

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

DƯƠNG TRÚC TIÊN

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC
VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, năm 2016

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

DƯƠNG TRÚC TIÊN

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC
VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành : Luật Hiến pháp và Luật Hành chính

Mã số: 60.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học:

PGS.TS. VŨ THƯ

HÀ NỘI, năm 2016

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, cho phép tôi trân trọng cảm ơn PGS.TS. Vũ Thu đã giúp đỡ, hướng dẫn tôi về mọi mặt để hoàn thành luận văn này.

Xin trân trọng cảm ơn các thầy giáo, cô giáo Học viện Khoa học xã hội đã tận tình giảng dạy, giúp đỡ cho bản thân trong 02 năm qua để có được kết quả học tập như hôm nay.

Xin chân thành cảm ơn lãnh đạo Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng đã hỗ trợ, giúp đỡ tôi để có thể hoàn thành luận văn này.

Cảm ơn những người thân, bạn bè đồng nghiệp, anh chị em học viên cùng khóa, cùng lớp đã giúp đỡ, chia sẻ, động viên tôi những lúc khó khăn để hoàn thành luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN

Luận văn “*Quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng*” là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi dưới sự hướng dẫn của PGS.TS. Vũ Thư. Tôi xin cam đoan kết quả nghiên cứu và số liệu trong Luận văn là hoàn toàn trung thực, chưa được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác. Các thông tin và tài liệu trích dẫn trong Luận văn đã được ghi rõ nguồn gốc.

Tác giả luận văn

Dương Trúc Tiên

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO.....	6
1.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao.....	6
1.2. Nội dung quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao	19
1.3. Những yếu tố tác động đến việc quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao.....	22
Kết luận Chương 1	28
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG	29
2.1. Các đặc điểm của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng.....	29
2.2. Cơ sở pháp lý của việc quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở thành phố Đà Nẵng.....	32
2.3. Thực tiễn quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở thành phố Đà Nẵng	37
Kết luận Chương 2	46
CHƯƠNG 3. CÁC GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO.....	47
3.1. Nhu cầu tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao	47
3.2. Quan điểm tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao..	54
3.3. Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao....	58
Kết luận chương 3	71
KẾT LUẬN	73
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

HĐND : Hội đồng nhân dân

UBND : Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Số hiệu bảng biểu	Tên bảng biểu	Trang
2.1.	Các chính sách thu hút qua các giai đoạn	35
3.1.	Nhu cầu đội ngũ lao động có trình độ đại học trở lên của tổ chức trên địa bàn thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2016-2020	53
3.2.	Tiêu chí tuyển chọn chuyên gia	68

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bất kỳ tổ chức nào con người cũng luôn là yếu tố đóng vai trò tiên quyết. Trong bộ máy chính quyền, yếu tố con người lại càng giữ vai trò quan trọng hơn. Chính vì thế, thu hút nguồn nhân lực là một chính sách được rất nhiều quốc gia, địa phương quan tâm thực hiện nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; nhất là trong giai đoạn hiện nay, khi mà thế giới đang có xu hướng chuyển sang nền kinh tế tri thức, nguồn lực con người càng trở thành động lực chủ yếu của sự phát triển nhanh và bền vững. Mỗi địa phương, tổ chức luôn tìm cách đưa ra những chính sách thu hút và duy trì nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao, coi đây là một hoạt động đầu tư mang tính chiến lược, quyết định đến sự phát triển bền vững của địa phương, tổ chức mình.

Ngày 16/10/2003, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 33-NQ/TW về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; theo đó, Bộ Chính trị đã đặt ra mục tiêu xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những đô thị lớn của cả nước, là trung tâm kinh tế - xã hội lớn của miền Trung, đặc biệt là trung tâm giáo dục - đào tạo và khoa học công nghệ của khu vực. Bên cạnh đó, Thành phố đang hướng đến mục tiêu phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, vật liệu mới, điện tử,... và trở thành trung tâm y tế chuyên sâu của khu vực miền Trung - Tây Nguyên với nhiều bệnh viện chuyên khoa có quy mô lớn. Để đạt được các mục tiêu đó, ngay từ năm 1998, Đà Nẵng đã thực hiện chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao và đạt được nhiều kết quả, bổ sung một lực lượng nhân lực được đào tạo bài bản, có trình độ đáp ứng được yêu cầu của những công việc đòi hỏi tri thức, kỹ năng, kỹ xảo tiên tiến, hiện đại. Tuy nhiên, các đối tượng thu hút chủ yếu phục vụ nhu cầu nguồn nhân lực của bộ máy quản lý hành chính và hỗ trợ một phần cho các đơn vị sự nghiệp. Mặt khác, mặc dù việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong nền công vụ đã đạt được những kết quả nhất định nhưng việc triển khai vẫn có những

bất cập và thiếu đồng bộ nên các kết quả đạt được vẫn còn những bất cập, hiệu quả chưa cao. Do đó, việc nghiên cứu triển khai thực hiện thành công đột phá “phát triển nhân lực chất lượng cao, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới” theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Đà Nẵng nhiệm kỳ 2015 - 2020 là công việc đặc biệt quan trọng.

Từ những trình bày trên đây, học viên chọn nghiên cứu đề tài “*Quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng*” nhằm trước hết góp phần hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở địa phương, đồng thời có thể có ý nghĩa chung cho các địa phương khác.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vấn đề thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung và người có tài năng trong hoạt động công vụ của các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng đã được nhiều tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài nghiên cứu, như:

- “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, “*Về phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” của GS. TS Phạm Minh Hạc;

- “*Vai trò của nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, những thách thức lớn đối với Việt Nam*” và “*Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*” của Trần Văn Tùng;

- Luận án tiến sĩ “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức*” của Lê Thị Ngân (năm 2005);

- Luận án tiến sĩ “*Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính*” của Trần Văn Ngợi (năm 2015);

- Luận văn thạc sĩ kinh tế “*Giải pháp nhằm thu hút nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi*” của Bùi Văn Dũng (năm 2011).

Qua nghiên cứu, chúng tôi nhận thấy rằng các công trình đã có sự thống nhất chung về vị trí, tầm quan trọng của nhân tài cũng như việc thu hút, giữ chân người tài, coi nhân tài là yếu tố then chốt đảm bảo cho sự phát triển. Đặc biệt, trong những năm gần đây, xuất phát từ việc nhận thức được vai trò quan trọng của nguồn nhân

lực đối với sự phát triển của nền hành chính công vụ, đã có nhiều hơn những công trình nghiên cứu và đề xuất các giải pháp cụ thể trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước, như Luận án tiến sĩ “*Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính*” của Trần Văn Ngợi, Luận văn thạc sĩ kinh tế “*Giải pháp nhằm thu hút nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi*” của Bùi Văn Dũng.

Tuy nhiên, phần lớn các đề tài tập trung nghiên cứu thu hút nguồn nhân lực ở góc độ chính sách; những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả thu hút đã được đề xuất nhìn chung vẫn còn tản mạn, nặng về định tính, chưa thực sự đi sâu vào nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống với phương diện quản lý nhà nước cũng như việc hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật là cơ sở pháp lý để thực hiện việc thu hút, các cơ chế, nguồn lực đảm bảo cho việc thực hiện thu hút nguồn nhân lực.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn, luận văn đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ những vấn đề lực lượng về quản lý nhà nước về
- Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng;
- Đề xuất các giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao cho thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý nhà nước bằng pháp luật trong việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian, luận văn nghiên cứu quản lý nhà nước bằng pháp luật trong

việc thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong phạm vi thành phố Đà Nẵng, cụ thể là tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố Đà Nẵng (khu vực công);

- Về thời gian, luận văn nghiên cứu thực trạng chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao giai đoạn từ năm 1998 đến năm 2015.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn tiếp cận dựa trên nguyên lý và phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối của Đảng, Nhà nước về thu hút và trọng dụng người có tài năng.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp tìm hiểu tư liệu, phương pháp điều tra xã hội học bằng bảng hỏi, phương pháp so sánh, phương pháp tổng hợp và phân tích định lượng.

6. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận văn làm rõ các vấn đề lý luận về quan niệm nhân lực chất lượng cao; khái niệm và nội hàm của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao; ý nghĩa, tầm quan trọng và các yếu tố tác động đến việc quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao, vai trò của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao; tổng hợp kinh nghiệm quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực từ các địa phương trong nước và một số quốc gia, thành phố trên thế giới.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận văn đã khảo sát, phân tích thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng nhằm chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, bất cập của các chính sách và làm rõ nguyên nhân khách quan, chủ quan; từ đó đề xuất được những giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, Luận văn được kết cấu thành ba chương, cụ thể:

Chương 1. Những vấn đề lý luận của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao;

Chương 2. Thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng;

Chương 3. Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

1.1.1. Thu hút nhân lực chất lượng cao - nhu cầu của phát triển đời sống xã hội hiện nay

1.1.1.1. Khái niệm nhân lực chất lượng cao

“Nguồn lực con người” hay “nguồn nhân lực” là khái niệm được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển. Các công trình nghiên cứu trên thế giới và trong nước gần đây đề cập đến khái niệm nguồn nhân lực với các góc độ khác nhau.

Theo định nghĩa của Liên Hiệp Quốc thì “Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng” [10].

Việc quản lý và sử dụng nguồn lực con người khó khăn phức tạp hơn nhiều so với các nguồn lực khác bởi con người là một thực thể sinh vật - xã hội, rất nhạy cảm với những tác động qua lại của mọi mối quan hệ tự nhiên, kinh tế, xã hội diễn ra trong môi trường sống của họ.

Theo David Begg: “Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích đem lại thu nhập trong tương lai” [10].

Khái niệm nguồn nhân lực cũng được nhiều tác giả ở Việt Nam xác định. GS.TS Phạm Minh Hạc cho rằng: “Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hoặc một địa phương, tức nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng

được yêu cầu của cơ chế chuyển đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa” [9, tr. 269]. Còn theo TS. Nguyễn Hữu Dũng: “Nguồn nhân lực được xem xét dưới hai góc độ năng lực xã hội và tính năng động xã hội. Ở góc độ thứ nhất, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng giúp định hướng phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo không ngừng nâng cao năng lực xã hội của nguồn nhân lực thông qua giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên nếu chỉ dừng lại ở dạng tiềm năng thì chưa đủ. Muốn phát huy tiềm năng đó phải chuyển nguồn nhân lực sang trạng thái động thành vốn nhân lực, tức là nâng cao tính năng động xã hội của con người thông qua các chính sách, thể chế và giải phóng triệt để tiềm năng con người. Con người với tiềm năng vô tận nếu được tự do phát triển, tự do sáng tạo và cống hiến, được trả đúng giá trị lao động thì tiềm năng vô tận đó được khai thác phát huy trở thành nguồn vốn vô cùng to lớn” [3, tr. 5].

Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người thuộc các nhóm đó, nhờ tính thống nhất mà nguồn lực con người biến thành nguồn vốn con người đáp ứng yêu cầu phát triển.

Nguồn nhân lực, theo cách tiếp cận mới, có nội hàm rộng rãi bao gồm các yếu tố cấu thành về số lượng, tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội, sức sáng tạo, truyền thống lịch sử và văn hoá.

Như vậy, các khái niệm trên cho thấy nguồn lực con người không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

Khái niệm “nguồn nhân lực” (human resources) được hiểu như khái niệm “nguồn lực con người”. Khi được sử dụng như một công cụ điều hành, thực thi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực bao gồm bộ phận dân số trong

độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động - hay còn được gọi là nguồn lao động. Bộ phận của nguồn lao động gồm toàn bộ những người từ độ tuổi lao động trở lên có khả năng và nhu cầu lao động được gọi là lực lượng lao động.

Như vậy, xem xét dưới các góc độ khác nhau có thể có những khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực nhưng những khái niệm này đều thống nhất nội dung cơ bản: nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Con người với tư cách là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất giữ vị trí hàng đầu, là nguồn lực cơ bản và nguồn lực vô tận của sự phát triển không thể chỉ được xem xét đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng; không chỉ là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động mà là các thể hệ con người với những tiềm năng, sức mạnh trong cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội.

Vì vậy, có thể định nghĩa: *Nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hoà các tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.*

Trong quan niệm về nhân lực chất lượng cao, trên thế giới, có hai thuật ngữ có liên quan thường được sử dụng là talent (nhân tài) và skilled worker (lao động có kỹ năng/trình độ) hay highly skilled worker (lao động có kỹ năng/trình độ cao). Talent (nhân tài) thường để chỉ những người có tài năng, năng khiếu bẩm sinh để làm một công việc nhất định. Còn lao động có trình độ (cao) là để chỉ những người có những kỹ năng thực hiện công việc thông qua quá trình đào tạo, huấn luyện hoặc làm việc. Nhưng thông thường, thuật ngữ “nhân tài” vẫn được sử dụng để chỉ những người có trình độ cao, có năng lực, uy tín trong một lĩnh vực nghề nghiệp nhất định. Ngoài ra, còn có các thuật ngữ có liên quan như thiên tài (người có tài năng, năng khiếu thiên phú đặc biệt, hơn hẳn người thường), hiền tài,...

Để đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực cho nền kinh tế, các quốc gia phát triển như các nước khu vực Tây Âu, Úc, Canada, Mỹ, Nhật, Hàn Quốc đều quan tâm đặc biệt đến việc thu hút lao động có trình độ từ nước ngoài.

Trong các chính sách về quản lý di cư hoặc nhập tịch của những nước này đều có những quy định nhằm thu hút hoặc tạo điều kiện thuận lợi cho việc cư trú hoặc nhập tịch đối với lao động có trình độ (skilled worker/highly skilled worker). Trong khi đó, các nước Ấn Độ, Trung Quốc, Đài Loan, Ailen, Đức, Thụy Điển thì lại đề ra các chính sách như tạo điều kiện thuận lợi thành lập doanh nghiệp, mở rộng cơ hội đầu tư, cho phép có hai quốc tịch, ưu đãi thuế,... để kêu gọi lao động có trình độ là ngoại kiều hồi hương. Vì thế, thuật ngữ “lao động có trình độ” ngày càng được sử dụng phổ biến hơn, dù giới nghiên cứu cũng như các nhà hoạch định chính sách vẫn chưa có một định nghĩa chính thức và thống nhất cho thuật ngữ này.

Tùy vào chính sách nhập cư của từng nước và cách tiếp cận khác nhau mà các quốc gia đề ra tiêu chuẩn khác nhau để phân biệt lao động có trình độ và lao động không có trình độ. Hơn nữa, định nghĩa lao động có trình độ còn thay đổi theo thời gian để phù hợp với cấu trúc nền kinh tế và cấu trúc thị trường lao động. Lao động có trình độ cũng thường được gọi là “chuyên gia” (professional) hoặc “lao động có trình độ cao” (highly skilled worker) nhưng tùy từng hoàn cảnh mà có nghĩa khác nhau.

Có hai cách tiếp cận định nghĩa lao động có trình độ, phụ thuộc vào mục đích nghiên cứu và nguồn dữ liệu phân tích. Cách thứ nhất cho rằng lao động có trình độ là người có trình độ đào tạo ít nhất là ở bậc đại học (cao đẳng). Đây là cách tiếp cận khá thuận lợi cho công tác thống kê số liệu, vì thế thường được sử dụng rộng rãi. Cùng cách tiếp cận này, đôi khi, lao động có trình độ cao (highly skilled worker) được xác định là người đã qua đào tạo sau đại học hoặc có bằng tiến sĩ. Chẳng hạn, Tổ chức Khoa học Quốc gia Hoa Kỳ là tổ chức thu thập đầy đủ nhất bộ thông tin về các nhà khoa học và kỹ sư quốc tế và bộ thông tin này chỉ tập trung thông tin về những nhà khoa học/kỹ sư có bằng tiến sĩ trở lên. Cách tiếp cận này có một bất cập trên thực tế là có những người đã từng làm tốt những công việc đòi hỏi trình độ nhưng lại chưa tốt nghiệp bậc đại học hoặc bằng cấp của họ không được công nhận, chuyển đổi ở những quốc gia khác nhau nên từ người có trình độ, họ lại trở thành lao động không có kỹ năng.

Cách tiếp cận thứ hai dựa trên đặc điểm nghề nghiệp của người lao động. Theo

đó, nhân lực trình độ cao là những người làm việc trong ngành y tế (bác sĩ, y tá đã đăng ký hành nghề, kỹ thuật viên y tế) hoặc công nghệ cao (toán, máy tính, khoa học tự nhiên, kỹ sư kỹ thuật công nghệ,...). Cách tiếp cận này có nhược điểm là rất nhiều trường hợp làm trong lĩnh vực này nhưng lại chưa qua đào tạo.

Các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và phát triển Kinh tế (OECD) và Cộng đồng chung châu Âu (EU) thì lại đưa ra định nghĩa “Nguồn nhân lực có trình độ trong lĩnh vực khoa học - công nghệ phải thỏa mãn một trong hai tiêu chí: hoặc có trình độ đại học hoặc đã từng làm việc trong lĩnh vực khoa học - công nghệ ở vị trí của người phải tốt nghiệp đại học”. Trong khi đó, tại cuộc hội thảo *“Dòng chuyển dịch quốc tế của nguồn nhân lực trình độ cao: Từ phân tích số liệu thống kê đến xây dựng chính sách”* do các nước OECD tổ chức vào tháng 6/2001 tại Pari lại xác định nhân lực trình độ cao là những người đã được đào tạo sau đại học, nhà nghiên cứu, chuyên gia công nghệ thông tin, y dược, các nhà quản trị doanh nghiệp [4].

Cũng có quan điểm cho rằng nguồn nhân lực trình độ cao phải đáp ứng cả hai tiêu chí trên. Chẳng hạn, pháp luật về nhập cảnh theo visa H-1B của Mỹ quy định người lao động nước ngoài muốn xin visa loại này phải có kiến thức trong các lĩnh vực như kiến trúc sư, kỹ sư, toán, lý, khoa học xã hội, công nghệ sinh học, y dược, giáo dục, luật, kế toán, kinh doanh, thần học, nghệ thuật và ít nhất phải có bằng cử nhân (trừ người mẫu). Mỗi năm, Mỹ cấp khoảng 65.000 visa dạng này. Riêng đối với người đang ở Mỹ thì phải có bằng thạc sĩ trở lên do các cơ sở đào tạo ở Mỹ cấp (hạn mức 20.000 visa/năm). Tiêu chuẩn cấp thẻ xanh của EU cũng quy định người có “trình độ cao” là người có bằng đại học và 3 năm kinh nghiệm làm việc liên quan.

Nhìn chung, trên thế giới, tùy cách tiếp cận, mục tiêu nghiên cứu, hoặc mục tiêu hoạch định chính sách mà khái niệm nguồn nhân lực trình độ cao được định nghĩa khác nhau. Nhưng có thể rút ra một điểm chung nhất là họ phải được đào tạo ở một bậc học nhất định (đại học trở lên hoặc cao học, nghiên cứu sinh trở lên) và trong một số lĩnh vực nghề nghiệp nhất định.

Ở Việt Nam, các thuật ngữ “nguồn nhân lực trình độ cao” và “nhân lực chất lượng cao” cũng được sử dụng khá phổ biến trên các phương tiện thông tin đại

chúng. Chúng ta cũng chưa có một định nghĩa chính thức cho những thuật ngữ này. Có quan điểm cho rằng “nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu của thị trường, tức là có kiến thức; có kỹ năng; có thái độ, tác phong làm việc tốt, trách nhiệm với công việc” [15]. Như vậy, bất kỳ người lao động nào (công nhân, kỹ thuật viên, kỹ sư, bác sĩ, giáo sư hay tiến sĩ) được sử dụng đúng ngành nghề đào tạo, đáp ứng yêu cầu tốt nhất công việc của cơ quan, doanh nghiệp cũng đều là nhân lực chất lượng cao. Vì thế, để xác định một người có phải là “nhân lực chất lượng cao” hay không phải thông qua việc đánh giá quá trình và kết quả làm việc của họ.

Với cách tiếp cận hình thức, có tài liệu sử dụng khái niệm “nguồn nhân lực trình độ cao”, để chỉ “những người đã đạt được một trình độ đào tạo nhất định thuộc hệ thống giáo dục đại học, nắm vững chuyên môn nghề nghiệp, có khả năng làm việc độc lập, tổ chức triển khai những công trình quan trọng với phương pháp khoa học, công nghệ tiên tiến” [15]. Cách tiếp cận này cũng khá tương đồng với cách tiếp cận khái niệm lao động có kỹ năng cao trên thế giới, tức là cùng dựa vào tiêu chí trình độ đào tạo để xác định nguồn nhân lực trình độ cao. Như Các Mác đã nói “một lao động được coi là cao hơn, phức tạp hơn so với lao động xã hội trung bình là biểu hiện của một sức lao động đòi hỏi những chi phí đào tạo cao hơn, người ta phải tốn nhiều thời gian lao động để tạo ra nó và vì vậy, nó có một giá trị cao hơn so với sức lao động giản đơn”.

Từ việc tham khảo cách tiếp cận khái niệm lao động có kỹ năng cao và khái niệm nguồn nhân lực trình độ cao như đã trình bày trên đây, xin đưa ra một khái niệm cho nguồn nhân lực chất lượng cao như sau: *“Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người đã đạt được trình độ đào tạo ít nhất ở bậc đại học, trong lĩnh vực khoa học, kinh tế, xã hội, nhất là trong lĩnh vực khoa học - công nghệ, y tế, giáo dục - đào tạo, nắm vững chuyên môn nghề nghiệp, có khả năng làm việc độc lập và tổ chức triển khai công việc hiệu quả với phương pháp khoa học, công nghệ tiên tiến”*.

Từ khái niệm trên, có thể chỉ ra một số tiêu chí chủ yếu xác định nhân lực chất lượng cao cần thu hút là:

- *Trình độ đào tạo*: thông thường, người có trình độ đại học đã được xem là được đào tạo và có chuyên môn nghề nghiệp. Nên bằng cấp tối thiểu của nguồn nhân lực trình độ cao phải là bằng đại học. Để nâng cao chất lượng đối tượng thu hút, các vấn đề về hạng tốt nghiệp (giỏi, khá), ngành nghề đào tạo, cơ sở đào tạo là những yếu tố cần xem xét khi thu hút. Những người tốt nghiệp hạng giỏi, xuất sắc sẽ được ưu tiên, tuy nhiên đối với một số công việc hoặc lĩnh vực nghề nghiệp đặc thù thì người tốt nghiệp hạng khá nhưng có kinh nghiệm làm việc với hiệu quả công việc cao vẫn có thể được xem xét thu hút (dù chính sách đãi ngộ có khác nhau). Tương tự như vậy, cũng có những lĩnh vực nghề nghiệp và vị trí tuyển dụng cụ thể mà người có trình độ cao phải là thạc sĩ trở lên (như nghiên cứu khoa học, giảng viên các trường đại học, cao đẳng, trường trung học phổ thông chuyên,...).

- *Các kỹ năng tin học, ngoại ngữ*: trong thời đại bùng nổ công nghệ thông tin và xu thế toàn cầu hóa, các kỹ năng tin học và ngoại ngữ là những tiêu chí quan trọng để xác định nguồn nhân lực trình độ cao. Đây là những công cụ để người lao động tiếp cận tri thức và vận dụng tri thức hiệu quả trong công việc. Cũng như tiêu chí trình độ chuyên môn, các kỹ năng tin học và ngoại ngữ cần được tiêu chuẩn hóa để đảm bảo rằng ứng viên có khả năng đọc hiểu các tài liệu chuyên ngành, khả năng giao tiếp, khả năng tìm kiếm sử dụng thông tin, tri thức hiệu quả.

- *Kinh nghiệm công tác*: là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá trình độ của nguồn nhân lực. Kinh nghiệm làm việc khiến việc vận dụng kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo nhuần nhuyễn hơn và nhờ đó hiệu quả công việc cũng được đảm bảo hơn. Vì thế đối với những người chưa có được trình độ chuyên môn thạc sĩ, tiến sĩ thì cần xem xét thêm yếu tố kinh nghiệm công tác để quyết định tuyển dụng.

- *Thành tích nổi bật*: Đây là yếu tố bảo chứng cho hiệu quả công việc của người lao động, thành tích công tác có thể thể hiện dưới những sản phẩm, công trình cụ thể hoặc chứng nhận, chứng thực của các cấp có thẩm quyền qua các hình thức khen thưởng, vinh danh...

- *Tư chất, đạo đức*: Khả năng tư duy và giải quyết vấn đề rất quan trọng trong việc xác định một nhân viên tốt, vì thế các doanh nghiệp tuyển dụng nhân sự thường

rất quan tâm đến việc kiểm tra tư chất của ứng viên thông qua các bài kiểm tra về IQ, EQ hoặc các cuộc phỏng vấn, giải quyết tình huống,... Đây sẽ là tiêu chí mà chúng ta cần cân nhắc khi thu hút và tuyển dụng nhân lực trong thời gian đến. Ngoài ra, các phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong cũng rất quan trọng trong quá trình xem xét tuyển dụng; kể cả việc nhận thức được tính chất của công việc trong khu vực công cũng cần được quan tâm để hạn chế tình trạng bỏ việc sau khi được thu hút.

1.1.1.2. Nhu cầu thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi mà nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất vẫn còn hạn hẹp. Các nguồn lực khác như vốn, tài nguyên thiên nhiên, vị trí địa lý, khoa học - kỹ thuật, công nghệ,... không những hữu hạn mà còn cần được kết hợp với nguồn lực con người thì mới có thể phát huy tác dụng và có ý nghĩa tích cực xã hội. Con người với tư cách là chủ thể của mọi sự sáng tạo, kiến tạo nên xã hội. Vì vậy, ở mọi thời đại, chế độ xã hội, sự phát triển nguồn lực con người đều được đặt ở vị trí trung tâm. Trong thời đại ngày nay, sự phát triển nguồn nhân lực càng cần thiết hơn bao giờ hết, vì những lý do cơ bản sau đây:

Thứ nhất, phát triển nguồn nhân lực là nhân tố thúc đẩy tăng trưởng kinh tế

Mối quan hệ giữa nguồn lao động với phát triển kinh tế thì nguồn lao động luôn luôn đóng vai trò quyết định đối với mọi hoạt động kinh tế trong các nguồn lực để phát triển kinh tế. Tăng trưởng kinh tế của một quốc gia có mối tương quan chặt chẽ với vốn vật chất và vốn con người. Theo kết quả phân tích hồi quy hàm số sản xuất của các nền kinh tế Đông Nam Á, thì 60% tốc độ tăng trưởng thực của nền kinh tế là do đóng góp của tích lũy vốn vật chất và vốn con người. Hơn nữa, trong 60% đó, vốn vật chất đóng góp từ 35% - 49%, còn lại 51% - 65% là phần đóng góp của vốn con người (thông qua chỉ số về trình độ giáo dục) .

Hơn nữa, khi nghiên cứu về mối quan hệ tương hỗ giữa đầu tư phát triển nguồn nhân lực và đầu tư vốn vật chất, các lý thuyết tăng trưởng kinh tế đều thống nhất rằng, chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao sẽ tăng cường khả năng sinh lợi của máy móc thiết bị; đến lượt nó, hàm lượng vốn vật chất tăng sẽ làm tăng hiệu

quả đầu tư vào giáo dục - đào tạo. Lịch sử phát triển kinh tế thế giới cũng đã chứng minh rằng, để đạt được sự tăng trưởng kinh tế cao và ổn định, nhất thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ lao động kỹ thuật, nghĩa là phải đầu tư vào giáo dục - đào tạo; chất lượng nguồn nhân lực được nâng cao chính là tiền đề thành công của các nước công nghiệp mới ở Châu Á. Như vậy, có thể khẳng định rằng mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và tăng trưởng kinh tế là mối quan hệ biện chứng nhân quả. Phát triển nguồn nhân lực sẽ đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế; đến lượt mình, tăng trưởng kinh tế tạo điều kiện thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực là nhân tố thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Nguồn nhân lực được xem là nhân tố quyết định của quá trình sản xuất và phát triển kinh tế - xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực càng cao càng thúc đẩy nhanh quá trình hình thành và chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa cả về quy mô và cường độ. Cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động càng tiên bộ càng đòi hỏi khả năng thích ứng cao hơn của nguồn nhân lực cả về trình độ học vấn, trí tuệ, năng lực sáng tạo, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, thể lực cũng như phẩm chất tâm sinh lý, ý thức, lối sống, đạo đức... Đó là mối quan hệ biện chứng nhân quả giữa chất lượng nguồn nhân lực (kết quả của phát triển nguồn nhân lực) với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động của mỗi quốc gia và vùng lãnh thổ.

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đòi hỏi phải tạo ra sự tăng trưởng nhanh trên cả ba khu vực: nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Trong đó, tăng nhanh tỉ trọng khu vực công nghiệp, dịch vụ và giảm tỉ trọng nông nghiệp trong cơ cấu GDP. Muốn vậy, phải phát triển nguồn nhân lực, mà trước hết là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt ở nông thôn, bởi vì, nếu không có lao động chuyên môn kỹ thuật, lao động đã qua đào tạo thì không thể đưa khoa học - công nghệ mới vào sản xuất, không thể nâng cao năng suất lao động xã hội; và tất nhiên, vì yêu cầu đảm bảo an ninh lương thực, mà không rút được lực lượng lao động nông thôn ra khỏi khu vực nông nghiệp để bổ sung cho khu vực

công nghiệp và dịch vụ. Sự mất cân đối giữa cung và cầu về chất lượng lao động ở nông thôn đang là trở ngại trực tiếp cho quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu sản xuất nông nghiệp và cơ cấu lao động trong khu vực. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực, tức gia tăng về số lượng, đổi mới và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách toàn diện, là điều kiện và tiền đề thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực là nhân tố nâng cao năng suất lao động và tăng thu nhập cho người lao động

Giáo dục mang lại cho mỗi cá nhân ở một trình độ nhất định việc làm và thu nhập (lợi ích cá nhân). Người có học vấn cao có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn và ít có nguy cơ thất nghiệp. Nghiên cứu của Krueger và Lindahl cho thấy nếu trình độ học vấn cao hơn thì thu nhập trung bình một năm tăng từ 5 - 15%. Nghiên cứu của Becker trước đó cũng công bố kết quả tương tự nhưng ông nhấn mạnh thêm giữa những người có cùng trình độ, thu nhập trung bình cũng khác nhau tùy thuộc vào giới tính và chủng tộc. Kết quả nghiên cứu của Ngân hàng thế giới về mối liên hệ giữa phát triển giáo dục - đào tạo với mức tăng thu nhập bình quân đầu người và mức tăng trưởng kinh tế ở 113 quốc gia cho thấy, giáo dục phổ thông có vai trò rất quan trọng đối với mức tăng thu nhập và tăng trưởng kinh tế. Trên cơ sở đó, có thể nói rằng phát triển nguồn nhân lực mà trung tâm là phát triển giáo dục - đào tạo là nhân tố cơ bản làm gia tăng năng suất, thu nhập của người lao động và thu nhập cao lại tạo ra các điều kiện cần thiết để phát triển nguồn nhân lực.

Thứ tư, phát triển nguồn nhân lực góp phần tạo nên sự bền vững xã hội

Khi tìm được việc làm ổn định, có thu nhập hợp lý, con người sẽ cảm thấy thoải mái với chính bản thân mình. Người có tri thức thường cởi mở hơn, quan tâm đến sức khỏe và vì vậy sống khỏe hơn và hạnh phúc hơn. Helliwell và Putnam đưa ra kết quả nghiên cứu cho thấy ở những nước có nền giáo dục tốt, sự tin tưởng lẫn nhau và sự tham gia vào các hoạt động chính trị gia tăng. Người có tri thức thích tham gia vào các hoạt động xã hội và ít phạm pháp hơn. Những điều này góp phần làm giảm sự chi tiêu lợi tức xã hội như lương trợ cấp thất nghiệp, chi phí điều trị

bệnh, chi phí cho việc đảm bảo an ninh trật tự...

1.1.2. Khái niệm và đặc điểm của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

1.1.2.1. Khái niệm quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Quản lý là thuật ngữ được sử dụng khá phổ biến hiện nay và là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học, trong đó có cả tự nhiên và xã hội. Mỗi ngành khoa học nghiên cứu về quản lý ở góc độ riêng của mình và đưa ra định nghĩa riêng, cách diễn đạt riêng về quản lý. Trong tiếng Việt, có cách giải thích quản lý nhà nước là: “Tổ chức, điều hành các hoạt động kinh tế - xã hội theo pháp luật”. Về vấn đề này, Các Mác đã coi “quản lý là một chức năng đặc biệt nảy sinh từ bản chất xã hội của quá trình lao động”, “Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn thì ít nhiều đều cần đến một sự chỉ đạo để điều hòa những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung.... Một người đốc tầu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng”.

Tuy nhiên, quan niệm chung về quản lý do điều khiển học mà ra; theo đó, “quản lý là sự tác động định hướng bất kỳ lên một hệ thống nào đó nhằm trật tự hóa nó và hướng nó phát triển phù hợp với những quy luật nhất định”.

Hoạt động quản lý hành chính nhà nước là hoạt động mang tính chủ động và sáng tạo. Điều này thể hiện ở việc các chủ thể quản lý hành chính căn cứ vào tình hình, đặc điểm của từng đối tượng quản lý để đề ra các biện pháp quản lý thích hợp. Tính chủ động sáng tạo được quy định bởi chính bản thân sự phức tạp, đa dạng, phong phú của đối tượng quản lý và đòi hỏi các chủ thể quản lý phải áp dụng biện pháp giải quyết mọi tình huống phát sinh một cách có hiệu quả nhất. Tuy nhiên, sự chủ động và sáng tạo đó không vượt ra ngoài phạm vi của nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa và kỷ luật nhà nước. Để thực hiện vai trò quản lý nhà nước, nhà nước sử dụng nhiều loại công cụ quản lý khác nhau như kế hoạch, chính sách, pháp luật...

Quản lý nhà nước có chủ thể quản lý và khách thể quản lý riêng. Chủ thể quản lý nhà nước là hệ thống pháp nhân công quyền - thiết chế tổ chức hành chính nhà

nước và khách thể của quản lý nhà nước là các quá trình xã hội và hành vi của con người hoặc tổ chức của con người. Trong quản lý nhà nước, chủ thể và khách thể quản lý được tách biệt tương đối vì con người vừa là chủ thể vừa là khách thể của quản lý nhà nước.

Trên cơ sở quan niệm chung về quản lý nhà nước, chúng ta xem xét khái niệm quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao là: hoạt động của bộ máy nhà nước nhằm đề ra và thực hiện các chính sách, pháp luật ưu đãi để khuyến khích các đối tượng lao động có trình độ cao đến công tác và các giải pháp để quản lý, sử dụng và phát huy năng lực của nguồn nhân lực đó. Từ những trình bày trên có thể quan niệm quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là hoạt động của nhà nước trong việc trật tự hóa và hướng hoạt động của các cơ quan, tổ chức có liên quan đến mục đích thu hút nhân lực chất lượng cao thông qua việc ban hành và thực hiện chính sách và pháp luật.

1.1.2.2. Đặc điểm của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Thứ nhất, quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước.

Quyền lực nhà nước trong quản lý hành chính nhà nước trước hết thể hiện ở việc các chủ thể có thẩm quyền thể hiện ý chí nhà nước thông qua phương tiện nhất định, trong đó phương tiện cơ bản và đặc biệt quan trọng được sử dụng là văn bản quản lý hành chính nhà nước. Bằng việc ban hành văn bản, nhà nước thể hiện ý chí của mình dưới dạng các chủ trương, chính sách pháp luật nhằm định hướng cho hoạt động thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong từng giai đoạn, trên cơ sở định hướng phát triển, nhà nước sẽ xác định những ngành nghề, đối tượng tập trung thu hút; đồng thời đưa ra các chính sách ưu đãi về hỗ trợ kinh phí, nhà ở, tuyển dụng... để thu hút những cá nhân có tài năng, có trình độ đáp ứng đủ điều kiện đến làm việc. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng quy định cụ thể về trách nhiệm, nghĩa vụ của đối tượng thu hút.

Các cơ quan hành chính nhà nước được giao nhiệm vụ tham mưu thực hiện việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trên cơ sở quy định sẽ tiến hành những

hoạt động cần thiết để đảm bảo thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước trong lĩnh vực thu hút nguồn nhân lực, như tổ chức thực hiện thu hút, quản lý và sử dụng đối tượng thu hút một cách có hiệu quả, tạo điều kiện để đối tượng thu hút phát huy năng lực và kiến thức đã được đào tạo; kiểm tra, thanh tra các cơ quan, đơn vị trong việc đảm bảo các chế độ chính sách đối với đối tượng thu hút.

Thứ hai, quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao là hoạt động có tính thống nhất, được tổ chức chặt chẽ.

Đối với công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, bộ máy cơ quan quản lý nhà nước về thu hút nhân lực được tổ chức từ Trung ương đến địa phương. Ở Trung ương, trên cơ sở Nghị quyết và Kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Chính phủ giao Bộ Nội vụ là cơ quan tham mưu triển khai các chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ. Ở địa phương, Sở Nội vụ là cơ quan chuyên môn tham mưu UBND cấp tỉnh tổ chức thu hút nhân lực vừa đảm bảo các quy định của Trung ương, vừa phù hợp với thực tiễn địa phương.

Trên thực tế, chính sự khác biệt về điều kiện kinh tế - xã hội và chính sách ưu đãi của các địa phương đã tạo nên sự cạnh tranh trong việc thu hút nhân lực, thúc đẩy sự phát triển, tạo sự năng động trong quản lý điều hành và hoạch định chính sách của từng địa phương.

Thứ ba, quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao là hoạt động mang tính liên tục.

Mục tiêu của việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là khai thác nguồn nhân lực để đạt kết quả công tác một cách tối ưu, phục vụ cho sự phát triển của quốc gia và từng địa phương. Mục tiêu đó đặt ra yêu cầu, nhiệm vụ cụ thể đối với công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực. Đó là: cần có tính liên tục, kịp thời và linh hoạt để đáp ứng sự vận động không ngừng của đời sống xã hội.

Cơ quan nhà nước phải thường xuyên rà soát, điều chỉnh cơ cấu tổ chức của bộ, ngành, cơ quan trong từng giai đoạn; nghiên cứu thị trường lao động và phân tích, dự đoán về nhu cầu nhân sự trong từng tổ chức để có định hướng thu hút nhân lực phù hợp; đánh giá, đo lường được mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thái độ, tâm tư,

mong muốn, sự hài lòng về công việc của đối tượng thu hút để từ đó có những chính sách “giữ chân người tài” một cách phù hợp; tham mưu xây dựng chiến lược quản lý, phát triển nguồn nhân lực nói chung và triển khai quy hoạch, kế hoạch sử dụng, bồi dưỡng, phát triển cán bộ nói riêng.

1.1.2. Vai trò của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Thứ nhất, trong việc thu hút nhân lực chất lượng cao, Nhà nước hiện giữ vai trò định hướng phát triển và điều tiết đối với phát triển nguồn nhân lực thông qua việc ban hành và chỉ đạo thực hiện các văn bản chính sách như các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chương trình về phát triển nguồn nhân lực trên bình diện cả nước, từng ngành và địa phương.

Thứ hai là vai trò tổ chức thực hiện pháp luật thông qua các hoạt động tài trợ ngân sách, trực tiếp cung ứng dịch vụ xã hội cơ bản, các công cụ khuyến khích phát triển nguồn nhân lực.

Thứ ba, bảo đảm sự tuân thủ pháp luật, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa; thông qua hoạt động kiểm tra, giám sát và thanh tra thực thi chính sách pháp luật về phát triển nguồn nhân lực. Ở các cấp Trung ương và địa phương, việc kiện toàn hệ thống thanh tra, tăng cường công tác thanh kiểm tra, chống tiêu cực, tham nhũng, lãng phí hiện đã được coi là một trọng tâm trong công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nói chung và thu hút nhân lực chất lượng cao nói riêng.

1.2. Nội dung quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

1.2.1. Ban hành pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Hiện nay, chúng ta đang tiến tới xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Trong điều kiện đó, mục đích điều chỉnh pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao cần được thể hiện ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao tạo lập các “khung pháp lý” để điều chỉnh các quan hệ xã hội về nhân lực chất lượng cao. Pháp luật về nhân lực chất lượng cao là phương tiện củng cố và bảo vệ những nguyên tắc vốn có của thị trường lao động trong nước nói chung, thị trường lao động nước ngoài nói riêng.

Đồng thời, pháp luật còn là phương tiện bảo vệ lợi ích giữa nhân lực chất lượng cao và các bên tham gia hoạt động quản lý, sử dụng nhân lực chất lượng cao. Thông qua pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao, nhà nước tạo ra môi trường thuận lợi cho các chủ thể tham gia hoạt động quản lý, sử dụng nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao cũng là phương tiện để thể chế hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng về quản lý và phát triển nhân lực chất lượng cao, làm cho đường lối đó có hiệu lực thực thi và bắt buộc chung. Đồng thời, pháp luật về nhân lực chất lượng cao là phương tiện để Đảng kiểm tra đường lối của mình trong thực tiễn.

Thứ ba, pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao là cơ sở pháp lý tổ chức các chính sách pháp luật về nhân lực chất lượng cao, là sự ghi nhận về mặt pháp lý trách nhiệm của nhà nước đối với xã hội và cá nhân, công dân, là phương tiện quản lý có hiệu lực đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trong xã hội. Pháp luật về nhân lực chất lượng cao là phương tiện chứa đựng trong đó sự kết hợp giữa thuyết phục và cưỡng chế, giữa tập trung và dân chủ, giữa năng động, sáng tạo với kỉ cương, kỉ luật. Do đó, khi thực hiện các chức năng quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nói chung và nhân lực chất lượng cao nói riêng thì nhà nước không thể không sử dụng đến pháp luật.

Thứ tư, đối với các tổ chức chính trị - xã hội, pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao là cơ sở pháp lý bảo đảm cho cá nhân có tài, có đức tham gia vào quản lý nhà nước, quản lý xã hội thông qua các tổ chức chính trị - xã hội của mình. Pháp luật thể chế hóa nền dân chủ xã hội chủ nghĩa, bảo đảm cho tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân. Nhân dân dựa vào pháp luật để phản ứng, đấu tranh với các hành vi lạm quyền trong việc sử dụng nhân lực chất lượng cao.

1.2.2. Tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

1.2.2.1. Tổ chức bộ máy quản lý thu hút nhân lực chất lượng cao

Xét về khoa học tổ chức thì tổ chức có thể phân loại theo lĩnh vực hoạt động. Lĩnh vực hoạt động của tổ chức có thể chia thành các nhóm: Tổ chức hoạt động trên các lĩnh vực kinh tế; tổ chức hoạt động trên các lĩnh vực chính trị; tổ chức hoạt

động trên các lĩnh vực nhà nước; tổ chức hoạt động trên các lĩnh vực văn hóa; tổ chức hoạt động trên các lĩnh vực giáo dục; hoặc tổ chức có thể phân loại theo quy mô, do đó có thể phân loại như sau: tổ chức quốc gia; tổ chức khu vực; tổ chức quốc tế; Bộ; Cục, Vụ. Và tổ chức cũng có thể phân loại theo mục tiêu của tổ chức. Mỗi một tổ chức có những mục tiêu khác nhau, do đó có thể phân loại theo: Tổ chức hoạt động vì lợi nhuận; Tổ chức hoạt động vì mục tiêu chung của xã hội (tổ chức nhà nước); Tổ chức hoạt động vì mục tiêu từ thiện, nhân đạo. Trong lĩnh vực thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực công, Bộ Nội vụ (ở cấp Trung ương) và Sở Nội vụ (ở cấp địa phương) là cơ quan được giao nhiệm vụ tổ chức thực hiện thu hút nhân tài và các quản lý việc sử dụng nhân lực.

1.2.2.2. Tổ chức thực hiện thu hút nguồn nhân lực

Trên cơ sở văn bản quy phạm pháp luật quy định về việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, các cơ quan, đơn vị tiến hành thu hút nguồn nhân lực. Quy trình thu hút nhân lực thường được tổ chức thực hiện theo quy trình như sau:

Bước một, các cơ quan, đơn vị căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao và trên cơ sở rà soát, cân đối số chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc và hợp đồng lao động hiện có để xác định vị trí việc làm có nhu cầu tiếp nhận đối tượng thu hút, gửi về Sở Nội vụ.

Bước hai, Sở Nội vụ chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị có nhu cầu tiếp nhận đối tượng thu hút tổ chức thẩm định đăng ký nhu cầu tiếp nhận đối tượng thu hút; thông báo công khai trên trang thông tin điện tử các vị trí có nhu cầu tiếp nhận và tiếp nhận hồ sơ; tổ chức phỏng vấn; ra quyết định tiếp nhận và bố trí công tác đối với những đối tượng có kết quả phỏng vấn đạt yêu cầu.

Việc tiếp nhận, bố trí công tác cho các đối tượng được tiếp nhận theo chính sách thu hút phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc được giao và vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố trực tiếp quản lý; đảm bảo công bằng, công khai và cạnh tranh.

1.2.3. Tiến hành các hoạt động đảm bảo, bảo vệ pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra công tác Nội vụ định kỳ hàng năm, Bộ Nội vụ và Sở Nội vụ là cơ quan có thẩm quyền kiểm tra việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực. Nội dung thanh tra, kiểm tra bao gồm:

- Số lượng nhân lực thu hút (đảm bảo các quy định về biên chế hành chính, số lượng người làm việc được giao);

- Việc bố trí sử dụng nhân lực phù hợp và đúng vị trí việc làm đã tuyển dụng; phân công công tác phù hợp với sở trường, khả năng để có cơ hội phát huy và bộc lộ tài năng.

- Việc thực hiện các chế độ đối với đối tượng thu hút. Các cơ quan, đơn vị phải bảo đảm các chế độ về tiền lương và thu nhập tương xứng; ngoài tiền lương, người được tiếp nhận theo chính sách thu hút còn được hỗ trợ một khoản kinh phí theo quy định của Nhà nước. Tùy vào thực tiễn, các địa phương có thể quy định và thực hiện các chế độ ưu đãi khác đối với nhân lực chất lượng cao như: được xét nâng lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc theo quy định của Nhà nước; được ưu tiên mua nhà ở theo chính sách về nhà ở đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; được trang bị các phương tiện, thiết bị làm việc; được giải quyết việc làm cho vợ (hoặc chồng) để hợp lý hóa gia đình; được vay vốn Quỹ hỗ trợ và phát triển tài năng để ổn định cuộc sống và được hỗ trợ khó khăn trong 10 năm đầu công tác; được tôn vinh thông qua việc trao tặng các danh hiệu....

Bên cạnh đó, cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền về quản lý nhân lực, các cấp còn có trách nhiệm giải quyết khiếu nại, tố cáo của các cá nhân thuộc thẩm quyền của mình theo luật định. Thủ tục tiến hành khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

1.3. Những yếu tố tác động đến việc quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

1.3.1. Nhu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta vừa mang những đặc trưng chung của kinh tế thị trường, vừa mang tính đặc thù, đó là định hướng xã hội chủ nghĩa. Nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa khuyến khích

làm giàu chính đáng đồng thời tích cực xóa đói, giảm nghèo; phát triển kinh tế song song với thực hiện các chính sách, phúc lợi xã hội, bảo đảm công bằng và an sinh xã hội, chú trọng phát triển nông thôn, vùng sâu, vùng xa, làm cho khoảng cách giữa thành thị và nông thôn ngày càng gần lại. Các yếu tố thị trường như thị trường hàng hóa và dịch vụ, thị trường lao động... được tạo lập và tác động mạnh mẽ đến mọi mặt của đời sống xã hội cũng như hoạt động quản lý của nhà nước, trong đó có quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường đòi hỏi hoạt động công vụ của nền hành chính phải thích ứng kịp thời, nhanh nhạy. Bộ máy hành chính phải được tổ chức tinh gọn với đội ngũ cán bộ, công chức có tính chuyên nghiệp cao, tinh thông về nghiệp vụ, ứng xử có văn hóa; có kỹ năng ứng dụng những phương tiện khoa học kỹ thuật tiên tiến, hiện đại; có khả năng nắm bắt, dự báo tình hình và giải quyết xử lý tình huống nhanh nhạy, sắc bén. Thủ tục hành chính phải đơn giản, thuận tiện, tiếp cận và xử lý công việc công việc một cách nhanh nhạy, khoa học, chính xác.

Để đạt được điều đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phải ngày càng được tăng cường cả về lượng và chất. Các sở, ngành cần bố trí đúng người, đúng việc, sắp xếp hợp lý, mô tả vị trí việc làm để tuyển chọn người đảm bảo tiêu chuẩn ngạch theo cơ cấu công chức hợp lý. Những đối tượng theo chính sách thu hút nguồn nhân lực, chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo bài bản tăng cường về công tác tại các sở, ngành cần phải bố trí đúng người, đúng việc và phải qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước, các kỹ năng hoạt động công vụ nhằm trang bị kiến thức về hoạt động quản lý nhà nước để hiệu nhiệm vụ, phát huy kiến thức trong công việc và có cách ứng xử hợp lý trong và ngoài công sở.

Bên cạnh đó, việc hội nhập quốc tế cũng đòi hỏi chúng ta phải chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hội nhập quốc tế là quá trình các quốc gia tăng cường sự gắn kết với nhau dựa trên sự chia sẻ về lợi ích, mục tiêu, giá trị, nguồn lực, quyền lực (thẩm quyền định đoạt chính sách) và tuân thủ các luật chơi chung trong khuôn khổ các định chế hoặc tổ chức quốc tế. Và để tham gia vào quá trình đó đòi hỏi chúng ta hiểu rõ về chính trị, văn hóa, pháp luật... của cộng đồng quốc tế.

Việc thu hút một đội ngũ nhân lực được đào tạo bài bản, tiếp cận những nền khoa học công nghệ hiện đại, tiếp thu công nghệ mới, hiểu biết về văn hóa, pháp luật... của quốc gia trên thế giới là một trong những giải pháp quan trọng về nhân lực để tăng cường hội nhập. Đồng thời, việc tăng cường công tác quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao cũng chính là giải pháp quan trọng để giữ chân người tài, tránh tình trạng “chảy máu chất xám” trong bối cảnh hội nhập quốc tế với nhiều cạnh tranh như hiện nay.

Bối cảnh xã hội được trình bày trên đây là yếu tố cơ bản thúc đẩy việc hoàn thiện quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao.

1.3.2. Sự lãnh đạo của Đảng

Bất cứ chính sách pháp luật nào của nhà nước đều mang tính chính trị, có nghĩa là nó căn cứ vào đường lối chính trị và tư tưởng chỉ đạo của Đảng cầm quyền, phục vụ đường lối và tư tưởng đó. Chính sách pháp luật là công cụ quản lý của nhà nước, hướng vào những mục tiêu của nhà nước, mà những mục tiêu này luôn thể hiện bản chất và phương hướng của Đảng cầm quyền. Có thể nói chính trị quyết định nội dung của chính sách pháp luật cũng như quyết định việc lựa chọn giữa các phương án chính sách pháp luật đưa ra. Ở nước ta, Đảng Cộng sản Việt Nam là Đảng cầm quyền, lãnh đạo nhà nước thực hiện những mục tiêu chiến lược của đất nước. Đảng lãnh đạo Nhà nước thông qua việc vạch ra cương lĩnh, chiến lược và các định hướng về chính sách. Nhà nước thể chế hóa những đường lối, chủ trương và chính sách của Đảng.

Trong quá trình lãnh đạo đất nước, Đảng ta luôn khẳng định, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát hiện, thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng người có đức, có tài, coi đó là nhân tố có ý nghĩa quan trọng đối với công tác cán bộ. Ngay từ những năm 1950 - 1960, Đảng đã thực hiện chủ trương phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài phục vụ công cuộc kháng chiến, kiến quốc. Ngày nay, trong công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế, vấn đề phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vẫn luôn được Đảng đặc biệt chú trọng.

Có nhiều văn kiện của Đảng đề cập đến vấn đề nhân tài. Cụ thể là, Văn kiện Hội nghị Trung ương 6, khoá IX (năm 2002) nêu nhiệm vụ: *“Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá”*; Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X xác định: *“Xây dựng và thực hiện chính sách phát triển và trọng dụng nhân tài, thu hút nhân tài vào những lĩnh vực quan trọng, không phân biệt người trong Đảng hay người ngoài Đảng. Tăng cường nguồn đầu tư của Nhà nước và toàn xã hội vào việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài, trước hết trên ba lĩnh vực: lãnh đạo - quản lý, sản xuất - kinh doanh và khoa học - công nghệ”*; Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa X (năm 2009) tiếp khẳng định: *“Về cơ chế, chính sách, xây dựng cơ chế phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng người có đức, có tài và cơ chế tiến cử cán bộ; tạo bước chuyển căn bản trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài và đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia giỏi; xây dựng Chiến lược quốc gia về nhân tài; coi đó là giải pháp rất quan trọng trong việc thực hiện chiến lược cán bộ”*.

Đại hội XI (2011) kế thừa và phát triển quan điểm phát triển nguồn nhân lực từ các đại hội trước, đã nêu rõ mục tiêu tổng quát là: *“Đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại”*. Để đạt được mục tiêu đó Đảng đã xác định ba khâu đột phá chiến lược, trong đó *“Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao”* được khẳng định là khâu đột phá thứ hai. Đây được xem là khâu đột phá đúng và trúng với hoàn cảnh nguồn nhân lực nước ta hiện nay khi hội nhập quốc tế, cạnh tranh quyết liệt và đòi hỏi của thời đại khoa học, công nghệ. Khâu đột phá đúng và trúng này đã và đang tập trung nâng cao sức mạnh nội sinh - nguồn nhân lực, để tồn tại và phát triển trong một thế giới năng động, thế giới của khoa học và công nghệ. Vì thế, Đại hội XI của Đảng đồng thời cũng xác định rõ phải *“gắn kết chặt chẽ giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”*. Đây chính là nội dung quan trọng thể hiện tính thực tế của chiến lược phát triển nhanh và bền vững của nước ta trong điều kiện hiện nay.

Quan điểm thống nhất về xây dựng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập quốc tế được Đảng thể hiện sâu sắc với quyết tâm chính trị cao và sự đồng thuận rộng lớn của toàn xã hội. Đây chính là những định hướng, là nguyên tắc bảo đảm cho việc tăng cường quản lý nhà nước về thu hút. Những phương hướng này đã được Nhà nước cụ thể hóa bằng một hệ thống giải pháp khả thi, ngày càng hoàn thiện cơ chế, chính sách, chế tài ổn định nhằm huy động mọi nguồn lực để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.3.3. Sự hoàn thiện của pháp luật về quản lý nhà nước việc thu hút nhân lực chất lượng cao

Quản lý nhà nước bằng pháp luật là một trong những nguyên tắc của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, là hình thức biểu hiện của thể chế quản lý nhà nước về xây dựng. Thể chế quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao đầy đủ, thống nhất, phù hợp với tình hình thực tiễn thì đảm bảo cho hoạt động quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao có hiệu quả và ngược lại.

Trong lĩnh vực việc làm nói chung và quản lý cán bộ, công chức, viên chức nói riêng, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản pháp luật điều chỉnh từ quá trình tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá, nghỉ hưu, thôi việc, chính sách tiền lương, khen thưởng, xử lý kỷ luật...; tạo cơ sở pháp lý đầy đủ để các cơ quan tổ chức thực hiện chức năng quản lý nhà nước của mình. Tuy nhiên, riêng về thu hút nhân lực chất lượng cao đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị nhà nước quản lý vẫn chưa có quy định chung. Các vấn đề về nhân tài mới chỉ được quy định rải rác ở văn bản dưới luật mà chưa được pháp điển hóa nó thành một đạo luật. Trong khi đó, các địa phương ngày càng ban hành nhiều văn bản quy định về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, tùy thuộc vào nhu cầu, điều kiện kinh tế - xã hội, cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính và ngân sách của từng nơi.

Do đó, để thống nhất quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao đòi hỏi phải hoàn thiện hệ thống pháp luật về lĩnh vực này, tạo lập các “khung pháp lý”, điều chỉnh các quan hệ xã hội về nhân tài. Pháp luật về nhân lực chất lượng cao

chính là cơ sở, phương tiện bảo vệ lợi ích giữa nhân tài và các bên tham gia hoạt động quản lý, sử dụng nhân tài. Các quy định về quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao phải đảm bảo thống nhất với các quy định chung về quản lý cán bộ, công chức, viên chức; đồng thời có những cơ chế “mở” để các địa phương áp dụng pháp luật một cách linh hoạt, phù hợp với đặc điểm, tình hình riêng. Thông qua pháp luật về nhân tài, Nhà nước sẽ tạo ra môi trường thuận lợi cho các địa phương tham gia hoạt động quản lý, sử dụng nhân tài.

1.3.4. Nhận thức và quyết tâm chính trị của các nhà lãnh đạo, quản lý

Nhân lực hành chính công là một trong những yếu tố rất quan trọng và mang tính quyết định của nền hành chính nhà nước. Bởi nhân lực hành chính công, trước hết là đội ngũ cán bộ, công chức - là sản phẩm, cũng đồng thời là chủ thể của nền hành chính nhà nước. Đội ngũ cán bộ, công chức có vị trí rường cột trong tổ chức, hoạt động của các cơ quan hành chính, có vai trò quyết định đến sự phát triển của đất nước, là người trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng và thực thi luật pháp, quản lý mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội; tham mưu, hoạch định, tổ chức thực hiện và thanh tra, kiểm tra việc thực thi các đường lối, chính sách. Việc đổi mới công tác quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nội dung cơ bản của công cuộc cải cách hành chính được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm và đã thực hiện nhiều hoạt động cải cách trong công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức; đặc biệt là công tác thu hút nhân lực chất lượng cao về làm việc tại khu vực công.

Nhận thức được vai trò của đội ngũ nhân lực chất lượng cao, nhất là trong bối cảnh hội nhập cạnh tranh hiện nay, các cấp ủy ngày càng chú trọng hơn đến công tác “thu hút nhân tài”, nhận thức rõ sự cần thiết thu hút và trọng dụng nhân tài từ đó đã có chỉ đạo xây dựng nhu cầu nhân lực theo từng giai đoạn trên cơ sở nghiên cứu kỹ nhu cầu theo vị trí việc làm và dự báo nhu cầu của địa phương trong thời gian tới; đề ra các chủ trương, giải pháp phù hợp với điều kiện của từng địa phương và tích cực chỉ đạo thực hiện.

Đồng thời, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị cũng ngày càng quan tâm hơn đến

việc “giữ chân người tài”. Thực tế nhiều trường hợp “chảy máu chất xám” vừa qua đã cho thấy, thu hút và trọng dụng nhân tài, nếu tuyệt đối hóa ưu đãi về tài chính, lợi ích vật chất, xem nhẹ việc tạo môi trường làm việc dân chủ, tôn vinh sự đóng góp, cống hiến của nhân tài... thì việc thu hút và trọng dụng nhân tài khó có thể đạt hiệu quả như mong muốn; thậm chí người tài đã thu hút được sẽ rời khỏi địa phương. Chính điều này đã đặt ra cho các nhà quản lý của khu vực công yêu cầu phải đổi mới phong cách lãnh đạo, quản lý; khéo léo trong thu hút và trọng dụng nhân tài; coi trọng việc sử dụng hiệu quả gắn với bồi dưỡng và phát triển nhân tài một cách bền vững.

Bên cạnh những yếu tố tác động nêu trên, trong quá trình quản lý thu hút nhân lực chất lượng cao, cơ quan nhà nước khi hoạch định chính sách còn phải quan tâm đến các yếu tố thỏa mãn nhu cầu của con người. Bởi con người trong xã hội luôn có những nhu cầu và hành động theo nhu cầu; việc thỏa mãn nhu cầu sẽ chi phối, thậm chí quyết định đến hành động của họ. Để thu hút được nguồn nhân lực nói chung, cơ quan quản lý nhà nước phải có những chính sách tác động đến lương, thưởng, phúc lợi; tính chất công việc; điều kiện làm việc; môi trường làm việc và những yếu tố khác xuất phát từ môi trường sống (môi trường kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, khoa học công nghệ) và những giá trị tinh thần khác (như lòng yêu quê hương, đất nước, mong muốn được cống hiến, được thể hiện bản thân...).

Kết luận Chương 1

Tóm lại, Chương 1 đã nêu ra những cơ sở lý luận liên quan đến quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao. Trong đó, Luận văn tập trung làm rõ các khái niệm “nhân lực chất lượng cao” và “quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao”; từ đó tìm hiểu những đặc điểm, nội dung cơ bản của quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, các yếu tố tác động đến việc thu hút nhân lực chất lượng cao. Đây chính là những cơ sở đầu tiên và cơ bản nhất để có thể làm căn cứ tổ chức triển khai thu hút nhân lực chất lượng cao trên thực tế.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Các đặc điểm của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng

Đảng bộ, Chính quyền, nhân dân thành phố Đà Nẵng trong nhiều năm qua đã nỗ lực phấn đấu để xây dựng và phát triển thành phố, kết quả cũng đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, kinh tế tiếp tục duy trì với tốc độ tăng trưởng hàng năm khá cao đều trên 11%, xã hội ổn định, các chính sách an dân, an sinh xã hội rất được chú trọng, trên một số mặt như việc phát triển cơ sở hạ tầng đô thị, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, các chương trình xã hội hướng về cộng đồng, xây dựng chính quyền các cấp vững mạnh, có nhiều chính sách đột phá trong cải cách hành chính và có cả chương trình phát huy nguồn nhân lực trong khu vực công để phục vụ cho mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố. Những thành quả của thành phố cũng đã được xã hội thừa nhận, nhiều năm liền Đà Nẵng được xếp vị trí hàng đầu về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, trên một số mặt đã có sự đóng góp kinh nghiệm cho các địa phương trong cả nước tham khảo.

Để có được thành quả như vậy một phần là nhờ sự cố gắng của toàn thể nhân dân Đà Nẵng, cùng sự lãnh đạo sáng suốt của chính quyền địa phương mà trọng tâm là chất lượng của đội ngũ công chức, kết quả của quá trình đổi mới nâng cao chất lượng công vụ - công chức tại thành phố. Một trong những cách nghĩ, cách làm năng động và mang tính đột phá của thành phố và là điểm sáng trong cả nước là việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ khắp các địa phương trong cả nước về công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố Đà Nẵng, từ đó đã xây dựng đội ngũ công chức từng bước được trẻ hoá, nâng cao về trình độ, phẩm chất để ngày càng phục vụ tốt hơn nhu cầu của nhân dân, đáp ứng vai trò quản lý nhà nước trong tiến trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá.

Công tác quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở thành phố Đà

Năng là một hoạt động mang tính liên tục và đồng bộ. Được tổ chức thực hiện từ năm 1998 đến nay, hệ thống văn bản pháp luật là cơ sở pháp lý cho việc tổ chức thực hiện thu hút nhân lực chất lượng cao không ngừng được hoàn thiện và củng cố qua từng giai đoạn cho phù hợp với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của thành phố; công tác thực hiện thu hút nguồn nhân lực thường xuyên được tổ chức đánh giá, tổng kết và rút kinh nghiệm. Và việc đặt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực là một trong ba hướng đột phá của thành phố đến năm 2020 đã cho thấy sự quyết tâm chính trị của Đảng bộ và nhân dân thành phố trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố nói riêng. Có thể nói rằng, một chủ trương triển khai sớm, luôn điều chỉnh kịp thời cho phù hợp với thực tế, có nhiều cách làm mới và quyết tâm cao, huy động nhiều nguồn lực, dần được chuyên nghiệp hóa nên đã cơ bản đạt được mục tiêu đề ra.

Bên cạnh đó là những điều kiện thuận lợi về điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa - xã hội giúp cho công tác quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở thành phố Đà Nẵng được tổ chức thực hiện một cách thuận lợi, mang lại hiệu quả. Sự phát triển nhanh của thành phố đã tạo điều kiện về nguồn lực tài chính để thực hiện chủ trương này, đồng thời tạo sức hấp dẫn với những người được thu hút hoặc được chọn cử đi đào tạo. Nói cách khác, thương hiệu Đà Nẵng - một thành phố bình yên - chính là chính sách đãi ngộ hấp dẫn góp phần thu hút và giữ chân người giỏi. Một số điều kiện về tự nhiên, kinh tế - xã hội của thành phố Đà Nẵng cụ thể như sau:

Đà Nẵng là trung tâm kinh tế, văn hoá, giáo dục, khoa học và công nghệ lớn nhất của khu vực miền Trung - Tây nguyên và là đô thị loại 1 trực thuộc Trung ương, có vị trí địa lý thuận lợi cho sự phát triển nhanh chóng và bền vững của thành phố Đà Nẵng ở hiện tại và tương lai. Đà Nẵng có diện tích 1.255,53 km² (trong đó phần đất liền là 950,53 km²; phần huyện đảo Hoàng Sa là 305 km²), hiện tại có 06 quận và 02 huyện là huyện Hòa Vang và huyện đảo Hoàng Sa. Tốc độ tăng trưởng kinh tế của Đà Nẵng trong những năm gần đây tăng cao so với cả nước. Đà Nẵng luôn được đánh giá là địa điểm đầu tư hấp dẫn không chỉ bởi điều kiện tự nhiên thuận lợi, có vị trí chiến lược mà còn bởi cơ chế thông thoáng rất hấp dẫn các nhà

đầu tư trong và ngoài nước.

Về mặt vị trí địa lý, Đà Nẵng ở trung độ của cả nước và giữa hai khu vực kinh tế quan trọng là thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh, đồng thời nằm trên tuyến hành lang kinh tế Đông - Tây; có Quốc lộ 1, đường sắt Thống Nhất, cảng biển, cảng hàng không quốc tế. Quốc lộ 14B nối Đà Nẵng với Tây Nguyên và hệ thống đường xuyên Á. Điều kiện địa hình của Đà Nẵng đa dạng (núi, biển, rừng, đồng bằng), đó là điều kiện quan trọng để Đà Nẵng phát triển kinh tế theo hướng đa dạng tổng hợp. Đây là một ưu thế của Đà Nẵng trong quá trình giao lưu kinh tế giữa Đà Nẵng với các địa phương và với các nước trong khu vực. Lợi thế về vị trí địa lý của Đà Nẵng là tiền đề “xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những đô thị lớn của cả nước, là trung tâm kinh tế- xã hội lớn của Miền Trung với vai trò là trung tâm công nghiệp, thương mại du lịch và dịch vụ; là thành phố cảng biển, đầu mối giao thông quan trọng về trung chuyển vận tải trong nước và quốc tế; trung tâm bưu chính - viễn thông và tài chính - ngân hàng; một trong những trung tâm văn hoá - thể thao, giáo dục - đào tạo và khoa học công nghệ của Miền Trung; là địa bàn giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh của khu vực Miền Trung và cả nước” [01].

Lợi thế khi thành phố Đà Nẵng được Đảng và Chính phủ khẳng định khi xác định thành phố trở thành trung tâm của miền Trung, thể hiện ở Nghị quyết số 33/NQ-TW ngày 10/10/2003 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Lợi thế về truyền thống đấu tranh chống giặc ngoại xâm, trong hoà bình, nhân dân Đà Nẵng cần cù, thông minh, sáng tạo xây dựng thành phố ngày càng phát triển hiện đại, tạo điều kiện để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ngày càng nhanh. Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế sẽ thúc đẩy quá trình khai thác các nguồn lực của các thành phố Nam Lào, đông bắc Campuchia và Thái Lan sẽ tạo cơ hội để Đà Nẵng phát huy điều kiện vị trí địa lý để phát triển các lĩnh vực dịch vụ, đặc biệt là dịch vụ vận tải và du lịch.

Lợi thế của trình độ dân trí, trình độ lao động của Đà Nẵng tương đối cao so với nhiều địa phương trong cả nước đã tạo cơ hội để Đà Nẵng chuyển đổi công

nghệ sản xuất tiên tiến. Đây còn là nơi hội tụ nhiều nhà khoa học, nơi tập trung các cơ quan nghiên cứu và các cơ sở đào tạo của Miền Trung, đứng thứ 4 về số giáo viên, thứ 3 về số sinh viên trong số 5 thành phố lớn của Việt Nam. Hàng năm các trường đại học, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề tại Đà Nẵng đã đào tạo hàng ngàn lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, trình độ tay nghề đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực không chỉ cho thành phố mà còn cho cả khu vực miền Trung.

2.2. Cơ sở pháp lý của việc quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở thành phố Đà Nẵng

2.2.1. Văn bản của thành phố Đà Nẵng

Ngay sau khi được chia tách từ tỉnh Quảng Nam - Đà Nẵng (cũ) để trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, xuất phát từ nhu cầu cán bộ, công chức cho một thành phố mới, Thành ủy Đà Nẵng đã ban hành Chương trình hành động số 01/CTr-TU ngày 15/12/1997 của Thành ủy Đà Nẵng thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”; từ chủ trương này, UBND thành phố đã có Công văn số 93/CV-UB ngày 17/01/1998 về việc tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp Đại học loại giỏi, khá chưa có việc làm.

Với chủ trương này, thành phố đã thu hút được nguồn cán bộ trẻ cho thành phố, từ năm 1998 đến năm 2000, thành phố đã tiếp nhận và bố trí công tác về các sở, ban, ngành và UBND các quận huyện 108 sinh viên tốt nghiệp khá giỏi (trong đó còn 88 trường hợp vẫn tiếp tục công tác đến nay). Với kết quả và qua quá trình công tác được đánh giá tại các đơn vị, Thành phố nhận thấy đây là một chủ trương đúng đắn cần đẩy mạnh để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của thành phố.

Và để có cơ sở pháp lý thực hiện, năm 2000, UBND thành phố đã ban hành Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND ngày 02/8/2000 về thực hiện một số chính sách, chế độ đãi ngộ ban đầu đối với những người tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại thành phố Đà Nẵng. Đây là văn bản quy phạm pháp luật quy định cụ thể về việc tiếp nhận và bố trí công tác theo chính sách thu hút nguồn nhân lực tại thành

phố, là bước đột phá trong công tác cán bộ của thành phố. Theo đó, Quyết định quy định về các điều kiện, tiêu chuẩn và chế độ chính sách tiếp nhận cho những người về công tác tại thành phố theo chính sách thu hút nguồn nhân lực.

Đồng thời để phù hợp với tình hình thực tế và nhu cầu về nguồn nhân lực của thành phố trong từng giai đoạn, UBND thành phố đã ban hành Quyết định số 99/2006/QĐ-UBND ngày 01/11/2006 của UBND thành phố Đà Nẵng về việc quy định mức hỗ trợ đối với một số đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng.

Đến năm 2007, xuất phát từ tình hình mới, đòi hỏi phải có sự đổi mới trong cách tiếp nhận, bố trí, tiêu chuẩn tiếp nhận và chế độ chính sách cho đối tượng thu hút để tiếp nhận nguồn nhân lực có trình độ cao. Thành phố đã ban hành Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND ngày 28/6/2007 Quy định về chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Đà Nẵng quản lý và Quyết định số 21/2009/QĐ-UBND ngày 26/8/2009 của UBND thành phố về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND, theo đó thành phố chỉ tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp loại giỏi trở lên để bố trí công tác về các sở, ngành quận huyện và tốt nghiệp hạng khá về xã, phường.

Đến năm 2010, UBND thành phố ban hành Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND ngày 18/6/2010 về việc tiếp nhận, bố trí và chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố Đà Nẵng; thay thế Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND và Quyết định số 21/2009/QĐ-UBND. Với quy định này, thành phố đã hướng đến việc tuyển chọn, sàng lọc một số ngành nghề thành phố có nhu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện để tiếp nhận chặt chẽ hơn: các đơn vị sử dụng đăng ký nhu cầu về số lượng, ngành nghề tiếp nhận; Sở Nội vụ tham mưu thành phố ban hành danh mục ngành nghề, xác định đối tượng cần thu hút, tuyên truyền về chính sách thu hút, triển khai các chế độ, chính sách đối với người được thu hút, bố trí công tác, theo dõi, đánh giá kết quả công tác...

Từ năm 2012, Sở Nội vụ đã tham mưu UBND thành phố thực hiện phỏng vấn đối với các ứng viên và chỉ trình Chủ tịch UBND thành phố quyết định tiếp nhận,

bố trí công tác đối với những trường hợp phỏng vấn đạt yêu cầu. Các ứng viên dự tuyển ngoài việc phải đáp ứng điều kiện kết quả học tập theo quy định, có ngành đào tạo phù hợp với danh mục ngành nghề thu hút, còn được phỏng vấn trực tiếp, đánh giá về khả năng giao tiếp, ứng xử, sự nhạy bén trong xử lý tình huống...

Theo những văn bản hiện hành, chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng gồm những nội dung cơ bản sau:

- *Đối tượng thu hút*: Giáo sư, phó giáo sư; người tốt nghiệp đại học, sau đại học (tiến sĩ, thạc sĩ, bác sĩ - dược sĩ chuyên khoa cấp 2, bác sĩ nội trú); người được cấp có thẩm quyền công nhận danh hiệu nghệ nhân, người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, quản lý giỏi được xếp lương chức danh chuyên gia cao cấp; huấn luyện viên cấp quốc gia trở lên, vận động viên đạt thành tích cấp quốc gia trở lên.

- *Lĩnh vực thu hút*: Công nghệ thông tin (công nghệ phần mềm, quản trị mạng); công nghệ sinh học, công nghệ môi trường; xây dựng (dân dụng - công nghiệp, cầu đường); kiến trúc; y tế (bác sĩ, dược sĩ, điều dưỡng, gây mê, xét nghiệm, chẩn đoán hình ảnh, cử nhân y tế công cộng); hành chính; luật (hành chính, dân sự, quốc tế, thương mại quốc tế); tài chính, kế toán, kinh tế đối ngoại, quan hệ quốc tế, du lịch; ngoại ngữ (Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan); quản lý giáo dục, các chuyên ngành sư phạm (theo nhu cầu tuyển dụng hàng năm); một số vị trí, chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp; nhóm ngành nông, lâm, ngư nghiệp: chăn nuôi, trồng trọt, thú y, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản, quản lý đất đai, quản lý tài nguyên rừng và môi trường, khuyến nông và phát triển nông thôn, cảnh quan.

- *Chế độ đãi ngộ*: Chế độ, chính là một trong những vấn đề quan trọng nhất nhằm thu hút nhân tài đến làm việc tại thành phố, việc thực hiện chế độ, chính sách phải được tiến hành kịp thời, công khai và đúng đối tượng. Ngoài chế độ đãi ngộ vật chất ban đầu, bố trí nhà ở cho một số đối tượng từ các địa phương khác đến công tác tại Đà Nẵng, thành phố còn ưu tiên cho các đối tượng theo chính sách thu hút nguồn nhân lực được ưu tiên thi tuyển công chức, viên chức, cử đi đào tạo bồi dưỡng về kiến thức quản lý Nhà nước; tin học, ngoại ngữ; bồi dưỡng tiền công vụ; đặc biệt một

số trường hợp sau ba năm công tác được tiếp tục cử đi đào tạo sau đại học trong nước và nước ngoài.

Bảng 2.1. Các chính sách thu hút qua các giai đoạn

	Giáo sư	Phó giáo sư	Tiến sĩ	Bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa II	Thạc sĩ	Bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa I	Cử nhân giỏi	Ghi chú
Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND								
Trợ cấp ban đầu (triệu đồng)	50	40	30	0	10		05	Ngoài ra còn thu hút một số đối tượng khác: huấn luyện viên, vận động viên, nghệ nhân, nhà quản lý...
Trợ cấp hàng tháng (ngàn đồng)	Ban hành Quyết định số 99/2006/QĐ-UBND ngày 01/11/2006 của UBND thành phố Đà Nẵng hỗ trợ phụ cấp 200.000 đối với loại khá, 400.000 đối với loại giỏi, thạc, tiến sĩ trên tháng trong vòng 24 tháng cho các đối tượng tiếp nhận trước đó							
Chính sách khác	Hỗ trợ chỗ ở, nâng cao trình độ, tiếp nhận vợ/chồng, con, tạo điều kiện làm việc...							
Yếu tố tác động	Thành phố trung tâm của khu vực: mức sống, điều kiện học hành, chăm sóc y tế tốt hơn so với khu vực, cơ hội học tập, nâng cao trình độ							
Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND								
Trợ cấp ban đầu (triệu đồng)	100	70	50	30	15		10	Ngoài ra còn thu hút một số đối tượng khác: huấn luyện viên, vận động viên, nghệ nhân, nhà quản lý...
Trợ cấp hàng tháng (ngàn đồng)	Được xếp lương theo ngạch bậc đang hưởng hoặc 100% lương khởi điểm. Phụ cấp bằng 50% lương thực hưởng trong 2 năm. Riêng Viện Nghiên cứu Phát triển Kinh tế - Xã hội Đà Nẵng có mức phụ cấp bằng 100% lương thực hưởng trong 4 năm.				Được xếp lương theo ngạch bậc đang hưởng hoặc 100% lương khởi điểm. Phụ cấp bằng 50% lương tối thiểu trong 2 năm, trường hợp đào tạo ở nước ngoài: 100% lương tối thiểu trong 4 năm.			

	Giáo sư	Phó giáo sư	Tiến sĩ	Bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa II	Thạc sĩ	Bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa I	Cử nhân giỏi	Ghi chú
Chính sách khác	Hỗ trợ chỗ ở, nâng cao trình độ, tiếp nhận vợ/chồng, con, tạo điều kiện làm việc...							
Yếu tố tác động	Thành phố trung tâm của khu vực: mức sống, điều kiện học hành, chăm sóc y tế tốt hơn so với khu vực, cơ hội học tập, nâng cao trình độ...							
Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND								
Trợ cấp ban đầu (triệu đồng)	100	80	60	40	20		15	Ngoài ra còn thu hút một số đối tượng khác
Trợ cấp hàng tháng (ngàn đồng)	Được xếp lương theo ngạch bậc đang hưởng hoặc 100% lương khởi điểm. Đồng thời hàng tháng được hỗ trợ 50% tổng lương và nhận thêm 1.000.000 đồng trong vòng 05 năm				Được xếp lương theo ngạch bậc đang hưởng hoặc 100% lương khởi điểm. Đồng thời hàng tháng được hỗ trợ thêm 1.000.000 đồng trong vòng 05 năm			nghuân luyện viên, vận động viên, nghệ nhân, nhà quản lý,...
Chính sách khác	Hỗ trợ chỗ ở, nâng cao trình độ, tiếp nhận vợ/chồng, con, tạo điều kiện làm việc,...							
Yếu tố tác động	Thành phố trung tâm của khu vực: mức sống, điều kiện học hành, chăm sóc y tế tốt hơn so với khu vực, cơ hội học tập, nâng cao trình độ							

2.2.2. Văn bản Trung ương

Tại Điểm đ, Khoản 5, Điều 19 Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 về nhiệm vụ, quyền hạn của HĐND cấp tỉnh, HĐND thành phố có thẩm quyền “Quyết định chính sách thu hút, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động làm việc tại địa phương phù hợp với điều kiện, khả năng ngân sách của địa phương và quy định của cơ quan nhà nước cấp trên”. Theo đó, đối với lĩnh vực thu hút nhân lực chất lượng cao, HĐND có thẩm quyền quyết định các chủ trương, chính sách tương ứng với 02 nội dung chính là đối tượng thu hút và chính sách thu hút.

Các nội dung khác liên quan đến điều kiện cụ thể của từng nhóm đối tượng, phương thức hỗ trợ (hỗ trợ ban đầu và hỗ trợ thêm tùy theo thực tế kết quả công tác); quy trình xây dựng chỉ tiêu và thực hiện việc thu hút, trách nhiệm của đối tượng thu hút... không thuộc thẩm quyền của HĐND sẽ do UBND thành phố quy định cụ thể.

2.3. Thực tiễn quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở thành phố Đà Nẵng

2.3.1. Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về thu hút

Cơ quan có chức năng tham mưu UBND thành phố Đà Nẵng quản lý về công tác thu hút nhân lực chất lượng cao trên địa bàn thành phố là Sở Nội vụ. Hoạt động này bao gồm các công việc như: tham mưu ban hành các văn bản quy định thực hiện chính sách thu hút trên địa bàn thành phố, tham mưu tổ chức tiếp nhận hồ sơ, phỏng vấn và trình Chủ tịch UBND thành phố tiếp nhận và bố trí công tác. Bên cạnh đó là công tác quản lý đối tượng thu hút, đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm và giải quyết các vấn đề liên quan như chuyển công tác, thôi việc...

2.3.2. Hoạt động quản lý nhà nước về thu hút

2.3.2.1. Hoàn thiện cách thức và quy trình tiếp nhận đối tượng thu hút

Trước năm 2012, thành phố tuyển dụng nguồn nhân lực thu hút theo cách định kỳ hàng năm công bố một danh mục các ngành nghề đào tạo cần tuyển dụng; ứng viên đủ điều kiện, tiêu chuẩn nộp hồ sơ tại Sở Nội vụ. Sau khi thẩm định, Sở Nội vụ giới thiệu ứng viên về các đơn vị có nhu cầu tuyển dụng, sau khi có ý kiến thống nhất từ đơn vị, Sở Nội vụ trình UBND thành phố ra quyết định tiếp nhận và bố trí công tác. Với cách làm này thì việc tiếp nhận và bố trí công tác tính chủ động chưa cao, chưa có tính cạnh tranh cho vị trí tiếp nhận. Đồng thời người nộp hồ sơ không rõ vị trí công tác mình sẽ làm khi nộp hồ.

Bắt đầu từ năm 2013, thành phố Đà Nẵng đã đổi mới phương thức tiếp nhận, bố trí công tác đối với người tự nguyện đến công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Đà Nẵng quản lý theo tinh thần Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND ngày 18/6/2010. Điểm mới lần này là phương thức tuyển dụng cạnh tranh, công khai,

bình đẳng và theo nhu cầu thực tế của đơn vị tiếp nhận, bố trí công tác. Theo đó, trên cơ sở rà soát biên chế giao cho đơn vị hàng năm và nhu cầu nhân lực, đơn vị đăng ký danh mục vị trí việc làm cho Sở Nội vụ vào trước ngày 15 tháng đầu tiên của mỗi quý. Việc đăng ký nêu rõ: Vị trí dự kiến tiếp nhận, mô tả công việc của vị trí tiếp nhận, điều kiện tiêu chuẩn tiếp nhận (phải đảm bảo các điều kiện chung theo quy định của quyết định số 17/2010/QĐ-UBND), số lượng tiếp nhận cho mỗi vị trí.

Nhu cầu tuyển dụng của các đơn vị phải được thông báo công khai trên website của đơn vị đó và trên website của Sở Nội vụ tại chuyên mục “Chính sách thu hút”. Thông tin thông báo gồm: Điều kiện, tiêu chuẩn, số lượng, vị trí cần tiếp nhận theo chính sách thu hút nguồn nhân lực, thời gian, địa điểm nhận hồ sơ. Ngoài ra, tại chuyên mục này còn công khai quy trình tuyển dụng thu hút, danh sách người nộp hồ sơ, kết quả phỏng vấn của từng ứng viên.

Việc nhận hồ sơ thực hiện bằng hai cách: Gửi trực tiếp đến Sở Nội vụ hoặc tại cơ quan có nhu cầu tiếp nhận; trường hợp ở xa có thể gửi hồ sơ trực tuyến tại chuyên mục “Chính sách thu hút” trên website của Sở Nội vụ.

Các đơn vị sau khi tiếp nhận, tập hợp hồ sơ gửi về Sở Nội vụ và cùng với sở tham gia phỏng vấn các ứng viên dự tuyển về công tác tại đơn vị. Sau khi hết hạn thông báo 7 ngày, phỏng vấn tuyển dụng sẽ được tiến hành. Thang điểm phỏng vấn là 100 điểm. Điểm cho từng nội dung gồm: Điểm hồ sơ (bảng cấp, các thành tích đính kèm (năng khiếu, đảng viên), cách trình bày, kinh nghiệm công tác); Điểm về kiến thức chung (hệ thống nhà nước, kinh tế, pháp luật và đơn vị ứng tuyển) và kiến thức chuyên ngành; năng lực thực tiễn của vị trí việc làm cần tuyển; Điểm kỹ năng, xử lý tình huống; Điểm về phong cách, tinh thần, thái độ.

Theo quy định, người đạt yêu cầu phải đạt điểm bình quân phải từ 60 điểm trở lên. Người trúng tuyển là người có điểm số cao nhất, nếu vị trí có nhiều hồ sơ đăng ký dự tuyển thì lấy thứ tự từ cao xuống thấp cho đến hết chỉ tiêu.

Việc tiếp nhận thu hút theo quy trình mới giúp cho đơn vị xác định chính xác được vị trí cần tuyển, bổ sung nguồn nhân lực kịp thời cho đơn vị, ngoài ra đơn vị còn tham gia cùng với Sở Nội vụ để phỏng vấn đối tượng thu hút (nhất là phỏng vấn

kiến thức chuyên ngành). Nội dung phỏng vấn bao hàm cả quá trình của ứng viên, những điểm mạnh, điểm yếu, sự phù hợp của từng ứng viên cho vị trí tiếp nhận (cá nhân phải nêu bật được điểm này thông qua đơn đăng ký dự tuyển và ban phỏng vấn sẽ xác định qua phỏng vấn trực tiếp) chứ không chỉ xoay quanh kết quả học tập.

Cách làm mới này đã tạo nên sự cạnh tranh cho từng vị trí. Có thể một vị trí nộp 5 hồ sơ nhưng chỉ lấy 02 vị trí, hay 01 hồ sơ cho 01 vị trí nhưng vẫn thể hiện sự cạnh tranh thông qua việc nêu phỏng vấn, nếu không đạt 60 điểm thì không đạt. Bên cạnh đó, việc công khai thông tin về tuyển dụng giúp cho người nộp hồ sơ biết rõ vị trí đó có phù hợp hay không khi quyết định đăng ký theo chính sách thu hút, đồng thời rõ hơn các bước thực hiện, thành phần hồ sơ... Ngoài ra, việc công khai danh sách, kết quả phỏng vấn thể hiện sự minh bạch trong việc tiếp nhận thu hút.

Như vậy, qua cách làm mới theo nguyên tắc công khai, công bằng, cạnh tranh và thực tài này thành phố sẽ tuyển dụng được người giỏi nhất ở mỗi vị trí việc làm cần tuyển dụng. Cách làm này làm cho chất lượng đội ngũ công chức, viên chức thuộc diện thu hút nguồn nhân lực có chất lượng thực chất hơn là cách tuyển dụng trước đây chỉ xem xét bằng cấp.

2.3.2.2. Kết quả tiếp nhận đối tượng thu hút

Trong giai đoạn từ năm 1998 đến năm 2013, toàn thành phố đã tiếp nhận và bố trí công tác cho 1043 trường hợp tốt nghiệp đại học công lập, chính quy trở lên; trong đó có 13 tiến sĩ (chiếm 1%), 224 thạc sĩ (chiếm 22%) và 806 tốt nghiệp đại học (chiếm 77%). Tỷ lệ nhân sự tốt nghiệp các cơ sở đào tạo nước ngoài là 45 trường hợp, chiếm 4,3%. Đây là một kết quả rất khả quan góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của thành phố. Trong số 6453 cán bộ, công chức, viên chức tăng thêm trong đội ngũ nhân lực của thành phố có đến 1043 người là đối tượng được tiếp nhận theo chính sách thu hút nguồn nhân lực, chiếm 16%.

Về cơ cấu ngành nghề tiếp nhận, có 188 đối tượng được đào tạo về ngành giáo dục (chiếm 20,4%), 217 người có chuyên ngành về y tế (chiếm 23,6%), 86 người ngành luật - hành chính và quản lý (chiếm 9,3%). Nhóm ngành công nghệ thông tin và viễn thông có 15 trường hợp (chiếm 1%); 56 trường hợp nhóm ngành kế toán và

tài chính (chiếm 6,1%); 97 trường hợp thuộc nhóm ngành khoa học công nghệ và xây dựng (chiếm 10,5%). Nhóm ngành xã hội có 245 người, chiếm 26,6%; các ngành còn lại chiếm 2,5%.

Như vậy, nhóm ngành tiếp nhận theo chính sách thu hút nhiều nhất trong thời gian vừa qua là nhóm ngành xã hội, kể đến là ngành y tế và giáo dục. Việc tiếp nhận 217 trường hợp về ngành y tế (trong đó có 03 tiến sĩ ngành y) được xem là một thành quả rất đáng ghi nhận trong việc thực hiện chính sách thu hút, góp phần quan trọng vào việc phát triển nền y học của thành phố, nâng cao tỉ lệ 12 bác sĩ/1 vạn dân đứng đầu cả nước.

Tính đến nay, thành phố đã tiếp nhận và bố trí công tác cho 1.269 người (trong đó, tiến sĩ: 18 người, thạc sĩ, bác sĩ nội trú: 290 người, đại học: 961 người); đã bố trí tại cơ quan hành chính 591 người, đơn vị sự nghiệp 678 người.

2.3.2.3. Tạo điều kiện về môi trường làm việc đối với đối tượng thu hút

Thành phố rất quan tâm và tạo điều kiện thuận lợi về môi trường làm việc cho cán bộ, công chức thành phố nói chung và đối tượng thu hút nói riêng, đây là một yêu cầu đối với tất cả các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Đà Nẵng. Các cơ quan đều đã coi trọng việc tiếp nhận nguồn nhân lực. Thái độ này thể hiện qua việc bố trí đúng chuyên môn sở trường, mạnh dạn giao việc cho người được thu hút, tạo điều kiện cho họ phấn đấu, phải có thái độ đánh giá khách quan, đúng mực, ghi nhận sự cống hiến và tạo điều kiện cho họ thăng tiến nếu họ làm tốt, nỗ lực hết mình. Ngoài ra, các cơ quan đơn vị còn tạo điều kiện về cơ sở vật chất hỗ trợ tốt cho công việc, đồng nghiệp thân thiện luôn sẵn sàng giúp đỡ trong công việc, lãnh đạo thừa nhận trình độ, năng lực ...

2.3.2.3. Về thực hiện chế độ chính sách

Song song với việc tiếp nhận, bố trí và sử dụng các đối tượng thu hút, việc thực hiện chế độ, chính sách cũng được thành phố quan tâm. Chế độ chính sách cho đối tượng thu hút đảm bảo có tính vượt trội so với đối tượng khác trong cùng cơ quan. Ngoài chế độ đãi ngộ vật chất ban đầu, bố trí nhà ở cho một số đối tượng từ các địa phương khác đến công tác tại Đà Nẵng, thành phố còn ưu tiên cho các đối

tượng theo chính sách thu hút nguồn nhân lực được ưu tiên thi tuyển công chức, viên chức; đã cử hơn 800 lượt đi đào tạo bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước; tin học, ngoại ngữ; đặc biệt có gần 100 trường hợp sau ba năm công tác được tiếp tục cử đi đào tạo sau đại học trong nước và nước ngoài; về hỗ trợ hàng tháng cho đối tượng thu hút, hàng năm ngân sách thành phố chi khoảng 3,3 tỷ đồng.

Về mặt chính sách, thành phố đã có những quy định rất cụ thể, trong đó có sự phân công cho các cơ quan trong việc thực hiện chính sách. Qua đánh giá kết quả khảo sát vào các năm 2008, 2010 và 2013 cho thấy về cơ bản chính sách của thành phố đáp ứng yêu cầu chung của đối tượng thu hút và vượt cao hơn so với các đối tượng khác trong cùng cơ quan, trong đó đặt biệt là chính sách về hỗ trợ tài chính và đào tạo, bồi dưỡng.

2.3.3. Các hoạt động đảm bảo quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Công tác kiểm tra việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực tại các cơ quan, đơn vị được tiến hành kết hợp trong các cuộc kiểm tra, thanh tra kết quả thực hiện công tác ngành Nội vụ. Qua kiểm tra, Sở Nội vụ đã kịp thời kiến nghị các cơ quan, đơn vị sử dụng đối tượng thu hút bố trí công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo, trình độ và vị trí tuyển dụng; hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện đúng các quy định về chính sách ưu đãi và chế độ tiền lương đối với đối tượng thu hút (về bậc lương, hệ số lương, việc đóng bảo hiểm xã hội, chế độ thử việc...); xử lý kỷ luật đối với các đối tượng thu hút không chấp hành quy định khi được cử đi đào tạo sau đại học.

Bên cạnh đó là công tác giám sát của HĐND thành phố. Theo yêu cầu của Ban Pháp chế HĐND thành phố, định kỳ vào ngày 15 hàng tháng, Sở Nội vụ báo cáo các nội dung liên quan đến công tác cải cách chế độ công chức, công vụ; kết quả triển khai thực hiện Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó có chính sách thu hút nguồn nhân lực; công tác xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức. Nhờ đó, kết quả thực hiện công tác ngành Nội vụ nói chung và chính sách thu hút nguồn nhân lực của thành phố nói riêng được thông tin kịp thời đến HĐND

thành phố, làm cơ sở để HĐND thành phố xem xét, quyết nghị các chế độ đãi ngộ đối với nhân lực chất lượng cao theo thẩm quyền.

2.3.4. Đánh giá chung thực tiễn quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

2.3.4.1. Về phía thành phố

Chủ trương thu hút nguồn nhân lực của Thành uỷ và UBND thành phố được các cấp, các ngành, các địa phương triển khai thực hiện nghiêm túc, được đông đảo nhân dân, nhất là các đối tượng thu hút đồng tình ủng hộ và hưởng ứng. Chủ trương nay một lần nữa khẳng định sự trọng thị nhân tài và chính sách cởi mở “trải thảm đỏ, đón nhân tài” của thành phố Đà Nẵng; góp phần tạo nguồn cán bộ, công chức vừa trước mắt, vừa lâu dài cho thành phố; khắc phục dần tình trạng “chảy máu chất xám” về các đô thị lớn ở hai đầu đất nước.

Sau hơn 18 năm triển khai thực hiện chủ trương thu hút nguồn nhân lực, thành phố đã tiếp nhận được một lực lượng lao động trẻ, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao đến công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố; đây là giải pháp quan trọng nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từng bước trẻ hoá và chuyển biến chất cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; bổ sung đội ngũ cán bộ có trình độ, có năng lực, dám nghĩ dám làm và có khả năng đảm đương dần những trọng trách quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

Về phía thành phố, lãnh đạo thành phố rất quan tâm và tạo điều kiện thuận lợi về môi trường làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức thành phố nói chung và đối tượng thu hút nói riêng, đây là một yêu cầu đối với tất cả các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Đà Nẵng. Các cơ quan đều đã coi trọng việc tiếp nhận nguồn nhân lực. Thái độ này thể hiện qua việc bố trí đúng chuyên môn sở trường, mạnh dạn giao việc cho người được thu hút, tạo điều kiện cho họ phấn đấu, phải có thái độ đánh giá khách quan, đúng mực, ghi nhận sự cống hiến và tạo điều kiện cho họ thăng tiến nếu họ làm tốt, nỗ lực hết mình. Ngoài ra, các cơ quan đơn vị còn tạo điều kiện về cơ sở vật chất hỗ trợ tốt cho công việc, đồng nghiệp thân thiện luôn sẵn sàng giúp đỡ trong công việc, lãnh đạo thừa nhận trình độ, năng lực...

2.3.4.2. Về phía các đối tượng thu hút

Để có cơ sở nhận định, đánh giá kết quả thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực từ năm 1998 đến nay, học viên đã tiến hành khảo sát đối với cơ quan sử dụng đối tượng thu hút (theo mẫu số 01) và đối tượng thu hút đang công tác tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố (theo mẫu số 02). Cơ quan sử dụng đối tượng thu hút: 70 phiếu, trong đó: thủ trưởng đơn vị: 25 phiếu (35,7%); Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Chánh Văn phòng: 38 phiếu (54,3%); Trưởng phòng Nội vụ: 07 phiếu (10%). Đối tượng thu hút: 514 lượt khảo sát trực tuyến; phân theo giới tính: nam - 171 lượt (33,3%); nữ - 343 lượt (66,7%); phân theo độ tuổi: dưới 30 tuổi - 301 lượt (58,6%); từ 30 đến 45 tuổi: 208 lượt (40,5%); trên 45 tuổi: 5 lượt (1%); phân theo trình độ khi được thu hút: đại học - 422 lượt (82,1%); thạc sĩ và tương đương - 90 lượt (17,5%) và tiến sĩ - 02 lượt (0,4%).

Tiêu chuẩn tuyển chọn đầu vào của đối tượng thu hút được quy định khá chuẩn nên năng lực làm việc của đối tượng này được hầu hết các cơ quan, đơn vị tiếp nhận, sử dụng đánh giá cao. Qua 70 phiếu khảo sát của cơ quan và được cho điểm từ 1 - 5 theo mức độ từ thấp đến cao, nhìn chung, kết quả làm việc của đối tượng thu hút đạt yêu cầu trở lên chiếm tỉ lệ rất cao (trên 90%). Trong đó, mức rất xuất sắc là 5,7%, mức tốt là 45% và mức khá khoảng 46%. Nếu so sánh năng lực công tác của đối tượng thu hút với các nhân viên có trình độ tương đương thì 61% cơ quan khảo sát đánh giá là có năng lực, tiếp cận công việc nhanh hơn.

Các đối tượng tiếp nhận bố trí công tác được thủ trưởng các cơ quan, đơn vị đánh giá cao về ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nội, quy chế làm việc của cơ quan, quan hệ tốt với tổ chức và công dân, cố gắng nắm bắt công việc, chịu khó nghiên cứu, học hỏi và có tinh thần trách nhiệm để hoàn thành nhiệm vụ được giao; sớm thích nghi công việc; phát huy tốt năng lực trình độ chuyên môn ở vị trí công tác được phân công.

Thành phố đã cử các đối tượng thu hút tham gia Đề án “Đào tạo 100 Thạc sĩ, Tiến sĩ tại nước ngoài bằng ngân sách của thành phố”. Đồng thời thành phố cũng đã tạo điều kiện cho các đối tượng thu hút tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về tin

học, quản lý nhà nước, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học hoặc các khóa bồi dưỡng kỹ năng về soạn thảo văn bản, kỹ năng hành chính...

Qua khảo sát 514 đối tượng thu hút để đánh giá về môi trường làm việc hiện tại về các yếu tố như: Vị trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo, vị trí công việc phù hợp với nguyện vọng cá nhân, cơ sở vật chất hỗ trợ tốt cho công việc hiện tại, đồng nghiệp thân thiện luôn sẵn sàng giúp đỡ trong công việc, lãnh đạo thừa nhận trình độ và năng lực và khả năng phát triển...; kết quả cho thấy các cơ quan quản lý và sử dụng đối tượng thu hút đã có sự quan tâm nhất định đến các yếu tố này, đối tượng thu hút tương đối hài lòng về điều kiện cơ sở vật chất và môi trường hiện tại, bên cạnh đó một số đơn vị sự nghiệp nghiên cứu chuyên sâu, việc trang bị các điều kiện nghiên cứu còn gặp khó khăn. Tuy nhiên, bên cạnh 44,7% đối tượng hiện nay đã yên tâm công tác và 42,8% tạm ổn thì vẫn còn 12,5% chưa yên tâm công tác với phần lớn lý do là chưa ổn định chỗ ở, chưa đảm bảo cuộc sống.

Nhiều đối tượng thu hút có những đóng góp tích cực, nổi trội trong công tác, một số đã có cống hiến bằng sản phẩm cụ thể như chủ trì hoặc tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học được đánh giá cao trong ứng dụng thực tiễn. Điển hình một số đóng góp nổi trội như:

- Chủ trì các đề tài nghiên cứu như: Công trình về Font tư liệu Hoàng sa; Xây dựng các mô hình trồng thương phẩm các loài hoa, quy trình nhân giống và sản xuất lan, hoa cúc theo hướng nông nghiệp công nghệ cao; ứng dụng năng lực chuyển giao (TCAP) của hệ thống báo hiệu số 7 trong việc xây dựng và phát triển mạng thông minh (IN) Việt Nam, mạng không dây tùy biến...

- Bồi dưỡng học sinh đạt giải nhì Toán Olympic Quốc tế; các công trình đạt các giải thưởng quốc gia, của ngành như giải nhất báo cáo tại Hội nghị Da liễu Đông Nam Á, giải nhất trong cuộc thi giáo viên dạy nghề giỏi toàn quốc, giải nhất cuộc thi ý tưởng bảo vệ môi trường, bồi dưỡng về viết thư quốc tế UPU, huy chương Bạc liên hoan truyền hình toàn quốc, giải ba báo chí toàn quốc....

Nhiều cán bộ thu hút đã trưởng thành sau thời gian công tác tại Đà Nẵng, đã có 248 người được bổ nhiệm lãnh đạo quản lý cấp phòng trở lên; trong đó có 08

Giám đốc, Phó Giám đốc Sở và tương đương; 01 Chủ tịch UBND quận và 01 Phó Chủ tịch UBND thành phố.

2.3.4.3. Các khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Bên cạnh những kết quả đạt được, trên thực tế việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong những năm qua vẫn còn một số tồn tại, hạn chế như sau:

Hầu hết lãnh đạo các cơ quan, đơn vị nhận thức đúng đắn về chủ trương của Thành ủy và UBND thành phố về thu hút nguồn nhân lực. Tuy nhiên, một số cơ quan, đơn vị chưa thật sự quan tâm trong việc tiếp nhận, sử dụng, bố trí việc làm; tính chủ động trong việc tiếp nhận, sử dụng các đối tượng thu hút của các đơn vị chưa cao, còn tình trạng đăng ký nhu cầu nhưng không đồng ý tiếp nhận đối tượng thu hút khi cơ quan có thẩm quyền phân bổ công tác về đơn vị.

Điều kiện và môi trường làm việc đối với một số ngành còn khó khăn; chưa đáp ứng được yêu cầu, nên một số sinh viên chưa phát huy được kiến thức chuyên môn đã được đào tạo (các Trung tâm thí nghiệm, phòng nghiên cứu đặc thù).

Việc phối hợp quản lý và thực hiện chính sách, chế độ đối với các đối tượng được thu hút chưa thực sự đồng bộ, chặt chẽ như: Việc sử dụng, bố trí công việc một số trường hợp chưa thật sự phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo; phần lớn các đối tượng thu hút có nhu cầu thực tế về nhà ở nhưng chưa được cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết với nhiều lý do; việc đánh giá và quản lý còn lúng túng, chế độ báo cáo của cơ quan sử dụng đôi lúc không kịp thời nên ảnh hưởng ít nhiều đến công tác quản lý số lượng đối tượng thu hút.

Chính sách, chế độ đãi ngộ tuy đã được điều chỉnh theo từng giai đoạn, tuy nhiên so với mức lương của ngành khác còn thấp, chưa đủ “lực hút”, thiếu tính quyết liệt, chưa đáp ứng kịp thời theo quy định đã đề ra; nhiều trường hợp xa gia đình, chưa được bố trí chỗ ở, tự thuê nhà ở nên gặp nhiều khó khăn trong công tác cũng như trong cuộc sống.

Bên cạnh những vấn đề trên, một trong những hạn chế của chính sách còn xuất

phát từ bản thân đối tượng thu hút. Một số trường hợp sau khi tiếp nhận, bố trí công tác lại ngại khó, chưa thật sự gắn bó với công việc, có tâm lý thăm dò, thử việc, đôi lúc còn so sánh mức lương và chưa thực sự an tâm công tác nên xin thôi việc hoặc chuyển công tác đến cơ quan khác có cơ hội thăng tiến hơn.

Kết luận Chương 2

Chương 2 của Luận văn đã tìm hiểu về thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực tại thành phố Đà Nẵng. Từ các đặc điểm, cơ sở pháp lý của việc quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng, Luận văn đã tập trung nghiên cứu về thực tiễn quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao ở Đà Nẵng; từ đó, Luận văn đã đánh giá về những ưu điểm, hạn chế trong tổ chức quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực tại thành phố Đà Nẵng và đưa ra một số nguyên nhân của thực trạng đó.

Nhìn chung, qua 18 năm triển khai thực hiện, có thể khẳng định chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là chủ trương đúng đắn của thành phố Đà Nẵng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng nhu cầu nhân lực trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Các hoạt động quản lý nhà nước về thu hút được tổ chức khá đồng bộ, với nhiều cách làm mới, quyết tâm cao, huy động nhiều nguồn lực và dần được chuyên nghiệp hóa, vì vậy đã đạt được mục tiêu đã đề ra. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế nhất định từ các cơ quan, đơn vị sử dụng nhân lực, về chế độ chính sách, về biên chế hành chính và số lượng người làm việc... Do đó, cần có những giải pháp đồng bộ để tăng cường công tác quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao.

CHƯƠNG 3

CÁC GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

3.1. Nhu cầu tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

3.1.1. Xuất phát từ nhu cầu phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, từ bối cảnh trong nước, phát triển nguồn nhân lực đang đứng trước những yêu cầu:

Thứ nhất, bảo đảm nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020: chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu; tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ; chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế; tăng nhanh hàm lượng nội địa hóa, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và của nền kinh tế; tăng năng suất lao động, tiết kiệm trong sử dụng mọi nguồn lực;...

Thứ hai, Việt Nam có lực lượng lao động lớn (khoảng 52.207.000 người; hàng năm trung bình có khoảng 1,5 - 1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động), một mặt, tạo cơ hội cho nền kinh tế có bước phát triển mạnh mẽ, mặt khác, tạo sức ép lớn về giải quyết việc làm và đào tạo nghề nghiệp.

Thứ ba, nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của người lao động ngày càng cao hơn cả về số lượng và chất lượng do mức thu nhập ngày càng cao, do chuyển dịch cơ cấu kinh tế, do quá trình đô thị hoá ngày càng mạnh mẽ, do sự xuất hiện của những ngành, nghề mới,...

3.1.2. Đảm bảo công bằng xã hội và nhu cầu công hiến thực hiện quyền con người, quyền công dân của đối tượng có tài năng

Quyền có việc làm (hay quyền được làm việc) là nhóm quyền cơ bản trong luật lao động và là một trong rất nhiều quyền khác của người lao động. Quyền được làm việc có vị trí rất quan trọng vì quyền được làm việc là cốt lõi để thực hiện các quyền con người khác và tạo nên một phần quan trọng không thể tách rời tự nhiên của nhân phẩm. Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948 ghi nhận các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa, trong đó ghi nhận rõ quyền lao động của con người bao gồm: quyền được bảo đảm an sinh xã hội (Điều 22), quyền làm việc, tự do chọn nghề và được trả lương ngang nhau cho những công việc như nhau, được trả lương xứng đáng và hợp lý để bảo đảm cho một cuộc sống có đầy đủ giá trị nhân phẩm, được thành lập hoặc gia nhập công đoàn (Điều 23), quyền được nghỉ ngơi, giải trí (Điều 24). Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 đã cụ thể hóa các quyền của người lao động, cụ thể là: Quyền làm việc (Điều 6); quyền được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi như được trả lương thỏa đáng và trả thù lao bằng nhau, quyền được hưởng những điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh, sự nghỉ ngơi, thời gian rảnh rỗi (Điều 7); quyền được thành lập và gia nhập công đoàn, quyền được đình công (Điều 8); quyền được hưởng an toàn xã hội, kể cả bảo hiểm xã hội (Điều 9).

Ở Việt Nam, quyền có việc làm cũng được ghi nhận và nội luật hóa các tiêu chuẩn quốc tế về quyền con người trong lĩnh vực lao động, đặc biệt là quyền có việc làm của người lao động trong Hiến pháp và văn bản pháp luật lao động như: Điều 30 Hiến pháp năm 1959: “Công dân nước Việt Nam dân chủ cộng hoà có quyền làm việc...”; Điều 58 Hiến pháp năm 1980: “Công dân có quyền có việc làm...”; Hiến pháp năm 2013: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc” (Khoản 1, Điều 35 Hiến pháp năm 2013); “Có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo” (Khoản 1, Điều 5 Bộ luật Lao động năm 1994), “được làm việc

cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm” (Khoản 1, Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2012). Như vậy, “quyền có việc làm là quyền cơ bản và quan trọng của con người trong lĩnh vực lao động được ghi nhận và bảo vệ trong Hiến pháp, pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế”.

Trong bối cảnh thời đại ngày nay, khi hệ giá trị dân chủ đang được phát huy mạnh mẽ ở các quốc gia, đồng thời kinh tế thị trường trở thành nền kinh tế tất yếu, chủ đạo của hầu hết các quốc gia được xây dựng trên cơ sở nền dân chủ xã hội thì trách nhiệm của các Nhà nước không phải là lẫn tránh kinh tế thị trường mà chính là ở việc thực thi vai trò, trách nhiệm đối với người lao động thông qua quyền lực công cộng được nhân dân ủy thác - trách nhiệm bảo vệ quyền được lao động và lợi ích khi lao động của người dân khi họ tham gia vào các hoạt động kinh tế. Để làm được điều đó, Nhà nước phải thực hiện chức năng xã hội cơ bản là thúc đẩy hiệu quả kinh tế và tăng trưởng kinh tế, đồng thời phục vụ tăng trưởng kinh tế. Chỉ khi Nhà nước thực hiện được chức năng xã hội này thì mới có thể nâng cao tinh thần sẵn sàng tham gia tích cực của người dân vào quá trình biến đổi xã hội và biến đổi kinh tế. Muốn vậy, Nhà nước phải đảm bảo các quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực kinh tế, lao động.

Trên phương diện quyền tự do chủ động của con người trong nền kinh tế thị trường thì lao động, việc làm là yếu tố trọng tâm. Thông qua lao động làm thuê, con người không chỉ có thu nhập, mà còn nhờ đó có được những hàng hóa xã hội cần thiết bảo đảm cho một cuộc sống tự quyết. Hơn thế nữa, con người còn tạo dựng cơ sở cho lòng tự trọng của bản thân và sự tôn trọng của xã hội đối với mình. Như vậy lao động có thu nhập là điều kiện tiên quyết để công dân thực hiện quyền tự do chủ động của họ. Mặt khác, mối quan hệ về quyền và trách nhiệm giữa Nhà nước và công dân trong hoạt động lao động cũng là một biểu hiện cụ thể, sinh động của quan hệ biện chứng giữa *cái chung* và *cái riêng*. Nghĩa vụ của mỗi cá nhân - với tư cách là công dân của các Nhà nước cụ thể - phải bằng những nỗ lực riêng (nâng cao trình độ chuyên môn) để tìm cách tiếp cận với thị trường lao động. Tuy nhiên trong điều kiện kinh tế thị trường, quyền được lao động không có nghĩa là được bảo

đảm, duy trì mãi mãi việc làm đã có. Nó cũng không có nghĩa là mọi người có quyền khiếu nại một cách chủ quan về việc làm ở bất kỳ thời điểm nào.

Về phía mình, Nhà nước phải có trách nhiệm khuyến trợ cơ hội và tạo điều kiện cho việc đó. Nhà nước phải tìm ra cách thức giảm thiểu rào cản tiếp cận với thị trường lao động và đối xử bình đẳng với mọi công dân.

3.1.3. Nhu cầu bảo đảm pháp chế xã hội chủ nghĩa

Pháp chế là một chế độ và trật tự pháp luật trong đó tất cả các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội và mọi công dân đều phải tôn trọng và thực hiện một cách nghiêm chỉnh, triệt để và chính xác. Pháp chế được đề cao thành nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước. Nó đòi hỏi việc tổ chức và hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước phải được tiến hành theo đúng quy định của pháp luật; mọi công chức hành chính phải nghiêm chỉnh và triệt để tôn trọng pháp luật khi thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình; mọi vi phạm pháp luật đều phải xử lý nghiêm minh. Các tổ chức chính trị, xã hội cũng có nghĩa vụ tuân thủ pháp luật của Nhà nước. Thực hiện tốt nguyên tắc pháp chế là cơ sở bảo đảm cho bộ máy nhà nước hoạt động nhịp nhàng, đồng bộ, phát huy đầy đủ hiệu lực của mình và bảo đảm công bằng xã hội.

Chủ thể quản lý hành chính nhà nước mang quyền lực nhà nước trong lĩnh vực hành pháp, bao gồm: cơ quan hành chính nhà nước và công chức của những cơ quan này; thủ trưởng của các cơ quan nhà nước; các công chức nhà nước, cá nhân hoặc tổ chức xã hội được Nhà nước ủy quyền quản lý hành chính đối với một số loại việc nhất định. Quản lý hành chính nhà nước là hoạt động có tính thống nhất, được tổ chức chặt chẽ. Để bảo đảm tính pháp chế trong hoạt động hành pháp, bộ máy các cơ quan hành pháp được tổ chức thành một khối thống nhất từ Trung ương tới địa phương, nhờ đó các hoạt động của bộ máy được chỉ đạo, điều hành thống nhất, bảo đảm lợi ích chung của cả nước, bảo đảm sự liên kết, phối hợp nhịp nhàng giữa các địa phương tạo ra sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống, tránh được sự cục bộ, phân tán giữa các địa phương hay vùng, miền khác nhau. Tuy nhiên, do mỗi địa phương đều có những nét đặc thù riêng về điều kiện kinh tế - xã hội nên để có thể

phát huy tối đa thế mạnh của từng địa phương, tạo sự năng động sáng tạo trong quản lý điều hành, bộ máy hành chính còn được tổ chức theo hướng phân cấp, trao quyền tự quyết, tạo sự chủ động, sáng tạo cho chính quyền địa phương.

Tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa ở nước ta trong giai đoạn cách mạng hiện nay là một trong những quan điểm cơ bản có tính nguyên tắc chỉ đạo thủ tục cải cách bộ máy nhà nước, xây dựng và hoàn thiện nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, nhằm bảo đảm thắng lợi quá trình đổi mới và phát triển đất nước. Để tăng cường pháp chế, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, không chỉ xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống pháp luật, mà quan trọng hơn là tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh và tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong quản lý hành chính nhà nước.

Như đã trình bày ở Chương 1, việc ban hành quy định và tổ chức thu hút nhân lực chất lượng cao được các địa phương chủ động thực hiện trên cơ sở quyết nghị của HĐND cấp tỉnh và tình hình thực tế, nhu cầu nhân lực từng giai đoạn. Do đó, để vừa thu hút đúng người “thực tài”, vừa đảm bảo các quy định về quản lý công chức, viên chức và các quy định về ngân sách, chế độ lao động... thì việc tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với lĩnh vực thu hút nhân lực phải ngày càng được quan tâm. Phải tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thu hút nguồn nhân lực để làm cơ sở định hướng cho hoạt động thu hút ở các địa phương, đảm bảo đi đúng định hướng phát triển kinh tế - xã hội chung của đất nước; hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao để các cơ quan quản lý hành chính nhà nước có cơ sở triển khai thực hiện đồng bộ; thường xuyên thanh tra, kiểm tra và kịp thời hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện đúng các quy định về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

3.1.4. Nhu cầu cụ thể về nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng đến năm 2020

Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2011 - 2020 và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XX đã khẳng định là xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những đô thị lớn của cả nước, là

trung tâm kinh tế - xã hội của miền Trung với vai trò là trung tâm công nghiệp, thương mại, du lịch và dịch vụ; là thành phố cảng biển, đầu mối giao thông quan trọng về trung chuyển vận tải trong nước và quốc tế; trung tâm bưu chính viễn thông và tài chính - ngân hàng; một trong những trung tâm văn hoá - thể thao, giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ của miền Trung; là địa bàn giữ vị trí chiến lược quan trọng về quốc phòng, an ninh của khu vực miền Trung và cả nước.

3.1.4.1. Về số lượng, cơ cấu

- Tăng số lượng những nhà khoa học đầu đàn có trình độ cao để có thể nghiên cứu ứng dụng, giải quyết những vấn đề thực tiễn trong quá trình phát triển của thành phố; đồng thời tham gia dìu dắt, hướng dẫn nâng cao trình độ cho đội ngũ kế cận.

- Tăng nhanh số lượng đội ngũ trí thức được đào tạo ở nước ngoài để nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và tạo khả năng vận dụng những kiến thức được thu thập ở các nước phát triển vào tình hình thực tế của thành phố.

- Hạn chế số lượng trí thức có học hàm, học vị song năng lực chuyên môn chưa thực sự ngang tầm với danh hiệu.

- Tập trung thu hút, đào tạo đội ngũ trí thức vào các ngành mũi nhọn của thành phố, bao gồm các ngành dịch vụ chất lượng cao là du lịch, thương mại, vận tải - kho bãi, tài chính - ngân hàng, giáo dục - đào tạo, y tế, khoa học công nghệ, vui chơi giải trí; các ngành công nghệ cao như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, tự động hóa, vật liệu mới... Riêng đối với ngành nông nghiệp, cần phát triển đội ngũ trí thức trong lĩnh vực nông nghiệp đô thị, nông nghiệp công nghệ cao.

3.1.4.2. Về chất lượng

- Thu hút nhân lực có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn dày dặn, có năng lực chuyên môn vững vàng, được đào tạo chính quy, có kiến thức và kỹ năng cần thiết để phát huy hiệu quả công việc; có bản lĩnh sẵn sàng thích ứng với mọi sự biến động ở trong nước và trên thế giới, có nghị lực và có sức khỏe, có khả năng làm chủ bản thân, gia đình và xã hội.

- Chú trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, các cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn, có tầm nhìn và năng lực thích ứng với

các điều kiện thay đổi, tận tâm, thạo việc, có năng lực tham mưu tư vấn, hoạch định, tổ chức triển khai thực hiện các chiến lược, quy hoạch, chương trình, đề án phát triển các ngành, lĩnh vực kinh tế - xã hội của thành phố.

- Chất lượng chuyên môn giữa các thể hệ khoa học phải đồng đều, tương thích và kế thừa. Giảm khoảng cách về năng lực chuyên môn giữa nhóm kế cận với nhóm đầu đàn. Tạo điều kiện để nhóm kế cận phát triển năng lực độc lập nghiên cứu khoa học, năng lực làm chủ đề tài nghiên cứu, năng lực phản biện xã hội.

3.1.4.3. Về đối tượng thu hút

Qua khảo sát, nhu cầu tiếp nhận đối tượng thu hút của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đối với từng nhóm trình độ cụ thể như sau:

Bảng 3.1. Nhu cầu đội ngũ lao động có trình độ đại học trở lên của tổ chức trên địa bàn thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2016-2020

TT	Đối tượng	Hoàn toàn không cần thiết	Tương đối không cần thiết	Tương đối cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Trung bình
1	Giáo sư/Phó Giáo sư	32,8	21,9	15,6	15,6	14,1	2,56
2	Tiến sĩ/Tiến sĩ khoa học	9,5	17,9	14,3	32,1	26,2	2,47
3	Thạc sĩ	1	2	15	44	38	4,16
4	Cử nhân/kỹ sư tốt nghiệp hạng giỏi, xuất sắc	0	3,1	7,3	44,8	44,8	4,31
5	Cử nhân/kỹ sư	2,2	5,6	13,5	50,6	28,1	3,96

3.1.4.4. Về ngành nghề

Để hoàn thành các mục tiêu phát triển, thành phố cần một lực lượng nhân lực được đào tạo bài bản, làm việc cho các trường đại học, viện nghiên cứu, các trung tâm khoa học công nghệ đóng trên địa bàn và các tổ chức sự nghiệp trực thuộc thành phố... Đội ngũ đó không những phải bảo đảm về số lượng, có cơ cấu phù hợp, mà còn phải có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất, nhân cách, năng lực nghề nghiệp, thành thạo về kỹ năng, tác phong chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo. Thực tế này đặt ra các yêu cầu đối với chính sách thu hút nhân lực trong thời gian đến là:

- *Thu hút các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý giỏi ở tầm chiến lược:* Tăng số lượng những nhà khoa học đầu đàn có trình độ cao để có thể nghiên cứu ứng dụng, giải quyết những vấn đề thực tiễn trong quá trình phát triển của thành phố; đồng thời tham gia đầu tư, hướng dẫn nâng cao trình độ cho đội ngũ kế cận. Ưu tiên cho các đối tượng có kinh nghiệm công tác (các chuyên gia kinh tế; luật sư, chuyên gia tư vấn pháp lý; cố vấn, chuyên gia cao cấp của các tổ chức quốc tế, các công ty, tập đoàn đa quốc gia...) và các có thành tích cao trong công tác (người có bằng sáng chế, phát minh, giải pháp hữu ích, được giải thưởng quốc gia, quốc tế).

- *Tiếp tục thu hút nhân lực có trình độ đại học trở lên:* làm việc trong các cơ quan thuộc thành phố, để đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao đồng thời tiết kiệm kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho thành phố. Tăng nhanh số lượng đội ngũ trí thức được đào tạo ở nước ngoài để nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và tạo khả năng vận dụng những kiến thức được thu thập ở các nước phát triển vào tình hình thực tế của thành phố.

3.2. Quan điểm tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

3.2.1. Đổi mới sự lãnh đạo của Đảng

Trong công tác cán bộ, Đảng ta đặc biệt coi trọng nhân tài. Vấn đề phát hiện, sử dụng, bồi dưỡng và bồi dưỡng nhân tài luôn được Đảng ta quan tâm. Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đề ra mục tiêu "...xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ Trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng,... phải đổi mới, trẻ hóa cán bộ trên cơ sở tiêu chuẩn và có sự chuẩn bị chu đáo...". Trong Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6 (khóa IX) có nêu "Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Sớm xây dựng chính sách sử dụng và tôn vinh các nhà giáo, cán bộ quản lý giỏi, những người có công lao lớn trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo. Nâng cao chất lượng đào tạo sau đại học, chấn chỉnh việc

phong chức danh, học vị, cấp văn bằng”.

Tại Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ X, tư tưởng chỉ đạo về phát triển nhân tài của Đảng ta được khẳng định: “Xúc tiến xây dựng một số trường đại học của Việt Nam đạt đẳng cấp quốc tế, đào tạo nhân tài cho đất nước”. “Thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao... Thu hút chuyên gia, đặc biệt là chuyên gia giỏi người Việt Nam định cư ở nước ngoài tham gia giảng dạy, phát triển khoa học và công nghệ ở Việt Nam”.

Đại hội XI đã kế thừa và phát triển quan điểm phát triển nguồn nhân lực từ các đại hội trước, đã nêu rõ mục tiêu tổng quát là “đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại”. Để đạt được mục tiêu đó Đảng đã xác định ba khâu đột phá chiến lược, trong đó “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” được khẳng định là khâu đột phá thứ hai. Đây được xem là khâu đột phá đúng và trúng với hoàn cảnh nguồn nhân lực nước ta hiện nay khi hội nhập quốc tế, cạnh tranh quyết liệt và đòi hỏi của thời đại khoa học, công nghệ. Khâu đột phá trúng và đúng này đã và đang tập trung nâng cao sức mạnh nội sinh - nguồn nhân lực, để tồn tại, phát triển trong một thế giới năng động, thế giới của khoa học và công nghệ. Đảng ta cũng đã nêu rõ 4 định hướng chiến lược về phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa:

Thứ nhất, gắn phát triển nguồn nhân lực với việc đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội. Chúng ta nhận thức rõ rằng, để có được những con người phát triển toàn diện, đủ khả năng đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì việc đẩy nhanh tốc độ phát triển kinh tế - xã hội để ngày càng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động phải được coi là nhiệm vụ cấp bách và mang tính quyết định.

Thứ hai, gắn việc phát triển nguồn nhân lực với quá trình dân chủ hóa, nhân văn hóa đời sống xã hội, khai thác có hiệu quả các giá trị văn hóa truyền thống và hiện đại. Đó là quan điểm tạo môi trường lành mạnh cho các giá trị sống của nguồn nhân lực phát triển. Để có được môi trường đó, trước hết phải coi trọng giáo dục

đạo lý làm người, ý thức, trách nhiệm công dân, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, đạo đức, lối sống văn hóa, lịch sử dân tộc và bản sắc dân tộc, ý chí vươn lên vì tương lai của mỗi người và tiền đồ của đất nước.

Thứ ba, nâng cao chất lượng sử dụng đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ. Đảng ta đã chỉ rõ: “Đổi mới chính sách đào tạo, sử dụng và đãi ngộ trí thức, trọng dụng và tôn vinh nhân tài, kể cả người Việt nam ở nước ngoài”.

Thứ tư, để có nguồn nhân lực tốt trước hết phải có chiến lược phát triển con người trên cơ sở một hệ thống chính sách đồng bộ hướng tới con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển.

Những quan điểm của Đảng phát triển nguồn nhân lực nêu trên chính là tư tưởng chỉ đạo, những định hướng để Nhà nước thể chế hóa thành những quy phạm pháp luật và tổ chức thực hiện thu hút nhân lực chất lượng cao nói riêng và phát triển nguồn nhân lực nói chung.

3.2.2. Nhận thức đúng vai trò của nhân lực chất lượng cao

Phát triển nhân lực chất lượng cao là nhân tố đóng vai trò quyết định đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Thực tế thành công ở các nước phát triển và các nước công nghiệp mới NICs đã chứng minh: nước nào có nhân lực chất lượng cao, biết khai thác và sử dụng nhân lực chất lượng cao đó một cách hiệu quả thì nước đó nhanh chóng tiếp cận nền kinh tế thế giới và đạt tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, bền vững.

Do đó, để tăng cường hiệu quả của quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực phải nâng cao nhận thức về vai trò của đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong quá trình xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội. Việc nâng cao nhận thức phải trước hết phải xuất phát từ những người làm chính sách, pháp luật về thu hút nguồn nhân lực; có như vậy, chính sách pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao mới được xây dựng một cách hợp lý, hướng đến đối tượng quản lý và phù hợp với thực tiễn. Về phía cơ quan sử dụng nguồn nhân lực, việc nhận thức đúng đắn vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ giúp đổi mới cơ chế lãnh đạo quản lý, trọng dụng nhân tài, tạo môi trường làm việc thuận lợi để các đối tượng thu hút được phát huy

tài năng, năng lực của mình. Đây cũng chính là yếu tố quan trọng góp phần “giữ chân người tài” gắn bó với cơ quan, tổ chức.

3.2.3. Đảm bảo sự đồng bộ trong việc tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế phải chú trọng đến yếu tố đồng bộ.

Thứ nhất, phải đồng bộ trong quá trình xây dựng pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao đến tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về thu hút nhân lực. Pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao phải thường xuyên được điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ để tạo hành lang pháp lý cho việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc xây dựng pháp luật, chính sách đó phải xuất phát từ điều kiện thực tiễn, và không ngừng hoàn thiện, đổi mới khi điều kiện thực tiễn thay đổi. Đồng thời, việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao phải thực hiện đồng bộ với các chính sách phát triển toàn diện nhân lực như chính sách về giáo dục - đào tạo; cơ chế, chính sách bảo vệ và chăm sóc sức khỏe đến cơ chế, chính sách thể dục, thể thao...

Thứ hai, phải đảm bảo đồng bộ giữa pháp luật về thu hút nhân lực với các quy định pháp luật khác về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; từ khâu tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, khen thưởng, xử lý kỷ luật, cơ chế đánh giá, tiền lương... nhằm tạo môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến cho nhân lực chất lượng cao, tạo động lực để đội ngũ nhân lực chất lượng cao làm việc và cống hiến.

3.2.4. Kế thừa truyền thống và tiếp thu kinh nghiệm thu hút nhân lực từ các nước trong quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

Truyền thống tôn vinh, trọng dụng nhân tài đã phát triển liên tục trong suốt chiều dài dựng nước và giữ nước của dân tộc ta, thực sự trở thành một giá trị tinh thần, một nguồn sức mạnh nội lực quý giá rất cần được khơi dậy và phát huy mạnh mẽ trong bối cảnh xây dựng đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay. Muốn sử dụng được nhân tài thì phải tôn vinh và trọng dụng nhân tài. Mặt khác, tôn vinh nhân tài thì phải trọng dụng nhân tài. Nếu sử dụng mà không tôn vinh, coi nhân tài như là

một lao động có trình độ cao hoặc tệ hơn, như những kẻ nô bộc giỏi thì sẽ làm cho nhân tài phần chĩ, có thể họ sẽ không tận tâm phục vụ, không phát huy hết tài năng thực sự của mình, có thể họ sẽ tha hóa, đánh mất cả bản lĩnh của mình, hoặc tệ hơn, sẽ trở thành những kẻ phản loạn, phá hoại nguy hiểm. Ngược lại, tôn vinh mà không trọng dụng, hoặc sử dụng không đúng tài đúng chỗ, đúng cách thì sẽ lãng phí nhân tài. Đây chính là những điều mà ngày nay cần nghiên cứu cẩn trọng để tham khảo.

Bên cạnh đó, cần phải tiếp thu kinh nghiệm của các nước tiên tiến trên thế giới. tùy mục tiêu xây dựng chính sách mà các quốc gia có những cách tiếp cận khác nhau trong việc hoạch định chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao. Hiện nay, các nước đang chuyển từ hướng hạn chế sang tháo dỡ các rào cản và tiến tới động viên, khuyến khích và trực tiếp tuyển dụng để thu hút nhân lực trình độ cao. Nhiều quốc gia đã xóa bỏ các quy định hạn chế đối với lao động có trình độ cao, thậm chí còn có nhiều chính sách động viên, khuyến khích như: cho phép các chuyên gia, người lao động có trình độ cao ở nước ngoài được “xin giấy phép tìm việc” để nhập cảnh trong thời gian 3 tháng để tìm việc làm; miễn thuế thu nhập trong vòng 5 năm cho các nhà khoa học đến làm việc tại địa phương; công nhận bằng cấp chuyên môn và hỗ trợ học tiếng cho đối tượng thu hút và thành viên trong gia đình của họ; cho phép vợ/chồng của họ được tiếp cận cơ hội việc làm bình đẳng như công dân của nước sở tại.

3.3. Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao

3.3.1. Giải pháp chung cho cả nước, các địa phương

3.3.1.1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về thu hút nhân lực chất lượng cao

Như đã trình bày ở Chương 1, hiện nay, các vấn đề về nhân tài mới chỉ được quy định rải rác ở văn bản dưới luật mà chưa được pháp điển hóa nó thành một đạo luật. Do đó, để thống nhất quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao đòi hỏi phải ban hành các chiến lược quốc gia về nhân tài, đồng thời sửa đổi, bổ sung các quy định về quản lý cán bộ, công chức, viên chức nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật về lĩnh vực này, nâng cao chất lượng quản lý, sử dụng đội ngũ nhân lực

chất lượng cao. Một số đề xuất ban hành cụ thể như sau:

Thứ nhất, phải ban hành Chiến lược quốc gia về nhân tài làm việc trong khu vực công

Nhận thức rõ tầm quan trọng của nhân tài trong quá trình xây dựng, phát triển đất nước, nhằm đáp ứng yêu cầu của tình hình mới, khi tiến hành tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII), Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) đã xác định rõ một trong những nhiệm vụ rất cần thiết là: “Triển khai xây dựng đề án Chiến lược quốc gia về nhân tài” [37]. Mặc dù đã có những hoạt động triển khai bước đầu, nhưng cho đến nay chúng ta vẫn chưa xây dựng, ban hành được Chiến lược quốc gia về nhân tài. Chính vì vậy, trong thời gian tới, cần khẩn trương nghiên cứu, xây dựng và ban hành Chiến lược quốc gia về nhân tài, làm căn cứ xây dựng và hoàn thiện pháp luật về nhân tài ở Việt Nam hiện nay. Đây là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng để thực hiện thành công sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Chiến lược quốc gia về nhân tài làm việc trong khu vực công cần phải đảm bảo các nội dung:

- Đẩy mạnh cải cách chế độ nhân sự cán bộ là: đối diện với tương lai, đối diện với thế giới, đối diện với hiện đại hoá, xây dựng thể chế quản lý nhân sự kiểu mới phù hợp với sự chuyển biến của Chính phủ để thích ứng với cơ chế thị trường và thỏa mãn quy luật phát triển.

- Phải thông qua cải cách sâu rộng nhằm tạo ra môi trường dùng người công khai, bình đẳng, cạnh tranh, lựa chọn ưu tú, tức là phải phá bỏ cách tuyển dụng cũ, để các loại nhân tài có thể cạnh tranh trong điều kiện công khai, bình đẳng, bảo đảm nhân tài ưu tú có thể nổi lên.

- Xây dựng cơ chế quản lý linh động để cán bộ lên được, xuống được, vào được, ra được, phải khắc phục tình trạng cán bộ chỉ lên không xuống, chỉ vào không ra, chức trách không rõ, thưởng phạt không minh, làm tốt, làm xấu đều như nhau. Xây dựng hệ thống thang, bảng khoa học, hợp lý, chú trọng thành tích, hiệu quả, phát huy được năng lực của cán bộ, công chức, dựa vào kiểm tra kết quả công việc,

sát hạch khả năng một cách khoa học, khách lệ, động viên thoả đáng bằng vật chất.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung các quy định về quản lý cán bộ, công chức, viên chức nhằm tạo điều kiện để đối tượng thu hút phát huy năng lực

- Hoàn thiện cơ chế đánh giá, mạnh dạn sa thải những đối tượng không đáp ứng nhu cầu công việc. Tâm lý làm việc trong khu vực công là ổn định suốt đời đã ăn sâu trong suy nghĩ của nhiều người. Các cơ quan, đơn vị của nhà nước vẫn còn e ngại và hạn chế việc sa thải nhân viên không đáp ứng yêu cầu. Để khắc phục tình trạng này, Chính phủ cần sửa đổi những nội dung bất cập trong việc quy định về quy trình, tiêu chí đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015; đồng thời cần có biện pháp khen thưởng, đãi ngộ phù hợp với những đối tượng có năng lực và thành tích tốt đồng thời có biện pháp xử lý đối với những đối tượng không đáp ứng yêu cầu, như: chuyển đổi sang các vị trí có yêu cầu thấp hơn (và thu nhập thấp hơn) hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. Việc thực hiện tốt công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật sẽ tạo động lực phấn đấu và cạnh tranh lành mạnh trong chính đối tượng thu hút cũng như đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung.

- Đổi mới công tác tuyển dụng công chức, viên chức, thực hiện tốt “đầu vào” thông qua nhiều lần thi cử, sát hạch... để tuyển chọn, đề bạt, bổ sung người tài giỏi vào đội ngũ công chức. Thực hiện chế độ công khai tuyển lựa cán bộ trong toàn xã hội. Cải tiến phương pháp, quy phạm, trình tự nhanh gọn, chính xác, khách quan, hiệu quả. Xây dựng kho đề thống nhất trong toàn quốc, hoàn thiện biện pháp đồng bộ của công tác công khai tuyển chọn, thực hiện quy phạm hoá, chế độ hoá công tác công khai tuyển chọn cán bộ.

- Ban hành “Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng” (theo Thông báo kết luận số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 của Bộ Chính trị) để tạo điều kiện cho các địa phương tổ chức tuyển chọn cán bộ lãnh đạo quản lý, tạo sự cạnh tranh bình đẳng. Đây chính là một trong những yếu tố góp phần tạo động lực làm việc và cơ hội phát triển cho các đối tượng thu hút. Đồng thời thực hiện chế độ cán bộ thử chức đối với cán bộ mới

được đề bạt đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo Đảng, chính quyền. Khi kết thúc thời hạn thử chức phải trải qua sát hạch, người đạt kết quả được chính thức nhậm chức, người không đạt bị bãi bỏ chức vụ thử nhiệm.

- *Đổi mới cơ chế tiền lương tăng cường quản lý vĩ mô đối với việc phân phối lương, bảo đảm giá trị lương thực tế của công nhân viên chức.* Nghiên cứu phương pháp phân phối lương phù hợp với đặc điểm cơ quan nhà nước. Cải tiến hệ thống kết cấu thang, bảng lương. Căn cứ kết quả sát hạch để tăng hoặc hạ lương, phát huy đầy đủ tác dụng khích lệ của việc trả lương theo kết quả công tác. Căn cứ nguyên tắc “ưu tiên hiệu suất cộng với công bằng”, thực hiện phương pháp phân phối thù lao theo cương vị, nhiệm vụ và thành tích công tác, trực tiếp gắn tiền lương thu nhập của viên chức với cương vị chức trách, thành tích công tác, cống hiến thực tế cũng như hiệu ích xã hội và hiệu ích kinh tế. Từng bước hình thành cơ chế phân phối chú trọng thành tích và cống hiến thực tế, coi trọng khuyến khích nhân tài ưu tú và cương vị then chốt. Giữa người cấp trên và người cấp dưới liên quan tới đánh giá, chuyển từ đánh giá trong bóng tối sang đánh giá minh bạch. Chuyển từ quản lý nhân sự xem trọng thâm niên (thời gian tại chức) sang quản lý nhân sự xem trọng năng lực thực tế. Chuyển từ quản lý nhân sự xem trọng tập thể sang quản lý nhân sự xem trọng cá nhân.

3.3.1.2. Đổi mới tổ chức quản lý công tác thu hút nhân lực chất lượng cao

Trong đó, cần tập trung vào việc hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về phát triển nhân lực. Cần hình thành một cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn cả nước nhằm bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ phát triển nhân lực (bao gồm các nội dung về môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư, chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao, nhân tài). Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực.

3.3.1.3. Đẩy mạnh công tác quảng bá, tuyên truyền chính sách thu hút

Việc quảng bá chính sách thu hút nguồn nhân lực khu vực công hiện nay chưa được đầu tư đúng mức. So với các chiến lược săn đầu người của khu vực tư thì có thể nói công tác tuyển dụng của khu vực công nói chung còn khá đơn điệu. Không phải ngẫu nhiên mà các thông báo tuyển dụng chuyên nghiệp thường phải có bảng mô tả công việc, vị trí làm việc, mức lương và các phúc lợi, cơ hội đào tạo thăng tiến. Người lao động sẽ cân nhắc những yếu tố này, kể cả văn hóa nơi làm việc để quyết định lựa chọn công việc. Vì thế, trên trang thông tin điện tử của UBND thành phố hoặc Sở Nội vụ cần có một chuyên mục riêng phục vụ cho công tác này, với sự phối hợp của các cơ quan, đơn vị có nhu cầu tuyển dụng để đăng tải các thông tin liên quan đến vị trí cần tuyển dụng, các tiêu chuẩn tuyển dụng, các chế độ đãi ngộ và công khai điều kiện để có được các cơ hội đào tạo, thăng tiến. Đây là những yếu tố cần được quảng bá rộng rãi để thu hút nguồn nhân lực trình độ cao.

Các kênh tuyên truyền, quảng bá cũng cần đa dạng hơn như gửi thông báo cụ thể về nhu cầu tuyển dụng đến các trường đại học, bệnh viện, cơ sở nghiên cứu trong và ngoài nước; tham gia và tổ chức các buổi giới thiệu cơ hội nghề nghiệp; khai thác hình thức quảng bá bằng các phương tiện truyền thông trên phạm vi cả nước và quốc tế; gửi thư mời dự tuyển hoặc hợp tác đến những đối tượng tiềm năng; trực tiếp gặp gỡ những chuyên gia có uy tín về làm việc cho cơ quan, đơn vị.

Bên cạnh đó, nội dung tuyên truyền cần mở rộng quảng bá hình ảnh đặc trưng, “thương hiệu” của địa phương thu hút nhân tài. Nội dung tuyên truyền có thể về môi trường sống tốt và điều kiện làm việc thuận lợi; về những đối tượng thu hút đã thành công trong sự nghiệp và có những đóng góp thiết thực vào sự nghiệp phát triển của địa phương; về các cơ hội nghề nghiệp cụ thể cũng như quy trình thực hiện tuyển dụng và phương thức liên lạc thuận tiện (điện thoại, email, website,...).

3.3.1.4. Hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Một là, đổi mới công tác dự báo nhu cầu, tuyển dụng nhân lực trình độ cao

Bộ phận phụ trách nhân sự của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố cần

được bồi dưỡng kỹ năng xây dựng hệ thống vị trí việc làm của cơ quan, đơn vị mình; từ đó xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm và 5 năm. Cần xác định cụ thể số lượng, ngành nghề, tiêu chuẩn, thời gian dự kiến tuyển dụng, đào tạo để cơ quan có thẩm quyền triển khai chính sách thu hút.

Trên cơ sở hệ thống vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng, các cơ quan, đơn vị kết hợp cùng Sở Nội vụ thông báo tuyển dụng công khai. Những đối tượng đáp ứng các tiêu chuẩn tuyển dụng vẫn cần được kiểm tra, phỏng vấn, thử việc để đánh giá năng lực chuyên môn, kỹ năng làm việc và tư chất đạo đức, từ đó quyết định bố trí công việc phù hợp và hạn chế trường hợp tuyển dụng những đối tượng có bằng cấp nhưng không có thực lực.

Hai là, bảo đảm nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực chất lượng cao

Ngân sách nhà nước là nguồn lực chủ yếu để phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020. Tăng đầu tư phát triển nhân lực cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng tập trung chi để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội (hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực ở các vùng sâu, vùng xa, cho các đối tượng là người dân tộc thiểu số, đối tượng chính sách,...). Nghiên cứu đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ bằng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực từ hỗ trợ cho các đơn vị cung ứng sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng và bảo đảm công bằng giữa các cơ sở công lập và ngoài công lập.

Đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Nhà nước có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức: Trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở giáo dục, đào tạo, cơ sở y tế, văn hoá, thể dục thể thao; Góp vốn, mua công trái, hình thành các quỹ hỗ trợ phát triển nhân lực. Cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách mạnh mẽ doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế tăng đầu tư phát triển nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề nói riêng.

Đẩy mạnh và tạo cơ chế phù hợp để thu hút các nguồn vốn nước ngoài cho

phát triển nhân lực Việt Nam; sử dụng hiệu quả các nguồn vốn của nước ngoài hỗ trợ phát triển nhân lực (ODA); thu hút đầu tư trực tiếp (FDI) của nước ngoài cho phát triển nhân lực (đầu tư trực tiếp xây dựng các cơ sở giáo dục, đào tạo, bệnh viện, trung tâm thể thao..).

Ba là, chủ động hội nhập quốc tế để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt Nam

Xây dựng, thường xuyên cập nhật hệ thống pháp luật về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam phù hợp với trình độ phát triển của Việt Nam nhưng không trái với thông lệ và luật pháp quốc tế về lĩnh vực này mà Việt Nam tham gia, ký kết, cam kết thực hiện.

Thiết lập khung trình độ quốc gia phù hợp với khu vực và thế giới. Xây dựng nội dung, chương trình và phương pháp giáo dục và đào tạo theo định hướng phù hợp chuẩn quốc tế và đặc thù Việt Nam; tăng cường quan hệ liên thông chương trình đào tạo giữa các cơ sở giáo dục và các ngành đào tạo của Việt Nam và quốc tế; thực hiện công nhận lẫn nhau chương trình đào tạo giữa các cơ sở giáo dục và đào tạo của Việt Nam và của thế giới; thỏa thuận về việc công nhận văn bằng, chứng chỉ đào tạo giữa Việt Nam với các nước.

Tham gia kiểm định quốc tế chương trình đào tạo. Thực hiện đánh giá và quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế, liên kết, trao đổi về giáo dục và đào tạo đại học, sau đại học và các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học, công nghệ giữa các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam và thế giới.

Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm của nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực đại học và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam.

Tiếp tục thực hiện chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước và huy động các nguồn lực xã hội, kêu gọi đầu tư nước ngoài nhằm xây dựng một số trường đại học, cao đẳng và dạy nghề đạt chuẩn quốc tế. Thu hút các trường đại học, dạy nghề có đẳng cấp quốc tế vào Việt Nam hoạt động.

Tăng cường dạy và bồi dưỡng ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh), văn hoá thế giới, kỹ năng thích ứng trong môi trường cạnh tranh quốc tế cho người Việt Nam.

Để thực hiện thành công các giải pháp trên, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, làm cho cán bộ, công chức của toàn bộ hệ thống chính trị các cấp, các tầng lớp nhân dân, các nhà trường, các doanh nghiệp, tổ chức hiểu rõ vai trò và trách nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực thành lợi thế để phát triển kinh tế, xã hội và nâng cao vị thế quốc gia trên trường quốc tế” [10].

3.3.2. Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

3.3.2.1. Ban hành quy định tăng cường thu hút trí thức Việt kiều và các chuyên gia nước ngoài

Theo ước tính, hiện nay có khoảng 3 triệu người Việt đang sinh sống và làm việc ở nước ngoài, trong đó có khoảng 300.000 người có trình độ đại học trở lên. Cũng có tác giả cho rằng con số thực tế có thể nhỏ hơn nhiều và số lượng những nhà khoa học, chuyên gia tầm cỡ quốc tế gốc Việt chỉ khoảng dưới 100 người. Tuy nhiên, không thể bác bỏ thực tế là có một số lượng trí thức Việt kiều có năng lực, trình độ, hiểu biết khoa học, công nghệ tiên tiến và sẵn lòng đóng góp cho sự phát triển của đất nước nói chung cũng như bất kỳ địa phương nào có nhu cầu thiết thực và chính sách thu hút phù hợp.

Chính phủ và các thành phố khác đã có nhiều động thái cho thấy chủ trương thu hút trí thức Việt kiều ở nước ngoài về làm việc hoặc hợp tác. Tuy nhiên, số lượng những trường hợp thu hút thành công có thể nói là còn khiêm tốn. Một trong những nguyên nhân, theo đánh giá của một số trí thức Việt kiều là các cơ quan có thẩm quyền chưa có một chương trình cụ thể với chính sách về điều kiện làm việc và lương bổng rõ ràng để giới trí thức Việt kiều mạnh dạn đưa ra quyết định “về” hay “ở”.

Từ thực tế này, thành phố Đà Nẵng cần đưa ra các mục tiêu thu hút cụ thể và chính sách thu hút thiết thực đối với đối tượng này. Có thể nói việc thu hút các chuyên gia, nhà khoa học gốc Việt có “tầm cỡ quốc tế” về làm việc lâu dài tại Thành phố là khó thực hiện. Lý do thứ nhất là mức lương mà Thành phố có khả

năng chi trả cho họ không thể so sánh được với thu nhập mà họ có được nếu làm việc ở nước ngoài. Thứ hai là điều kiện, môi trường làm việc, nghiên cứu của thành phố vẫn còn hạn chế. Như vậy, khả năng thu hút sự đóng góp của đối tượng này trong ngắn hạn là khả thi hơn. Việc kêu gọi hợp tác ngắn hạn cũng cần có chương trình, kế hoạch cụ thể. Chẳng hạn, hàng năm, Thành phố đặt yêu cầu tuyển chọn chuyên gia chủ trì thực hiện một hoặc một vài công trình, dự án, đề tài khoa học cụ thể, trong đó nêu rõ mục tiêu, yêu cầu, kết quả, tiến độ và kinh phí thực hiện. Công trình này phải xuất phát từ nhu cầu cấp bách đối với sự phát triển của Thành phố và nguồn kinh phí thực hiện phải cao để có thể thuyết phục được sự tham gia của các cá nhân, tổ chức có uy tín.

- *Về quy định công tác quảng bá, tuyên truyền:* Thành phố sẽ đặt ra các tiêu chuẩn, yêu cầu để mời thầu rộng rãi các chuyên gia, nhà khoa học, tổ chức tham gia đấu thầu công trình, dự án, đề tài này. Mọi thông tin có liên quan được công bố công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng, internet, các cơ quan đại diện ngoại giao ở các nước có đông trí thức Việt kiều, và đến các trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước để quảng bá và tìm kiếm người có đủ khả năng thực hiện. Ứng viên gửi hồ sơ đấu thầu thực hiện công trình, đề tài sẽ được thẩm định xét chọn bởi một Hội đồng do UBND thành phố thành lập, có thể mời các chuyên gia (trong hoặc ngoài nước) tư vấn xét chọn. Nếu ứng viên được chọn là Việt kiều hoặc người nước ngoài thì Thành phố cần có một số biện pháp hỗ trợ để những nhà khoa học, chuyên gia này thực hiện các thủ tục hợp tác một cách đơn giản, thuận tiện (trong đó có việc hỗ trợ thủ tục xuất nhập cảnh, hỗ trợ chỗ ở ổn định, phương tiện đi lại trong thời gian làm việc tại Việt Nam và đảm bảo mức lương hấp dẫn). Thành phố cũng có thể yêu cầu các chuyên gia này thành lập đội ngũ nghiên cứu, làm việc có sự tham gia của các nhà khoa học trên địa bàn thành phố để học tập kinh nghiệm và chuyển giao công nghệ.

- *Về chế độ hỗ trợ, ưu đãi:* Đối với những trí thức Việt kiều có nhu cầu về nước sinh sống hoặc các du học sinh (tự túc), Thành phố nên xây dựng khu vực dành riêng cho đối tượng này cư trú lâu dài với những tiêu chuẩn cơ sở hạ tầng vật

chất và hạ tầng xã hội cao. Tuy nhiên, cũng cần quy định rõ tiêu chuẩn để được vào ở tại khu vực này (chẳng hạn trình độ tiến sĩ trở lên, có bằng phát minh, sáng chế, công nghệ - kỹ thuật tiên tiến chuyển giao cho Thành phố).

- Về tổ chức bộ máy, nhân lực tổ chức thực hiện thu hút trí thức Việt kiều và các chuyên gia nước ngoài: Cần thành lập một tổ chức điều phối chung do Sở Ngoại vụ trực tiếp đảm nhiệm, có sự tham gia của các Sở Nội vụ, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Y tế,... để làm một “công cụ kết nối” giữa Thành phố và trí thức Việt kiều. Tổ chức này sẽ giúp kết nối thông tin hai chiều: vừa tuyên truyền, phổ biến nhu cầu, chính sách thu hút của Thành phố đến trí thức Việt kiều vừa nắm bắt nguyện vọng, khả năng của trí thức Việt kiều cho Thành phố. Tổ chức “Contact Singapore” là một mô hình mà Thành phố có thể học hỏi. Thành phố cũng có thể khai thác các cơ quan ngoại giao, đại diện ở nước ngoài, các tổ chức phi chính phủ,... và nhất là khai thác công cụ kết nối toàn cầu là internet.

Ngoài ra, Thành phố cần triển khai việc xây dựng cơ sở dữ liệu về các cán bộ khoa học công nghệ ở trong nước và các chuyên gia là Việt kiều và người nước ngoài trong các ngành mũi nhọn, lĩnh vực quan trọng để phục vụ chính sách thu hút các nhà khoa học trình độ cao tham gia công tác giảng dạy, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại các cơ sở đào tạo, y tế và các tổ chức khoa học - công nghệ.

3.3.2.2. Khai thác các hình thức hợp đồng tư vấn, chuyên gia

Qua 07 năm thực hiện, Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND ngày 18/6/2010 của UBND thành phố Đà Nẵng về việc tiếp nhận, bố trí và chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố Đà Nẵng và các văn bản chỉ đạo của UBND thành phố về đổi mới quy trình tiếp nhận đối tượng thu hút theo vị trí việc làm đã nâng cao chất lượng tuyển chọn đối tượng thu hút. Tuy nhiên, quy định này mới chỉ giới hạn đối tượng thu hút là “những người đến làm việc lâu dài tại thành phố”. Do đó, để mở rộng đối tượng, hình thức thu hút, đồng thời giảm áp lực về biên chế hành chính và số lượng người làm việc, Thành phố cũng nên sửa đổi Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND, bổ sung hình thức hợp đồng đồng tư vấn, làm việc ngắn hạn với các chuyên gia, nhà khoa học ở

trong và ngoài nước, nhất là những nhà khoa học đang sinh sống và làm việc trên địa bàn thành phố. Đây là hình thức khai thác khá tốt năng lực, trí tuệ của nguồn nhân lực trình độ cao có uy tín mà không phải bận tâm về vấn đề thu nhập, lương bổng.

Những chuyên gia có uy tín trên các lĩnh vực mà thành phố có nhu cầu nhằm phục vụ phát triển kinh tế, khoa học và xã hội của thành phố trước hết phải đảm bảo tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức và ý thức tổ chức, kỷ luật tốt, nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; đồng thời phải có kiến thức chuyên sâu, có kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực thành phố có nhu cầu thu hút và có kỹ năng triển khai công việc thực tế theo ngành, lĩnh vực. Qua nghiên cứu, học viên đề xuất một số tiêu chí cụ thể để đánh giá năng lực của chuyên gia như sau:

Bảng 3.2. Tiêu chí tuyển chọn chuyên gia

STT	Tiêu chí
I.	Học vị, học hàm
1	Tiến sỹ
3	Phó Giáo sư
5	Giáo sư
II.	Kinh nghiệm làm việc (đơn vị tính: năm)
1	Kinh nghiệm làm việc tại Việt Nam hoặc các nước đang phát triển
2	Kinh nghiệm làm việc tại những nước đã phát triển
III.	Vị trí đảm nhận công việc
1	Lãnh đạo cấp phòng / nhóm và tương đương
2	Lãnh đạo cấp sở / bộ phận và tương đương
3	Lãnh đạo cấp thành phố / công ty, tổ chức và tương đương
IV.	Bằng sáng chế (đơn vị tính: bằng)
1	Bằng sáng chế được công nhận tại Việt Nam / các nước đang phát triển
2	Bằng sáng chế được công nhận tại những nước đã phát triển
V.	Các sản phẩm hoặc dự án đã tham gia (đơn vị tính: dự án, sản phẩm)

STT	Tiêu chí
1	Dự án/sản phẩm trị giá dưới \$300,000
2	Dự án/sản phẩm trị giá từ \$300,000 đến \$1,000,000
3	Dự án/sản phẩm trị giá trên \$1,000,000
VI.	Bài báo khoa học (đơn vị tính: bài)
1	Tạp chí Khoa học được đánh giá theo Thomson ISI
2	Hội nghị Khoa học được thẩm định là có uy tín cấp Quốc tế
VII.	Chủ trì công trình khoa học (đơn vị tính: công trình, đề tài)
1	Công trình, đề tài khoa học cấp Quốc gia (hoặc các nước đang phát triển)
2	Công trình, đề tài khoa học cấp Quốc tế (các nước đã phát triển)
VIII.	Giải thưởng khoa học (đơn vị tính: giải thưởng)
1	Giải thưởng khoa học cấp Quốc gia (hoặc các nước đang phát triển)
2	Giải thưởng khoa học cấp Quốc tế (các nước đã phát triển)

Từ những tiêu chí trên, các cơ quan, đơn vị tuyển dụng thu hút có thể quy định trọng số điểm khác nhau giữa các nhà nghiên cứu khoa học / giảng viên (mục đích tuyển chọn người nghiên cứu) và các chuyên gia làm việc trong các công ty, tổ chức (mục đích tuyển chọn người có kinh nghiệm làm việc thực tiễn) để phù hợp với mục đích tuyển chọn của mình.

Quy trình ký hợp đồng với chuyên gia được học viên đề xuất như sau:

- *Xác định lĩnh vực cần hợp đồng chuyên gia:* Trên cơ sở quy hoạch phát triển kinh tế, khoa học và xã hội của thành phố, ngành, lĩnh vực; UBND thành phố hoặc các cơ quan, đơn vị xác định công việc cần hợp đồng thuê mướn chuyên gia làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian.

- *Quy trình thẩm định và ký kết hợp đồng với chuyên gia:*

+ Các cơ quan, đơn vị xây dựng Đề án sơ bộ về công việc cần thuê mướn chuyên gia làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian; trong đó phải xác định sự cần thiết việc hợp đồng chuyên gia và đề xuất tiêu chuẩn chuyên gia cần hợp đồng;

+ Ban Tổ chức Thành ủy hoặc Sở Nội vụ chủ trì lấy ý kiến của các cơ quan có liên quan về việc thuê chuyên gia theo từng lĩnh vực, thẩm định sự cần thiết, tiêu chuẩn cần thiết của chuyên gia, mức kinh phí dự kiến và các ưu đãi khác để thuê chuyên gia;

- Ban Tổ chức Thành ủy hoặc Sở Nội vụ báo cáo, xin ý kiến Thường trực Thành ủy hoặc Chủ tịch UBND thành phố về việc hợp đồng với chuyên gia;

- Thông báo công khai việc tuyển chọn và thuê chuyên gia;

- Thành lập Hội đồng phỏng vấn, đánh giá do Thường trực Thành ủy hoặc lãnh đạo UBND thành phố làm chủ tịch hội đồng, các cơ quan có liên quan là thành viên để tiến hành phỏng vấn, đánh giá, xét chọn chuyên gia;

- Cơ quan, đơn vị có nhu cầu thuê chuyên gia tiến hành ký kết hợp đồng với chuyên gia theo quy định. Hợp đồng phải cụ thể các nội dung về chính sách ưu đãi và các cam kết tạo điều kiện về môi trường làm việc, trang thiết bị phục vụ công việc.

3.3.2.3. Xây dựng môi trường làm việc có bản sắc văn hóa riêng

Ngày nay người lao động không chỉ cân nhắc đến lợi ích vật chất khi quyết định lựa chọn một công việc mà còn quan tâm rất nhiều đến văn hóa nơi làm việc và đặc biệt là vấn đề cân bằng giữa cuộc sống và công việc. Trong một nghiên cứu của McKinsey về “*Xây dựng thương hiệu để thu hút nhân tài*” đã đánh giá 5 yếu tố “Nơi làm việc vui vẻ”, “Đồng nghiệp thân thiện, yêu quý mình”, “Công ty năng động, sáng tạo”, “Cơ hội huấn luyện đào tạo tốt” và “Địa điểm làm việc hấp dẫn” là những yếu tố quan trọng hơn rất nhiều so với yếu tố “Mức thu nhập cao” trong thu hút nhân tài. Vì thế, có thể nói khi mức lương vẫn còn là điểm bất lợi chưa có giải pháp khắc phục hiệu quả thì việc xây dựng văn hóa nơi làm việc chính là một biện pháp dễ thực hiện hơn. Khu vực công có thuận lợi là đối với phần lớn vị trí công tác, áp lực công việc ít căng thẳng hơn khu vực tư (dù có thể khối lượng công việc giải quyết vẫn nhiều); người lao động có thể sắp xếp cân bằng thời gian giữa cuộc sống và công việc; tính ổn định của công việc cao; cơ hội đào tạo tốt. Nhưng nhược điểm của khu vực công trong vấn đề môi trường làm việc cũng rất lớn đó là kém

năng động, hiện tượng bè phái, lợi ích nhóm,...

Hiện nay, đội ngũ quản lý nhân sự và kể cả các thủ trưởng các cơ quan, đơn vị vẫn còn khá xa lạ với những khái niệm, kỹ năng về xây dựng môi trường làm việc hấp dẫn. Trong thời gian tới, Thành phố nên có những chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm giúp các cơ quan, đơn vị phát huy những điểm mạnh và hạn chế những nhược điểm trong lĩnh vực này để góp phần gia tăng sức hấp dẫn của khu vực công đối với nguồn nhân lực trình độ cao.

3.3.2.4. Hỗ trợ khu vực tư thu hút nguồn nhân lực trình độ cao

Thành phố xem xét hỗ trợ các doanh nghiệp trên địa bàn thu hút nguồn nhân lực trình độ cao bằng cách:

- Hỗ trợ tuyên truyền về cơ hội việc làm trong khu vực tư trên địa bàn thành phố qua các kênh thông tin chính thống của Thành phố.

- Kết hợp tổ chức các đoàn tuyển dụng nhân lực trình độ cao trong các ngành kinh tế mũi nhọn (như công nghệ thông tin, công nghiệp công nghệ cao, du lịch, tài chính - ngân hàng,...) tại các trung tâm đào tạo lớn ở trong và ngoài nước.

- Ưu tiên cải cách thủ tục hành chính, nhất là trong các khâu cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài làm việc tại Đà Nẵng; ưu tiên thu hút nhân lực trình độ cao làm việc cho khu công nghệ cao, khu công nghiệp công nghệ thông tin thông qua chính sách hỗ trợ thủ tục hành chính về cấp phép lao động và cấp sổ lao động; hỗ trợ xây dựng khu vực lưu trú hiện đại về cơ sở hạ tầng kỹ thuật và cơ sở hạ tầng xã hội dành riêng cho đội ngũ trí thức (trung tâm mua sắm, giải trí, bệnh viện, trường học đạt tiêu chuẩn quốc tế,...); hỗ trợ thủ tục hành chính về ổn định cuộc sống cho người thân của nhân lực trình độ cao.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở tìm hiểu nhu cầu tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao và nghiên cứu các quan điểm tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao, Luận văn đã đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao có thể áp dụng chung cho cả

nước như: đẩy mạnh công tác quảng bá, tuyên truyền chính sách thu hút, hoàn thiện hệ thống pháp luật về thu hút; hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện thu hút nguồn nhân lực; tổ chức quản lý công tác thu hút.

Trong đó, luận văn nhấn mạnh đến giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật về thu hút, xem đây là nền tảng để tổ chức thực hiện thu hút nguồn nhân lực một cách đồng bộ, hiệu quả trên phạm vi cả nước. Bên cạnh đó, Luận văn cũng đề xuất một số giải pháp áp dụng riêng tại thành phố Đà Nẵng để thu hút nhân lực, đáp ứng nhu cầu cụ thể về nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng đến năm 2020.

KẾT LUẬN

Nhân tài là một trong những nhân tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển và ổn định của quốc gia. Ngày nay, trong kỉ nguyên kinh tế tri thức và xu thế toàn cầu hóa, việc thu hút, trọng dụng người có tài năng vào làm việc cho các cơ quan nhà nước ngày càng trở nên quan trọng nhằm góp phần đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu nên hành chính nhà nước. Vì vậy, việc tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực để tìm kiếm, giữ chân, thu hút và phát triển nguồn trí tuệ của người Việt Nam phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất nước là hết sức cần thiết.

Trên cơ sở nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lý luận về quan niệm quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao, những đặc điểm, nội dung cơ bản và các yếu tố tác động đến việc thu hút nhân lực chất lượng cao; Luận văn đã phân tích thực trạng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng qua 18 năm triển khai thực hiện (1998 - 2015), đánh giá những ưu điểm và hạn chế của công tác quản lý nhà nước về thu hút. Từ đó, Luận văn đã đề xuất quan điểm và các giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao. Để đạt hiệu lực, hiệu quả, các nội dung quản lý nhà nước về nhân tài cần được thực hiện đồng bộ, có hệ thống, đảm bảo tính thống nhất với các chính sách khác của Nhà nước.

Tuy nhiên, thu hút và trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan nhà nước là một vấn đề lớn, phức tạp và còn nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn cần được tiếp tục làm rõ hơn trong thời gian tới để việc thu hút nhân lực chất lượng cao phát huy hiệu quả tích cực trên thực tế và mở ra sự kỳ vọng ở tương lai trong việc xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chất lượng cao và chuyên nghiệp./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị (2003), *Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 16/10/2003 về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
2. Bộ Chính trị (2014), *Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*.
3. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm, BCH Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Kết luận Hội nghị lần thứ mười, Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khóa IX) về Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (Khóa VIII) về “Xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc trong những năm sắp tới”*.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Lê Thị Hồng Điệp (2009), *Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam*, Chuyên san Kinh tế và kinh doanh - Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, (số 25), tr.54 - 61.
9. Phạm Minh Hạc (2007), *Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Nguyễn Đắc Hưng (2005), *Trí thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Đặng Xuân Hoan, *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Tạp chí cộng sản,

12. <http://www.tapchiconsan.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=32973&print=true>, 17/4/2015.
13. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn nhân lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Hà Minh, *Chính sách thu hút nhân tài của Singapore: Bài bản và chuyên nghiệp*, www.dantri.com.vn, 24/01/2008.
15. Trần Lê Hữu Nghĩa (2008), *Đôi điều về lý thuyết vốn nhân lực trong mối quan hệ với giáo dục và vốn xã hội*, Bản tin Đại học Quốc gia Hà Nội, (số 213), tr.44 - 47.
16. Lê Nhung và Phạm Cường (2008), *Giữ chân người tài: Khó vì cơ chế chung*, www.vnn.vietnamnet.vn/chinhtri/2008/01/766112/, 26/01/2008.
17. Bùi Việt Phú, *Đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao để tham gia nền kinh tế tri thức*, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh, <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/578.dao-tao-nguon-nhan-luc-trinh-do-cau-de-tham-gia-nen-kinh-te-tri-thuc.html>, 04/8/2010.
18. Văn Đình Tấn, *Nguồn nhân lực trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta*, Chuyên san nội bộ Trường Chính trị Nghệ An, http://truongchinhtrina.gov.vn/ArticleDetail.aspx?_Article_ID=212.
19. Thành ủy Đà Nẵng (1997), *Chương trình hành động số 01/CTr-TU ngày 15/12/1997 thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*.
20. Trần Thọ (2011), *Vai trò của vốn con người trong các mô hình tăng trưởng*, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, (số 393), tr.3-10.
21. Trường Đại học Luật Hà Nội (2008), *Giáo trình Luật Hành chính*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
22. UBND tỉnh Bình Dương (2006), *Quyết định số 199/2006/QĐ-UBND ngày 16/8/2006 về việc ban hành Quy định về chính sách đào tạo, thu hút và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Dương*.

23. UBND thành phố Cần Thơ (2007), *Quyết định số 50/2007/QĐ-UBND ngày 28/12/2007 về việc ban hành Quy định thực hiện Chính sách khuyến khích, hỗ trợ nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ (giai đoạn 2007 - 2011).*
24. UBND thành phố Đà Nẵng (1998), *Công văn số 93/CV-UB ngày 17/01/1998 về việc tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp Đại học loại giỏi, khá chưa có việc làm.*
25. UBND thành phố Đà Nẵng (2000), *Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND ngày 02/8/2000 về thực hiện một số chính sách, chế độ đãi ngộ ban đầu đối với những người tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại thành phố Đà Nẵng.*
26. UBND thành phố Đà Nẵng (2002), *Công văn số 28/UBND-TCCQ ngày 01/7/2002 của UBND thành phố Đà Nẵng về việc tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi.*
27. UBND thành phố Đà Nẵng (2006), *Thông báo số 55/TB-UBND ngày 25/9/2006 về việc tiếp nhận và bố trí các đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của UBND thành phố Đà Nẵng.*
28. UBND thành phố Đà Nẵng (2006), *Quyết định số 99/2006/QĐ-UBND ngày 01/11/2006 về việc quy định mức hỗ trợ đối với một số đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng.*
29. UBND thành phố Đà Nẵng (2007), *Quyết định số 2035/QĐ-UBND ngày 19/3/2007 về việc hỗ trợ kinh phí cho các đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực cho đến ngày 01 tháng 01 năm 2008.*
30. UBND thành phố Đà Nẵng (2007), *Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND ngày 28/6/ 2007 ban hành Quy định về chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Đà Nẵng quản lý.*
31. UBND thành phố Đà Nẵng (2009), *Quyết định số 21/2009/QĐ-UBND ngày 26/8/2009 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND.*
32. UBND thành phố Đà Nẵng (2010), *Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND ngày*

18/6/2010 về việc tiếp nhận, bố trí và chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố Đà Nẵng.

33. UBND thành phố Hà Nội (2009), *Quyết định số 91/2009/QĐ-UBND ngày 22/7/2009 về việc ban hành Quy định về thu hút, sử dụng, đào tạo tài năng trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hà Nội.*
34. Viện Nghiên cứu Phát triển Kinh tế - Xã hội Đà Nẵng (2010), *Đề án Thực trạng và giải pháp về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao của thành phố Đà Nẵng.*

PHỤ LỤC

Mẫu số 01

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dành cho cơ quan tiếp nhận, quản lý và sử dụng đối tượng thu hút)

Rất mong Ông/Bà vui lòng trả lời các câu hỏi bằng cách đánh dấu ✓ vào các ô trả lời hoặc/và ghi vào chỗ trống thích hợp.

Chân thành cảm ơn!

Ông/ bà là:

☐ Thủ trưởng đơn vị

☐ Chánh Văn phòng (hoặc Phòng TC – HC)

☐ Trưởng phòng TCCB

☐ Trưởng phòng Nội vụ

I. QUẢN LÝ, SỬ DỤNG ĐỐI TƯỢNG THU HÚT HIỆN NAY

1. Xin ông/bà cho nhận xét về năng lực của đối tượng thu hút (ĐTTH) tại cơ quan, đơn vị (theo mức độ từ 1: thấp nhất đến 5: cao nhất)

STT	Nội dung	Mức độ phù hợp từ thấp nhất đến cao nhất				
		1	2	3	4	5
1	ĐTTH tiếp cận công việc được giao nhanh					
2	Năng lực làm việc của ĐTTH đáp ứng được yêu cầu công việc của cơ quan, đơn vị					
3	Năng lực công tác của ĐTTH tốt hơn so với các đối tượng khác cùng vị trí việc làm tại cơ quan, đơn vị					
4	ĐTTH có khả năng thích nghi nhanh với môi trường làm việc của cơ quan, đơn vị					
5	ĐTTH phối hợp, hỗ trợ công việc tốt với các đồng nghiệp tại cơ quan, đơn vị					
6	ĐTTH hăng hái làm việc và nhiệt tình tham gia các phong trào đoàn thể của cơ quan, đơn vị					

2. Theo ông/bà hạn chế của ĐTTH là:

☐ Phối hợp chưa được tốt với đồng nghiệp

☐ Sự so đo về chính sách của đồng nghiệp khác

☐ Cần hướng dẫn thêm mới làm được việc

☐ Thiếu kỹ năng mềm

☐ Hạn chế khác:

3. Theo ông/bà, để đáp ứng yêu cầu công việc, ĐTTH cần được huấn luyện, đào tạo ngay nội dung gì ?

☐ Kiến thức chuyên ngành

☐ Kiến thức quản lý nhà nước

☐ Ngoại ngữ, Tin học

☐ Khác:

4. Theo ông/bà khó khăn trong quản lý, sử dụng ĐTTH tại đơn vị là gì?

.....
.....

5. Nếu có nhu cầu về nhân sự, ông/bà có muốn ưu tiên tiếp nhận ĐTTH không?

☐ Có

☐ Không

☐ Tùy vị trí công tác

Nếu không, xin cho biết lý do :

II. ĐỊNH HƯỚNG THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC TRONG THỜI GIAN ĐẾN

1. Theo ông/bà tiêu chí để xác định chuyên gia của lĩnh vực, ngành là? Lựa chọn theo thứ tự ưu tiên từ cao (1) đến thấp (6)

☐ Kiến thức chuyên sâu

☐ Kinh nghiệm thực tiễn

☐ Kỹ năng triển khai, điều hành công việc

☐ Đề tài, công trình nghiên cứu khoa học

☐ Thâm niên nghề

☐ Các giải thưởng chuyên ngành, các danh hiệu được phong, học hàm, học vị

2. Theo ông/bà việc hỗ trợ một lần đối với đối tượng thu hút đến làm việc lâu dài tại thành phố có nên duy trì hay không?

☐ Duy trì

☐ Không

Nếu không, thì phải làm như thế nào cho phù hợp:

☐ Mức lương theo thỏa thuận

☐ Hỗ trợ một phần ban đầu và theo từng đợt, tùy vào kết quả công tác

☐ Hỗ trợ một lần sau hai năm công tác

☐ Khác:

3. Theo ông/bà mức lương dành cho chuyên gia đến làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian nên quy định bao nhiêu nào là phù hợp?

.....
.....

4. Theo ông/bà để làm tốt hơn chính sách thu hút thì thành phố cần phải làm gì? Lựa chọn theo thứ tự ưu tiên từ cao (1) đến thấp (7)

☐ Lương cao

☐ Các chính sách đãi ngộ ngoài lương tốt

☐ Được thăng tiến về nghề nghiệp, chức vụ

☐ Môi trường làm việc thân thiện

☐ Điều kiện làm việc tốt

☐ Đồng nghiệp hợp tác tốt

☐ Lãnh đạo tốt

5. Xin ông/bà vui lòng đóng góp thêm ý kiến để thực hiện tốt hơn chính sách thu hút nguồn nhân lực trong thời gian đến:

.....

Xin cảm ơn ông/bà đã tham gia khảo sát!

PHIẾU KHẢO SÁT***(Dành cho đối tượng được tiếp nhận theo chính sách thu hút nguồn nhân lực)***

Rất mong ông/bà vui lòng trả lời các câu hỏi bằng cách đánh dấu ✓ vào các ô trả lời hoặc/và ghi vào chỗ trống thích hợp.

Chân thành cảm ơn!

A. THÔNG TIN CHUNG

1. Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ
2. Độ tuổi hiện nay
☐ Dưới 30 tuổi ☐ Từ 30 - 45 tuổi ☐ Trên 45 tuổi
3. Trình độ khi được tiếp nhận.....
 Chuyên ngành:.....
 Năm tiếp nhận:
 Công việc được giao khi tiếp nhận:.....
4. Công việc được giao hiện nay:

B. NHẬN XÉT VÀ KIẾN NGHỊ VỀ CHÍNH SÁCH THU HÚT

1. Ông/bà biết về chính sách thu hút qua kênh nào sau đây?
☐ Website Sở Nội vụ ☐ Báo, Đài
☐ Người thân, bạn bè ☐ Khác:
2. Việc tìm kiếm thông tin về chính sách thu hút có khó khăn không?
☐ Có ☐ Không
 Nếu có, xin ông/bà cho biết nội dung đó là gì?
☐ Thông tin về ngành nghề tiếp nhận
☐ Thông tin về vị trí tiếp nhận
☐ Thông tin về chính sách được hưởng
☐ Việc công khai không rõ ràng hoặc khó tìm kiếm
☐ Thông tin công khai nhưng không rõ ràng, khó hiểu

3. Ông/bà đánh giá như thế nào về các nội dung sau?

Nội dung	Đánh giá		Nội dung chưa rõ
	Rõ ràng	Chưa rõ	
Quy định về thành phần hồ sơ			
Quy định về đối tượng tiếp nhận			
Quy định về chính sách được hưởng			
Quy định về quyền lợi của ĐTTH			
Quy định về trách nhiệm của ĐTTH			
Nội dung khác.....			

4. Theo ông/bà, cách thức tiếp nhận ĐTTH như hiện nay hợp lý chưa?

- ☐ Hợp lý ☐ Tương đối hợp lý ☐ Chưa hợp lý

5. Hiện nay, ông/bà đã yên tâm công tác chưa?

☐ Có ☐ Chưa ☐ Chưa

Nếu tạm ổn hoặc chưa, lý do là:

☐ Chưa ổn định chỗ ở ☐ Môi trường làm việc chưa tốt
☐ Chưa đảm bảo cuộc sống ☐ Khó/không có cơ hội thăng tiến
☐ Lý do khác:.....

6. Sau khi bố trí công tác, ông/bà đã phát huy được năng lực tốt không?

☐ Rất tốt ☐ Bình thường ☐ Còn hạn chế

Nếu rất tốt là do (Có thể lựa chọn nhiều nội dung theo thứ tự 1, 2, 3):

☐ Sự phấn đấu của bản thân
☐ Bố trí công tác chưa đúng chuyên môn đã được đào tạo
☐ Môi trường làm việc tốt (Lãnh đạo ủng hộ, đồng nghiệp giúp đỡ...)
☐ Bố trí đúng sở trường
☐ Khác:.....

Nếu còn hạn chế là do:

☐ Bố trí công tác chưa đúng sở trường
☐ Thiếu sự tin tưởng từ lãnh đạo
☐ Rào cản từ những đồng nghiệp khác
☐ Trang thiết bị làm việc thiếu
☐ Khác:.....

7. Xin ông/bà cho nhận xét về vị trí công tác và môi trường làm việc hiện tại (từ 1: thấp nhất đến 5: cao nhất).

STT	Nội dung	Mức độ phù hợp từ thấp nhất đến cao nhất				
		1	2	3	4	5
a	Về vị trí công tác					
a.1	Vị trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo					
a.2	Vị trí công việc phù hợp với nguyện vọng công việc					
a.3	Vị trí công việc giúp phát huy kiến thức, kỹ năng được đào tạo					
b	Về môi trường làm việc					
b.1	Cơ sở vật chất hỗ trợ cho công việc hiện tại					
b.2	Đồng nghiệp thân thiện, luôn sẵn sàng phối hợp, hỗ trợ trong công việc					
b.3	Lãnh đạo thừa nhận về trình độ và năng lực					
b.4	Lãnh đạo quan tâm và phân công công việc phù hợp					

8. Về sự thăng tiến của bản thân

a) Sau bao lâu thì ông/bà được tuyển dụng vào công chức, viên chức (đối với đối tượng đã được tuyển dụng)

☐ 01 năm ☐ Sau 02 năm
☐ Sau 03 năm ☐ Sau 05 năm

b) Sau bao lâu kể từ ngày tiếp nhận ông/bà được bổ nhiệm/bầu cử chức vụ

☐ 03 năm

☐ 05 năm

☐ 07 năm

☐ 10 năm

c) Về kết nạp Đảng

☐ Đã được kết nạp Đảng

☐ Chưa được kết nạp Đảng

Sau bao lâu kể từ ngày về đơn vị công tác ông/bà được kết nạp Đảng

☐ 01 năm

☐ Sau 02 năm

☐ Sau 03 năm

☐ Sau 05 năm

9. So với những người khác cùng vị trí trong cơ quan, anh/chị thấy chính sách mình được hưởng có xứng đáng không?

☐ Xứng đáng

☐ Bình thường

☐ Không

10. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã được tham gia:

Bồi dưỡng ngắn hạn (kỹ năng hành chính, soạn thảo văn bản,...): ☐

Bồi dưỡng dài ngày: Quản lý nhà nước ☐ Tin học ☐ Ngoại ngữ ☐

Đào tạo lý luận chính trị: ☐

Đào tạo sau đại học: Thạc sĩ: ☐ Tiến sĩ: ☐

11. Ông/bà đã được khen thưởng dưới hình thức nào sau đây?

☐ Giấy khen của Giám đốc Sở hoặc Chủ tịch UBND quận, huyện

☐ Bằng khen của Chủ tịch UBND thành phố

☐ Bằng khen của Bộ trưởng

☐ Bằng khen của Thủ tướng

12. Theo ông/bà cách quản lý đối tượng thu hút như hiện nay có phù hợp hay không?

☐ Phù hợp

☐ Chưa phù hợp

Lý do chưa phù hợp:

☐ Kênh thông tin từ đối tượng thu hút đến Sở Nội vụ còn hạn chế

☐ ĐTTT gặp khó khăn tại đơn vị chưa trình bày được ý kiến với cơ quan quản lý

13. Theo ông/bà việc hỗ trợ đối với đối tượng thu hút trong thời gian đến nên được thực hiện như thế nào?

☐ Mức lương theo thỏa thuận

☐ Hỗ trợ một phần ban đầu và theo từng đợt, tùy vào kết quả công tác

☐ Hỗ trợ một lần sau hai năm công tác

☐ Khác:.....

**14. Theo ông/bà để làm tốt hơn chính sách thu hút thì thành phố cần phải làm gì?
Lựa chọn theo thứ tự ưu tiên từ cao (1) đến thấp (8)**

☐ Lương cao

☐ Các chính sách đãi ngộ ngoài lương tốt

☐ Được thăng tiến về nghề nghiệp, chức vụ

☐ Điều kiện làm việc tốt

☐ Đồng nghiệp hợp tác tốt

☐ Lãnh đạo tốt

☐ Khác:.....

Xin cảm ơn ông/bà đã tham gia khảo sát!