tài từ khi đơn vị có nhu cầu cho đến khi lựa chọn được ứng viên phù hợp đòi hỏi nhiều thời gian, công sức và nguồn lực...

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công tại TP. Hồ Chí Minh

Thứ nhất, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức về vai trò của nhân tài và việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của TP. Hồ Chí Minh. Công tác tuyên truyền phải được tiến hành một cách rộng rãi, thường xuyên trên các phương tiện truyền thông cả truyền thống và hiện đại. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong tuyên truyền, phổ biến chính sách đến với người dân.

Thứ hai, tiếp tục nghiên cứu, đổi mới công tác cán bộ để thu hút nhân tài. Cần công khai, nghiêm túc trong việc thực hiện các khâu của công tác cán bộ, từ tuyển chọn đến bố trí việc làm, sử dụng đúng cán bộ. Tổ chức thi tuyển công chức một cách khoa học, nghiêm túc, tránh các hành vi gian lận trong thi cử hoặc cục bộ địa phương.

Thứ ba, đổi mới công tác quản lý nguồn nhân lực, thu hút, giữ chân nhân tài, phải xem đây là yêu cầu tất yếu. Thành phố cần xây dựng và hoàn thiện các chính sách đối với du học sinh, trí thức Việt Nam ở nước ngoài về công tác. Tạo lập môi trường công bằng trong việc thi tuyển, trong việc tiếp cận các cơ hội đào tạo, bồi dưỡng cho nhân tài.

Thứ tư, đổi mới và mở rộng hình thức, đối tượng thu hút. Cần xác định chính xác, cụ thể tiêu chí, ngành, lĩnh vực tập trung thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, nghiên cứu đề xuất các bước rút gọn quy trình; quan tâm đầu tư cơ sở vật chất và xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả, tạo điều kiện để mỗi người có cơ hội, điều kiện thể hiện ý tưởng, sáng tạo, kinh nghiệm, phát huy tối đa năng lực, trí tuệ cho sự phát triển của Thành phố.

Thứ năm, xây dựng, hoàn thiện và ban hành các quy định về đạo đức công vụ, văn hóa công sở. Mỗi cơ quan, đơn vị cần xây dựng và thực hiện nghiêm túc các quy định về tuyên dương, khen thưởng đối với những cán bộ, công chức nhiệt tình, trách nhiệm trong công tác. Phát huy tinh thần nêu

gương của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong công tác, mỗi cán bộ, công chức phải tự giác thực hiện và ứng xử theo các quy định về đạo đức công vụ, về văn hóa công sở.

Thứ sáu, thực hiện giao khoán việc cho các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức tùy vào vị trí việc làm, lấy đó làm tiêu chuẩn để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm. Đồng thời, căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, các sở, ban, ngành của Thành phố chủ động xây dựng kế hoạch sử dụng cán bộ, công chức; đề xuất những lĩnh vực then chốt mang tính đột phá cần có cơ chế đãi ngộ đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học.

Thứ bảy, cải thiện các chính sách về lương, thu nhập, môi trường làm việc và có những cơ chế riêng, đặc thù trong tuyển dụng nhằm thu hút người tài về làm việc trong bộ máy công. Thành phố có thể áp dụng cơ chế trả lương theo hiệu quả công việc ngoài trả lương theo ngạch, bậc; có chính sách để kết hợp thi tuyển công chức và xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý.

Thứ tám, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, trong đó tạo điều kiện cho cán bộ, công chức được tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn trong nước, các khóa học chuyên sâu, nhất là các lĩnh vực có tính ứng dụng cao kể cả trong nước và nước ngoài. Đồng thời, chú trọng tổ chức các phong trào thi đua, các cuộc thi nghiên cứu khoa học.

Thứ chín, tạo môi trường làm việc thân thiện, hấp dẫn với hệ thống hạ tầng hiện đại phục vụ cho các hoạt động nghiên cứu, thực nghiệm để kích thích sự sáng tạo của nhân tài. Tạo điều kiện để những cán bộ, công chức được tuyển theo Đề án 01-ĐA/TU ngày 05/02/2021 tham gia vào các chương trình, dự án lớn của ngành, địa phương, đơn vị, qua đó tiến cử, lựa chọn bồi dưỡng và định hướng phát triển, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của Thành phố.

4. Kết luận

Việc thu hút, trọng dụng nhân tài luôn là chủ trương nhất quán và xuyên suốt của TP. Hồ Chí Minh. Nhiều năm qua, chính quyền Thành phố đã "trải thảm đỏ" mời người tài, chuyên gia, nhà khoa học tham gia vào khu vực công nhưng hiệu quả mang lại chưa cao. Vì vậy, TP. Hồ Chí Minh cần tiếp tục nghiên cứu để thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phát triển Thành phố xứng đáng với vai trò là đô thị đặc biệt, trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, giáo dục và khoa học - công nghệ, đầu mối giao lưu và hội nhập quốc tế của đất nước❐

Chú thích:

1. Thanh Tuyền (2023). *Thành phố Hồ Chí Minh cần làm gì để thu hút người tài? - Bài 1: "Trải thảm đỏ vẫn thiếu nhân tài".* https://plo.vn, ngày 26/09/2023.

2. Ngô Bình (2024). *Thu hút nhân tài từ cơ chế đặc biệt.* https://ttbc-hcm.gov.vn, ngày 04/01/2024.

3. Quý Hiền (2022). *Chưa thu hút được nhiều người tài.* https://nhandan.vn, ngày 16/5/2022.

4. Nguyễn Tuấn Anh (2023). *Cơ chế cho tiến trình phát triển nguồn nhân lực, thu hút, giữ chân nhân tài trong khu vực công tại TP. Hồ Chí Minh.* https://www.hcmcpv.org.vn, ngày 26/10/2023.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2020). *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*

2. Hội đồng nhân dân TP. Hồ Chí Minh (2018). *Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND ngày 07/12/2018 về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018 - 2022.*

3. Nguyễn Thị Thu Hòa (2024). *Thu hút, trọng dụng nhân tài thúc đẩy quản trị nhà nước tại TP. Hồ Chí Minh.* https://www.https:quanlynhanuoc.vn, ngày 18/6/2024.