

THU HÚT NHÂN TÀI TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

NGUYỄN HƯƠNG QUẾ*

Bình Dương nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, kinh tế có bước phát triển vượt bậc, đạt tốc độ tăng trưởng cao. Tỉnh luôn xác định, thu hút nhân tài là yếu tố then chốt để phát triển. Với chủ trương: “trải thảm đỏ đón nhân tài”, tỉnh đã thu hút được đội ngũ nhân lực có tài năng đến làm việc. Song, thực tiễn thu hút nhân tài tại tỉnh Bình Dương cũng phát sinh những hạn chế, bất cập cần khắc phục. Bài viết nghiên cứu thực trạng thu hút nhân tài, đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài tại tỉnh Bình Dương hiện nay.

Từ khóa: Nhân tài; thu hút nhân tài; nguồn nhân lực chất lượng cao; tỉnh Bình Dương.

Binh Duong, located in the southern key economic region, has experienced remarkable economic growth and achieved a high growth rate. The province has consistently recognized that attracting talent is a crucial factor for development. With the policy of “rolling out the red carpet to welcome talent,” Binh Duong has successfully attracted a workforce of talented individuals to work in the province. However, the process of attracting talent in Binh Duong has also encountered certain limitations and challenges that need to be addressed. This article examines the current situation of talent attraction and proposes several solutions to enhance the effectiveness of attracting talent in Binh Duong province today.

Keywords: Talent; attracting talent; high-quality human resources; Binh Duong province.

NGÀY NHẬN: 09/7/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 15/8/2024

NGÀY DUYỆT: 18/9/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.344.2024.964>

1. Đặt vấn đề

Bình Dương là tỉnh nằm ở vùng Đông Nam Bộ có ngành công nghiệp phát triển mạnh mẽ với khoảng 4.000 dự án đầu tư vốn nước ngoài (FDI). Trong năm 2023, “tổng sản phẩm trong tỉnh (GRDP) ước tăng 5,97%; GRDP bình quân đầu người đạt 172 triệu đồng”¹. Để có được kết quả trên, ngoài chủ trương, chính sách đúng đắn của tỉnh, việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và nguồn nhân

lực cho tỉnh, đây là một trong những nhân tố quyết định đến sự phát triển của tỉnh Bình Dương. Trong tương lai, Bình Dương hướng tới xây dựng mô hình đô thị thông minh, chuyển đổi số trên toàn tỉnh, vì vậy, tỉnh luôn xác định nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, nguồn nhân lực chưa đáp ứng tốt nhất nhu cầu phát triển

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

của địa phương, các chính sách thu hút nhân tài mặc dù được Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân (HĐND), Ủy ban nhân dân (UBND) coi trọng nhưng hiệu quả chưa cao, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Chính vì vậy, nghiên cứu thực trạng và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bình Dương là yêu cầu cần thiết hiện nay.

2. Thực trạng thu hút, trọng dụng nhân tài tại tỉnh Bình Dương

a. Về chủ trương, chính sách

Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Bình Dương luôn xác định thu hút nhân tài là một nhiệm vụ quan trọng. Điều này được thể hiện thông qua việc ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, như: Quyết định số 74/2011/QĐ-UBND ngày 21/12/2011 của UBND tỉnh quy định chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương; Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐND ngày 31/7/2019 của HĐND tỉnh Bình Dương ban hành quy định về chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương; Nghị quyết số 16/2023/NQ-HĐND ngày 26/7/2023 quy định chức danh, một số chế độ, chính sách đối với người hoạt động không chuyên trách, người trực tiếp tham gia hoạt động; mức khoán kinh phí, hỗ trợ hoạt động đối với các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội ở cấp xã và ấp, khu phố trên địa bàn tỉnh Bình Dương; Nghị quyết số 27/NQ-HĐND ngày 26/7/2023 về kết quả giám sát của Hội đồng Nhân dân tỉnh về tình hình và kết quả triển khai thực hiện các chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương...

Các văn bản chỉ đạo thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài được ban hành đầy đủ, kịp thời thể hiện rõ quan điểm, chủ trương nhất quán của tỉnh là ưu tiên phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân

lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài, “trải thảm đỏ đón nhân tài”... về làm việc tại Bình Dương.

b. Những kết quả đạt được

Những năm qua, tỉnh Bình Dương đã chú trọng thực hiện các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, cùng với đó, tỉnh cũng đặc biệt quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ tài năng để tạo nguồn cán bộ kế cận. Tỉnh đã: “thực hiện chính sách thu hút người có trình độ cao về tỉnh làm việc; kết quả đã thu hút được 398 người có trình độ sau đại học, gồm: 3 phó giáo sư, tiến sĩ; 45 tiến sĩ và 350 thạc sĩ. Việc thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp, lao động có trình độ cao và lao động có tay nghề được các doanh nghiệp thực hiện với nhiều giải pháp, đáp ứng yêu cầu cho sản xuất, kinh doanh”².

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao được chú trọng triển khai trong Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2020” và với nhiều chính sách, như: thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại Trường Đại học Thủ Dầu Một; hỗ trợ cho sinh viên học các chuyên ngành phục vụ nhu cầu phát triển của tỉnh; hỗ trợ học nghề, học nâng cao trình độ thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo và hỗ trợ học bổng cho học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông điểm cao... Các chính sách này đã giúp cho chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh được nâng lên. Cùng với đó, hệ thống cơ sở đào tạo được đầu tư cả về số lượng và quy mô, số cơ sở dạy nghề công lập tăng nhanh, chất lượng đào tạo từng bước được nâng cao. Công tác đào tạo đã được xã hội hóa, huy động được nhiều nguồn lực, trong đó có sự tham gia đóng góp của doanh nghiệp và người học.

Việc đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và theo tiêu chuẩn quy định của cán bộ, công chức. Từ năm 2019 -

2023, tỉnh Bình Dương đã: “cử hơn 49.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng trong nước với kinh phí hỗ trợ hơn 102 tỷ đồng. Trong đó, đào tạo 13 tiến sĩ, 119 thạc sĩ, 35 chuyên khoa cấp II, 285 chuyên khoa cấp I và 107 đại học. Trong thời gian này, tỉnh cũng thu hút được 109 người có trình độ đại học trở lên, tập trung chủ yếu ở lĩnh vực y tế, với tổng số tiền thu hút hơn 38,5 tỷ đồng”³.

Nhìn chung, công tác thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tỉnh đã: “bám sát các quy định của Trung ương, của Tỉnh ủy về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Ủy ban nhân dân tỉnh đã triển khai cơ bản toàn diện các nội dung và ban hành kế hoạch để cụ thể hóa các nhiệm vụ, phân công trách nhiệm cụ thể từng sở, ngành, địa phương. Các chế độ, chính sách của tỉnh về thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực và các chế độ hỗ trợ cho một số ngành, lĩnh vực được ban hành kịp thời, phù hợp với tình hình thực tế của địa phương... Người được thu hút về tỉnh công tác đã đáp ứng yêu cầu của vị trí cần thu hút, trong đó số lượng bác sĩ thu hút đã góp phần bảo đảm công tác chăm sóc sức khỏe cho Nhân dân”⁴.

c. Những tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện chính sách thu hút nhân tài tỉnh Bình Dương còn những hạn chế nhất định.

(1) Văn bản quy định về chính sách thu hút nhân tài của tỉnh còn khá hạn chế. Hơn nữa, chủ trương thu hút nhân tài mới tập trung chủ yếu vào lĩnh vực giáo dục và y tế; lượng nhân tài thu hút chưa đáp ứng được yêu cầu: “... số lượng thu hút hàng năm đều thấp hơn so với số lượng theo danh mục thu hút tỉnh ban hành. Chưa có trường hợp được thu hút về công tác tại các cơ quan Đảng, đoàn thể, số trường hợp thu hút về các cơ quan hành chính rất ít...”⁵.

(2) Nguồn nhân lực của tỉnh rất dồi dào (lượng dân nhập cư cao) nhưng chất lượng còn thấp, không đáp ứng yêu cầu nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề cao, kỹ năng làm việc trong môi trường công nghệ và cạnh tranh.

(3) Tình trạng bỏ việc xảy ra ngày càng nhiều, nhất là trong lĩnh vực y tế, giáo dục khiến các đơn vị sự nghiệp công lập bị động trong việc sắp xếp, bố trí lao động và áp lực công việc ngày càng tăng. Từ ngày 01/01/2022 - 30/9/2023, số lượng công chức, viên chức thôi việc, bỏ việc là 1.125 trường hợp, trong đó viên chức sự nghiệp giáo dục có 675 trường hợp, y tế là 270 trường hợp⁶.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài tại tỉnh Bình Dương

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện các chính sách thu hút nhân tài. Bình Dương cần xây dựng chiến lược phát triển nhân tài đáp ứng những yêu cầu mang tính đặc thù riêng của tỉnh để có chính sách phân phối và sử dụng nhân tài phù hợp. Có thể nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng chính sách thu hút nhân tài tại một số địa phương đã khá thành công, như: TP. Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng... Cần xác định rõ hơn nữa những tiêu chí về tài năng, đức độ của nhân tài; phải lượng hóa được những tiêu chí đó để có căn cứ, có cơ sở rõ ràng trong việc tiến cử, giới thiệu, lựa chọn và trọng dụng người tài, nhất là những người tài ở ngoài Đảng.

Thứ hai, đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài trong các cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh. Có chính sách đãi ngộ về vật chất; chính sách khung về tiền lương đối với nhân tài để các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện thống nhất, đồng bộ. Bên cạnh đó, xem xét bổ sung chính sách hỗ trợ nhà ở, điều kiện làm việc tại nhà, các chế độ hỗ trợ khác cho gia đình, vợ con người tài để họ yên tâm làm việc. Không ngừng hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách tôn vinh, khen thưởng người tài; có chính sách

khen thưởng kịp thời những cá nhân, tổ chức đã có công phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo tốt và sử dụng đúng nhân tài mang lại hiệu quả cao. Đồng thời, phải xử phạt thật nghiêm khắc những người lợi dụng việc tiến cử người tài để sắp xếp, bố trí người thân mà không đáp ứng được vị trí công việc hoặc lợi dụng mọi cơ hội để ăn đút lót, thu lợi cá nhân, không quan tâm đến hậu quả.

Thứ ba, tập trung nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo mọi điều kiện để đội ngũ nhân tài được tham gia các khóa, lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, bồi dưỡng lý luận chính trị; nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp trong việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài. Cùng với đó, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng thế hệ trẻ tỉnh Bình Dương để họ trở thành những người công dân tốt, người lao động tốt trong tương lai. Cần thiết phải lập kế hoạch thực hiện xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phân tích nhu cầu đào tạo, đánh giá chính xác thực trạng và những kiến thức, kỹ năng thiếu hụt để từ đó xác định nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp.

Thứ tư, xây dựng môi trường làm việc công bằng, chuyên nghiệp, văn minh, hiện đại, tạo điều kiện để người tài phát huy trí tuệ, sáng tạo, cống hiến và có cơ hội thăng tiến. Đây chính là yếu tố giữ chân và phát huy tiềm năng người tài. Bởi một môi trường mà ở đó họ được bộc lộ năng lực sở trường, được tôn trọng, trọng dụng là điều quan trọng hơn cả, thậm chí còn có vai trò, ý nghĩa quan trọng hơn cả chế độ đãi ngộ.

4. Kết luận

Bình Dương đã và đang từng bước xây dựng những chính sách đặc thù trong thu hút, đãi ngộ, trọng dụng nhân tài, nhân lực chất lượng cao; phát hiện, đào tạo nhiều cán bộ trẻ có tài, có đức để phục vụ cho sự phát triển của tỉnh. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu

phát triển ngày càng cao khi đất nước hội nhập quốc tế ngày sâu rộng, đòi hỏi tỉnh tiếp tục có những sáng tạo trong thu hút, trọng dụng nhân tài □

Chú thích:

1. Bình Dương: Năm 2023, GRDP bình quân đầu người đạt 172 triệu đồng. <https://thanhtra.com.vn>, ngày 27/12/2023.

2. Đảng bộ tỉnh Bình Dương (2020). Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ X, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

3. 5 năm, hỗ trợ hơn 102 tỷ đồng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. <https://baobinhduong.vn>, ngày 31/5/2024.

4, 5. Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương (2023). Nghị quyết số 27/NQ-HĐND ngày 26/7/2023 về kết quả giám sát của Hội đồng nhân dân tỉnh về tình hình và kết quả triển khai thực hiện các chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương.

6. Giải quyết thách thức để giữ chân cán bộ tại Bình Dương. <https://chinhsachcuocsong.vnanet.vn>, ngày 24/11/2023.

Tài liệu tham khảo:

1. Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương (2019). Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐND ngày 31/7/2019 ban hành quy định về chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương.

2. Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương (2023). Nghị quyết số 16/2023/NQ-HĐND ngày 26/7/2023 quy định chức danh, một số chế độ, chính sách đối với người hoạt động không chuyên trách, người trực tiếp tham gia hoạt động; mức khoán kinh phí, hỗ trợ hoạt động đối với các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội ở cấp xã và ấp, khu phố trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

3. Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương (2023). Nghị quyết số 27/NQ-HĐND ngày 26/7/2023 về kết quả giám sát của Hội đồng Nhân dân tỉnh về tình hình và kết quả triển khai thực hiện các chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương.

4. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương (2011). Quyết định số 74/2011/QĐ-UBND ngày 21/12/2011 quy định chính sách thu hút, chế độ hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương.