

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

TRẦN THANH DUY

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN
LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC
TỪ THỰC TIỄN TỈNH QUẢNG NGÃI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, năm 2018

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

TRẦN THANH DUY

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN
LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC
TỪ THỰC TIỄN TỈNH QUẢNG NGÃI**

Chuyên ngành : Luật Hiến pháp và Luật Hành chính

Mã số : 838.01.02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
TS. NGUYỄN THẾ TÂM

HÀ NỘI, năm 2018

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận văn này, tôi xin chân thành cảm ơn đến Ban Giám đốc, các khoa, phòng và quý thầy, cô trong Học viện Khoa học xã hội đã tận tình và tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong quá trình học tập. Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến TS. Nguyễn Thế Tâm, người thầy đã quan tâm hướng dẫn chu đáo để tôi có thể hoàn thành được đề tài này với tất cả sự tin tưởng, cẩn trọng và nhiệt tình của mình.

Đồng thời, tôi cũng muốn được gửi lời cảm ơn đến các đồng chí lãnh đạo, các đồng nghiệp tại cơ quan nơi tôi công tác; cũng như bạn bè và người thân trong gia đình luôn quan tâm, tạo điều kiện, chia sẻ, động viên tôi trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu luận văn.

Trong khuôn khổ của một luận văn, đề tài này không thể giải quyết toàn bộ các vấn đề một cách trọn vẹn, vì vậy, kết quả nghiên cứu của đề tài không tránh khỏi có nhiều hạn chế, thiếu sót. Do đó, tác giả mong sẽ nhận được những sự góp ý quý báu của quý thầy, cô và bạn bè.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực. Tôi đã hoàn thành tất cả các môn học và đã thanh toán tất cả các nghĩa vụ tài chính theo quy định của Khoa Luật Học viện Khoa học xã hội.

Vậy tôi viết Lời cam đoan này đề nghị Khoa Luật xem xét để tôi có thể bảo vệ Luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Tác giả luận văn

Trần Thanh Duy

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	7
1.1. Một số khái niệm về quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước.....	7
1.2. Nội dung quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước	20
1.3. Sự cần thiết của công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước	25
1.4. Các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước.....	28
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TẠI TỈNH QUẢNG NGÃI	37
2.1. Khái quát chung về tỉnh Quảng Ngãi và công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi	37
2.2. Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi	42
CHƯƠNG 3. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NHẪM TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC	60
3.1. Nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước	60
3.2. Quan điểm về việc thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước	66

3.3. Một số giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước70

KẾT LUẬN.....80

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHỤ LỤC

DANH MỤC CÁC VIẾT TẮT

CBCC	: Cán bộ, công chức
CQHCNN	: Cơ quan hành chính nhà nước
HĐND	: Hội đồng nhân dân
NLCLC	: Nhân lực chất lượng cao
NNLCLC	: Nguồn nhân lực chất lượng cao
UBND	: Ủy ban nhân dân

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Thế giới đang phát triển nhanh chóng, bước sang một chương mới với nhiều thay đổi to lớn, đột phá; trong đó, yếu tố then chốt đóng vai trò quyết định cho sự thay đổi trên chính là sự biến đổi có tính bước ngoặt về chất lượng của nguồn nhân lực. Ngày nay, sự cạnh tranh giữa các quốc gia, các tập đoàn kinh tế với nhau chủ yếu là sự cạnh tranh về hàm lượng chất xám trong lao động hay là hàm lượng tri thức kết tinh trong hàng hóa dịch vụ dựa vào nguồn nhân lực chất lượng cao. Nên để có thể phát triển nhanh và bền vững, Việt Nam và các quốc gia trên thế giới đều chú trọng vào việc đào tạo, thu hút, phát triển nguồn nhân lực và xem đó là một vấn đề cấp bách có tầm chiến lược, có tính sống còn trong bối cảnh toàn cầu hoá kinh tế thế giới. Hơn ba mươi năm thực hiện công cuộc Đổi mới đất nước do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo, cách mạng Việt Nam đã thu được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử. Đất nước đã thoát ra khỏi khủng hoảng kinh tế - xã hội, chuyển sang thời kỳ phát triển mới: đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, vững bước đi lên trên con đường xã hội chủ nghĩa. Trong sự nghiệp đổi mới đất nước, nguồn nhân lực có trình độ cao nước ta có sự phát triển nhanh, đóng góp quan trọng vào những thành tựu to lớn có ý nghĩa lịch sử của đất nước trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Những thành tựu to lớn đó đã tạo điều kiện căn bản để đất nước tiếp tục phát triển; do đó, đòi hỏi phải có những giải pháp quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao hay còn gọi là nguồn nhân lực có trình độ cao để đưa đất nước cất cánh phát triển, bước vào thời kỳ phát triển mới.

Thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước, thời gian qua, nhiều bộ, ngành và địa phương, trong đó có tỉnh Quảng Ngãi đã mạnh dạn ban hành các chính sách “trải thảm đỏ” nhằm thu hút người có tài năng về làm việc ở các cơ quan nhà nước cũng như các đơn vị sự nghiệp công lập, ví dụ như: tôn vinh các thủ khoa, ưu tiên sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, ưu đãi cho những người có

trình độ cao như: cấp đất hoặc nhà ở, các chính sách thu hút hấp dẫn đi kèm theo các điều kiện, các khoản trợ cấp ban đầu, tạo điều kiện để những người có trình độ cao tiếp tục học tập nâng cao trình độ, trong đó hỗ trợ một phần hoặc toàn bộ cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước,... Tuy nhiên, kết quả thực hiện các chính sách này vẫn chưa cao, chưa phát huy được hết hiệu quả mong đợi, nhiều trường hợp còn phát hiện sai đối tượng; chính vì vậy, chưa thể thu hút được nhiều nhân tài thực sự có năng lực, trình độ cao làm việc trong nền công vụ. Tỷ lệ sinh viên các trường đại học thuộc top trên tốt nghiệp loại giỏi hay tri thức trẻ có trình độ ở bậc thạc sĩ, tiến sĩ thi tuyển trong các kỳ thi công chức, viên chức để làm việc trong các cơ quan hành chính nhìn chung còn thấp. Bên cạnh việc không thu hút được nhiều người tài năng, hiện đang xảy ra tình trạng một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có trình độ, năng lực cao trong các cơ quan hành chính nhà nước xin thôi việc để chuyển sang làm việc trong khu vực tư. Tình hình trên do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan gây ra; trước hết là do môi trường làm việc và cơ chế chính sách, chế độ đãi ngộ chưa tốt,... bên cạnh đó là những bất cập trong khâu tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Mặt khác, thực tế cho thấy đang có sự cạnh tranh nguồn nhân lực gay gắt diễn ra bên ngoài khu vực công; cụ thể là giữa khu vực công và khu vực tư. Trong bối cảnh hiện nay, khu vực tư đã và đang phát triển hết sức nhanh chóng và mạnh mẽ theo sự chuyển mình của kinh tế đất nước, với sự năng động, phát triển và tạo ra nhiều cơ hội hấp dẫn của mình đã biến khu vực tư từ một khu vực ít được lựa chọn trở thành khu vực thu hút được sự quan tâm của đông đảo người lao động; do đó, việc tuyển dụng người có tài năng đã khó, nhưng việc giữ được người có tài năng làm việc cho cơ quan nhà nước hiện còn khó hơn rất nhiều. Bên cạnh đó, trên phương diện nhận thức, vấn đề thu hút NNLCLC đã được đề cập nhiều nhưng trên thực tế thế nào là NLCLC vẫn chưa được hiểu một cách thống nhất, dẫn đến việc các chính sách và quy định về phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao đã được một số bộ, ngành và địa phương ban hành nhưng vẫn chưa phát huy được hiệu quả như mong muốn.

Từ thực trạng và yêu cầu cấp bách về thu hút NNLCLC trong bộ máy nhà nước nói chung và trong các CQHCCNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi nói riêng như đã trình bày ở trên, tác giả quyết định lựa chọn đề tài: “*Quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước từ thực trạng tại tỉnh Quảng Ngãi*” làm đề tài cho luận văn thạc sĩ luật học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Trong những năm gần đây, vấn đề thu hút NNLCLC vào làm việc trong các CQHCCNN đã thu hút không ít sự quan tâm của các nhà quản lý, nhà khoa học, nhà nghiên cứu, các học viện và trường đại học. Đã có rất nhiều công trình khoa học được công bố trên các sách, báo, tạp chí đưa ra nhiều phương hướng quản lý nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài có hiệu quả như: Viện Chiến lược phát triển của Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006) đã chủ trì triển khai nghiên cứu đề tài khoa học cấp Bộ với chủ đề “*Nguồn nhân lực chất lượng cao: Hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường*”; PGS.TS. Phạm Hồng Tung (chủ biên) (2008), Sách chuyên khảo “*Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*”; Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học (2010), Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp cơ sở năm 2010 “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức*”; TS. Nguyễn Hữu Dũng (2002), Tạp chí Lý luận chính trị số 8 T8/2002, “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*”; PGS.TS. Đàm Đức Vượng (2008), “*Báo cáo khoa học tại Hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba với chủ đề: Việt nam, Hội nhập và phát triển, Thực trạng và giải pháp về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*”; Tác giả Nguyễn Tiến Dũng, Đỗ Văn Đạo, Tạp chí Lao động và xã hội, số 329 tháng 2/2008, “*Vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*”; GS.TS. Hoàng Văn Châu (2009), Tạp chí Kinh tế đối ngoại số 38/2009, “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng*”; GS. TS Phạm Minh Hạc, “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào*

công nghiệp hóa, hiện đại hóa” và “Về phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”; Tác giả Lê Thị Hồng Điệp (2005), Luận án tiến sĩ, “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam”; Tác giả Lê Thị Ngân (2005), Luận án tiến sĩ, “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức”; Tác giả Bùi Văn Dũng (2011), Luận văn thạc sĩ, “Giải pháp nhằm thu hút nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi”.

Có thể nhận thấy, phần lớn các công trình nghiên cứu đã được công bố thường đề cập đến vấn đề quản lý nhà nước về nguồn nhân lực nói chung, còn quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước thì hiện nay vẫn còn khá ít các công trình nghiên cứu đề cập đến. Kế thừa và chọn lọc những thành tựu của các tác giả đi trước, Luận văn tập trung phân tích những nội dung có tính lý luận và thực tiễn được đặt ra trong quá trình quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước; trong đó, tập trung vào bộ máy CQHCCN trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

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 trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- + Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao;
- + Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi;
- + Kiến nghị các quan điểm và giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn liên quan đến hoạt động quản lý nhà nước bằng pháp luật trong việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

trên cơ sở thực tiễn địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian, luận văn nghiên cứu công tác quản lý nhà nước bằng pháp luật trong việc thu hút NNLCLC trong bộ máy các CQHCNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi;

- Về thời gian, luận văn nghiên cứu thực trạng chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2018.

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở lý 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, tổng hợp và phân tích định lượng.

6. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Thông qua các nội dung nghiên cứu, luận văn góp phần làm rõ về mặt lý luận về quan niệm NNLCLC, NNLCLC trong bộ máy nhà nước; trong đó tập trung vào NLCLC trong các CQHCNN; khái niệm và nội hàm của quản lý nhà nước về thu hút NLCLC. Nêu được ý nghĩa, tầm quan trọng và các nhân tố tác động đến công tác quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC, vai trò của quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC trong bộ máy các CQHCNN.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Qua khảo sát, phân tích thực trạng quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC tại tỉnh Quảng Ngãi, Luận văn cũng đã 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 những giải pháp để tăng cường công tác quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC, góp phần hoàn thiện công tác này trong thời gian tới.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, nội dung luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chương 2: Thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi.

Chương 3: Một số đề xuất nhằm tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1. Một số khái niệm về quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Hiện nay, phát triển bền vững được xác định là chiến lược ưu tiên hàng đầu của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Một trong những cơ sở, nền tảng quan trọng nhất để thực hiện chiến lược phát triển đó là nguồn lực con người. Nhận thức rõ vai trò to lớn của nguồn lực con người, trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa vì “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nhấn mạnh đến nguồn lực con người, coi đó là nguồn lực nội sinh quan trọng nhất cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

Trong phạm vi Luận văn này, chúng ta có thể hiểu khái niệm “nguồn nhân lực” (human resources) như là “nguồn lực con người” hay “nguồn nhân lực con người” vì “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. Hiện nay, có rất nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm “nguồn nhân lực”; theo đó, các công trình nghiên cứu trên thế giới và trong nước đã đề cập đến khái niệm này với nhiều góc độ khác nhau.

- Trên bình diện quốc tế, khái niệm nguồn nhân lực được hiểu và xác định như sau: theo Liên hợp quốc: “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” [55]; theo các nhà khoa học tham gia chương trình KX-07: “Nguồn nhân lực cần được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và

đạo đức của người lao động” [79]; 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” [52].

- Tại Việt Nam, khái niệm nguồn nhân lực cũng được nhiều tác giả xác định; cụ thể: 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” [39, 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” [29, tr. 5]. Còn trong giáo trình “Nguồn nhân lực” của Nhà xuất bản Lao động xã hội thì: “Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động, không phân biệt người đó đang được phân bổ vào ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là nguồn nhân lực xã hội” [65].

Mặc dù có nhiều cách biểu đạt khác nhau như trên, nhưng tựu trung lại thì

các khái niệm về nguồn nhân lực đều thống nhất rằng nguồn nhân lực dùng để chỉ sức người gồm cả khả năng và phẩm chất tham gia vào lao động sản xuất. Theo đó, con người với tư cách là yếu tố chính cấu thành lực lượng sản xuất, nguồn lực con người cũng là nguồn lực cơ bản và vô tận của sự phát triển nên không thể xem xét một cách qua loa hay chỉ đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà yếu tố con người cần phải là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng với những tiềm năng, sức mạnh của các thể hệ con người trong cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội. Với cách hiểu này thì 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 được cấu thành từ các yếu tố: 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; điều quan trọng nhất trong nguồn nhân lực không phải là số lượng mà là chất lượng. Theo quan niệm của xã hội hiện đại thì chất lượng nguồn nhân lực phải bao gồm thể lực, trí lực và nhân cách được kết hợp lại với nhau. Ngoài ra, để tạo nên một nguồn nhân lực còn cần phải có kinh nghiệm sống, nhu cầu và thói quen vận dụng các tri thức tổng hợp cùng kinh nghiệm sống của cá nhân, cộng đồng vào các hoạt động vật chất như hoạt động chính trị - xã hội, hoạt động thực nghiệm.... Với ý nghĩa như vậy thì nguồn nhân lực là toàn bộ sự phong phú, sâu sắc của năng lực trí tuệ và năng lực thực hành, của kỹ năng tổ chức và quản lý cùng với tính tháo vát và phản ứng nhạy bén trước mọi hoàn cảnh. Những năng lực kể trên chỉ xuất hiện khi con người đã có cơ sở của học vấn, kinh nghiệm, các quan hệ xã hội mở rộng, sự sàng lọc và tiếp thu tinh tế những ảnh hưởng đến từ nền văn hóa truyền thống của gia đình đến xã hội, từ quốc gia cho tới cộng đồng khu vực và quốc tế vì lúc này nguồn nhân lực được xem xét trên cả hai phương diện: cá nhân và xã hội. Như vậy, khi xem xét về cấu trúc nguồn nhân lực, đầu tiên, chúng ta cần tính đến phương diện cá thể của nó bao gồm ba yếu tố: thể lực, trí tuệ

và đạo đức, ba yếu tố này cấu thành chất lượng cá thể của nguồn nhân lực và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng phát nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội.

Từ những luận điểm đã trình bày trên, có thể rút ra định nghĩa khái quát về nguồn nhân lực như sau: *“Nguồn nhân lực là tổng thể hòa các yếu tố thể lực, trí lực và đạo đức của con người được kết tinh bởi truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo trong quá trình lao động sản xuất, từ đó tạo nên chất lượng lao động (thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp) và phẩm chất lao động (thái độ, tác phong, phong cách làm việc) của lực lượng lao động trong tổ chức hoặc một cơ cấu kinh tế – xã hội nhất định đảm bảo đáp ứng nhu cầu phát triển và tiến bộ của xã hội”*.

1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Để có thể hiểu về NNLC, chúng ta cần tìm hiểu cụ thể hơn về nội hàm của khái niệm này thông qua việc tìm hiểu về các thuật ngữ có liên quan đến nó.

** Tiếp cận qua các thuật ngữ phổ thông*

Trong đời sống hàng ngày, NLCLC thường được gọi là nhân tài hay là người có tài năng; ngoài ra, còn có các thuật ngữ có liên quan như thiên tài, hiền tài,... Theo Từ điển Hán ngữ hiện đại, “Nhân tài là người có tài năng và đạo đức; có một sở trường nào đó” [78]; tác giả Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng định nghĩa nhân tài “là những người có tài năng, năng lực vượt trội ở lĩnh vực nào đó: kinh tế, chính trị, xã hội, khoa học... và có đóng góp cho xã hội” [53]; Theo PGS.TS Đức Vượng thì “Nhân tài phải là những người có tài năng xuất sắc, có những cống hiến về lý luận kinh tế, khoa học kỹ thuật, tài lãnh đạo, quản lý nổi trội hơn những người bình thường”. Như vậy, hiểu theo nghĩa thông thường thì thuật ngữ “nhân tài” được sử dụng để chỉ những người có trình độ cao, có năng lực, uy tín trong một lĩnh vực nghề nghiệp nhất định.

Từ điển Bách khoa Việt Nam đã định nghĩa các khái niệm “năng lực”, “tài năng” và “thiên tài” như sau:

- Năng lực là “đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo - tức là có thể thực hiện một cách thành thực và chắc chắn một hay một số dạng hoạt động nào đó. Năng lực gắn liền với những phẩm chất về trí nhớ, tính nhạy cảm, trí tuệ, tính

cách của cá nhân. Năng lực có thể phát triển trên cơ sở năng khiếu (đặc điểm sinh lý của con người, trước hết là của hệ thần kinh trung ương), song không phải là bẩm sinh, mà là kết quả phát triển của xã hội và của con người”. [66, tr. 41].

- Tài năng “là sự kết hợp hoàn thiện nhất các năng lực nhất định đối với một hoạt động nhất định, giúp con người đạt được những thành tựu xuất sắc, mới mẻ, có ý nghĩa xã hội. Tài năng biểu thị chất lượng cao của năng lực, có thể biểu hiện trong bất cứ lĩnh vực hoạt động nào, thông qua đào tạo chu đáo và luyện tập công phu, hoạt động thực tiễn phong phú, phát triển tối đa các tố chất tương ứng” [67, tr. 29].

- Thiên tài là “tài năng sáng tạo ở trình độ cao nhất; đồng thời khái niệm này còn chỉ người có tài năng bẩm sinh. Một tác phẩm thiên tài là một tác phẩm có tính chất hết sức mới mẻ và độc đáo, có ý nghĩa lịch sử đặc biệt đối với sự phát triển của xã hội loài người. Do đó, nó để lại những ấn tượng mạnh mẽ, sâu sắc. Một người thiên tài là một người đã có được những tác phẩm sáng tạo như thế, là một con người có những khả năng xuất chúng, có những cố gắng rất lớn, nhạy cảm với những vấn đề nóng bỏng của thời đại, của xã hội, biết thể hiện và thoả mãn được những nhu cầu quan trọng nhất của xã hội [67, tr. 225].

Có thể thấy rằng năng lực, tài năng, thiên tài là những cấp độ thể hiện sự phát triển của năng lực. “Năng lực cao đạt được những thành tựu hoàn thiện, xuất sắc, mới mẻ, có ý nghĩa xã hội, gọi là tài năng. Tài năng đặc biệt làm nên kỳ tích trong hoạt động sáng tạo, vượt lên trên mức bình thường được gọi là thiên tài” [66, tr. 41]. Tuy nhiên, dù ở bất cứ mức độ phát triển nào, năng lực, tài năng hay thiên tài đều cần phải gắn bó và dựa trên nền tảng của phẩm chất đạo đức nhất định. Phẩm chất đạo đức, với nghĩa là “Những tiêu chuẩn, nguyên tắc được dư luận xã hội thừa nhận, quy định hành vi, quan hệ của con người đối với nhau và đối với xã hội” [68, tr. 280], bao gồm các yếu tố: có tấm lòng lương thiện; thành thật, giữ chữ tín; có trách nhiệm, nghiêm túc; kính trên, nhường dưới; khoan dung, khiêm nhường; cần cù, nỗ lực; tự kiểm soát bản thân. Bất kể những người nào có năng lực ở các cấp độ phát triển khác nhau (tài năng, thiên tài) đều dựa trên nền tảng là phẩm chất đạo đức. Như vậy, dù cách hiểu chưa được thống nhất cao nhưng chung quy lại

ở Việt Nam khi nói đến người có tài năng là nói đến người có phẩm chất, trình độ, năng lực, tri thức, sự sáng tạo, có nhiều đóng góp cho sự phát triển của xã hội.

** Tiếp cận qua các thuật ngữ được sử dụng trên thế giới*

Hiện nay trên thế giới, quan niệm về NLCLC 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) với ý nghĩa dùng để chỉ những cá nhân có những kỹ năng cần thiết để đảm trách công việc thông qua quá trình đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ hoặc đúc kết từ kinh nghiệm làm việc. Hiện nay, 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; cụ thể như sau:

- 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); 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. Đây là cách tiếp cận khá thuận lợi cho công tác thống kê số liệu, vì thế thường được sử dụng rộng rãi; tuy nhiên cách tiếp cận này có 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 có các cá nhân làm rất tốt trong các lĩnh vực này nhưng lại chưa qua đào tạo.

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.

** Tiếp cận theo quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam*

Quan điểm của Đảng về NNLCLC được thể hiện trong Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI; theo đó, NNLCLC là bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực đất nước, bao gồm những người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt (theo độ tuổi); luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đó là những “cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn” [37, tr. 130; tr. 41; tr. 32].

Từ việc tham khảo cách tiếp cận khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam và trên thế giới như đã trên, có thể khái quát khái niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với nội dung và mục đích nghiên cứu của Luận văn như sau: “*Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trí tuệ, nhân cách, tay nghề vượt trội dựa trên việc áp dụng phương pháp khoa học, công nghệ tiên tiến và có năng lực thực tế hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất so với mặt bằng chung phù hợp với nền kinh tế - xã hội hiện đại mang tính chất tri thức*”.

1.1.3. Các yếu tố xác định nguồn nhân lực chất lượng cao

Căn cứ vào khái niệm NLCLC được khái quát trong Luận văn này, chúng ta có thể xác định NNLCLC dựa theo hai tiêu chí là chất và lượng của nguồn nhân lực; cụ thể:

Thứ nhất, tiêu chí về lượng của NNLCLC. Xét tiêu chí lượng của NNLCLC tức là nói đến một nguồn nhân lực thông thạo và đáp ứng về trình độ chuyên môn; theo đó, ở nước ta một người được xem là có trình độ chuyên môn đòi hỏi phải tốt nghiệp từ đại học trở lên và phải tốt nghiệp loại khá, giỏi. Có nghĩa là về (i) trình độ đào tạo hiểu theo nghĩa thông thường thì một người có trình độ đại học đã được xem là được đào tạo và có chuyên môn nghề nghiệp; do đó, bằng cấp tối thiểu của NNLCLC phải là bằng đại học nhưng để có thể nâng cao hơn nữa chất lượng đối tượng thu hút, các vấn đề về hạng tốt nghiệp (giỏi, khá), ngành nghề đào tạo và cơ

sở đào tạo (có danh tiếng và uy tín trong chất lượng 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, lĩnh vực nghề nghiệp có tính đặc thù thì sẽ có thêm ngoại lệ; cụ thể, cơ quan tuyển dụng sẽ mở rộng phạm vi đối tượng được thu hút đối với những người tốt nghiệp hạng khá nhưng có kinh nghiệm làm việc lâu năm với hiệu quả công việc cao, mặc dù so với đối tượng tốt nghiệp hạng giỏi, xuất sắc thì chính sách đãi ngộ có thể không giống nhau. Tương tự, một số lĩnh vực nghề nghiệp và vị trí tuyển dụng cụ thể đòi hỏi người được tuyển dụng phải có trình độ cao từ bậc thạc sĩ trở lên như nghiên cứu khoa học, giảng viên các trường đại học, cao đẳng, trường trung học phổ thông chuyên,... Bên cạnh đó, (ii) các kỹ năng tin học, ngoại ngữ cũng là cơ sở để quyết định về lượng của>NNLCLC. Bởi lẽ, trong thời đại bùng nổ công nghệ thông tin và xu thế toàn cầu hóa như hiện nay, các kỹ năng tin học và ngoại ngữ là những tiêu chí quan trọng để xác định>NNLCLC; 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 được chuẩn hóa theo tiêu chuẩn quốc gia hoặc quốc tế để đảm bảo rằng ứng viên có khả năng đọc hiểu các tài liệu chuyên ngành, khả năng tìm kiếm sử dụng thông tin, tri thức hiệu quả phù hợp với nền kinh tế - xã hội hiện đại mang tính toàn cầu và có sự thay đổi nhanh chóng về hàm lượng tri thức như hiện nay.

Thứ hai, tiêu chí về chất của>NNLCLC. Tiêu chí này thể hiện ở năng lực linh hoạt, sáng tạo, ý chí vượt khó, đạo đức nghề nghiệp thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, kỹ năng nghề nghiệp tạo nên sản phẩm có chất lượng khá và tốt trở lên, phù hợp qua hoạt động thực tế của nguồn nhân lực đó. Để đánh giá được tiêu chí này, đòi hỏi cần phải có thời gian nhất định để kiểm chứng. Trải qua một thời gian cụ thể tùy theo tiêu chí của từng loại công việc cụ thể khác nhau mà các nhà tuyển dụng đúc rút các căn cứ để làm cơ sở xác định tiêu chí về chất của nguồn nhân lực; cụ thể đó là các căn cứ sau: (i) Kinh nghiệm công tác hay kinh nghiệm làm việc của người lao động: trải qua một thời gian lao động nhất định, người lao động phải có năng lực linh hoạt, sáng tạo kết hợp với các kỹ năng nghề nghiệp để từ đó vận dụng trở

thành những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo ở mức độ thành thục, nhuần nhuyễn, chuyên nghiệp hơn và đảm bảo hiệu quả công việc cao hơn so với những người lao động khác. (ii) Thành tích nổi bật: đây là yếu tố bảo chứng cho hiệu quả công việc của người lao động trong quá trình 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 cơ quan có thẩm quyền qua các hình thức khen thưởng, vinh danh. (iii) Tư chất, đạo đức: tư chất của người lao động là năng lực linh hoạt, sáng tạo biểu hiện bằng khả năng tư duy để giải quyết các vấn đề phức tạp, quan trọng trong công việc. Đạo đức của người lao động chính là phẩm chất về nhân cách, tư tưởng, lập trường về chính trị, tác phong của người lao động trong công việc và cả trong cuộc sống. Đối với một số công việc đặc thù, đạo đức của người lao động còn là đạo đức nghề nghiệp, thái độ và tinh thần trách nhiệm dành cho công việc và khách hàng của mình.

Dựa trên những cơ sở phân tích về các tiêu chí về lượng và chất của nguồn nhân lực chất lượng cao dựa như trên, chúng ta có thể cụ thể hóa và phân thành 07 tiêu chí cần thiết cho>NNLCLC, gồm có: (i) đạo đức nghề nghiệp: tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức vì tập thể, cộng đồng, xã hội cao; (ii) năng lực chuyên môn: mức độ thành thạo nghiệp vụ cao; (iii) kỹ năng xã hội: kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập với môi trường làm việc cao; (iv) đạo đức cá nhân: ý chí vượt khó, bền bỉ, tác phong chuẩn mực, năng lực tự kiểm chế bản thân (hay tiết chế bản thân) trước những trở ngại, cám dỗ trong công việc cũng như trong đời tư; (v) tinh thần trách nhiệm: tinh thần làm việc và nỗ lực cống hiến những phương pháp đột phá, sáng tạo trong công việc của bản thân và tập thể; (vi) tư chất, trí tuệ hay năng lực linh hoạt, sáng tạo trong công việc: khả năng tự học, tự đúc kết kinh nghiệm của bản thân, học hỏi kinh nghiệm và kiến thức từ đồng nghiệp; đồng thời là khả năng làm mới mình (luôn cầu thị, tiếp thu để thay đổi bản thân) để chứng tỏ giá trị cống hiến lâu dài của người lao động đối với tổ chức; (vii) đạt được những thành tích nổi bật: bằng năng lực thực tế của mình, người lao động tạo nên kết quả cao và vượt trội hơn trong tương quan so sánh với các nguồn nhân lực khác; hay nói cách khác là năng lực cạnh tranh trên

thực tế trong công việc bằng việc cống hiến những đóng góp thực sự hữu ích cho tổ chức và xã hội.

1.1.4. Nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

1.1.4.1. Về tính chất, đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước

Cơ quan hành chính nhà nước là “Một bộ phận (cơ quan) cấu thành của bộ máy hành chính nhà nước, được sử dụng quyền lực nhà nước để thực hiện chức năng quản lý, điều hành (chức năng hành pháp) đối với mọi lĩnh vực của đời sống xã hội” [43, tr. 30]. Cơ quan hành chính là một loại cơ quan trong hệ thống các cơ quan nhà nước, do vậy CQHCNN vừa mang đầy đủ những đặc điểm chung của các cơ quan nhà nước vừa có những đặc điểm riêng, phân biệt với các cơ quan nhà nước khác. Cũng giống như các cơ quan nhà nước khác, CQHCNN hoạt động mang tính quyền lực nhà nước, nhân danh Nhà nước khi tham gia vào các quan hệ pháp luật nhằm thực hiện các quyền và nghĩa vụ pháp lý. Mỗi CQHCNN đều tổ chức, hoạt động dựa trên dựa trên những quy định của pháp luật, có chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền nhất định và có những mối quan hệ phối hợp trong thực thi công việc được giao. Về thẩm quyền CQHCNN có quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật và văn bản có hiệu lực bắt buộc đối với các đối tượng có liên quan. CQHCNN có quyền áp dụng các biện pháp cưỡng chế đối với các đối tượng chịu sự tác động, quản lý của cơ quan hành chính nhà nước... Bên cạnh đó, thì CQHCNN có những đặc điểm riêng như sau:

Thứ nhất, CQHCNN có chức năng quản lý hành chính nhà nước trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội như kinh tế, văn hóa, trật tự an toàn xã hội, quốc phòng, an ninh... Trên cơ sở của pháp luật, các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước từ trung ương đến cơ sở tiến hành chức năng quản lý hành chính nhà nước bằng cách tác động có tổ chức và điều chỉnh bằng quyền lực nhà nước đối với hành vi hoạt động của con người và các quá trình xã hội nhằm thực hiện những mục tiêu, chức năng và nhiệm vụ của nhà nước.

Thứ hai, CQHCNN nói chung là cơ quan chấp hành, điều hành của cơ quan quyền lực nhà nước; thẩm quyền của CQHCNN chỉ giới hạn trong phạm vi hoạt

động chấp hành, điều hành. Các hoạt động của CQHCNN nhằm chấp hành Hiến pháp, Luật, Pháp lệnh, Nghị quyết của cơ quan quyền lực nhà nước, chịu sự giám sát, kiểm tra của các cơ quan quyền lực nhà nước cùng cấp và chịu trách nhiệm báo cáo trước cơ quan đó.

Thứ ba, Hệ thống các CQHCNN được thành lập từ trung ương tới cơ sở, được tổ chức theo hệ thống thứ bậc, có mối liên hệ chặt chẽ với nhau như quan hệ trực thuộc trên - dưới, trực thuộc ngang - dọc, quan hệ chéo... tạo thành một hệ thống thống nhất nhằm thực thi quyền quản lý hành chính nhà nước mà đứng đầu là Chính phủ.

Thứ tư, Hoạt động của các CQHCNN mang tính thường xuyên, liên tục và tương đối ổn định, là cầu nối để đưa đường lối, chính sách, pháp luật vào cuộc sống.

1.1.4.2. Đặc điểm và tính chất công việc của nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc tại cơ quan hành chính nhà nước

Việc xác định>NNLCLC trong các CQHCNN còn phải căn cứ vào đặc điểm, tính chất công việc của người làm việc trong các CQHCNN - chính là đội ngũ cán bộ, công chức. Đặc điểm, tính chất lao động của bộ phận nhân lực này có những điểm riêng khác với các đối tượng lao động khác trong xã hội, cụ thể là:

Thứ nhất, Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật [60, Khoản 2 Điều 4].

Thứ hai, Công chức là lực lượng thực thi công quyền, thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước, thi hành pháp luật nhằm quản lý, sử dụng có hiệu quả tài sản chung và nguồn ngân sách nhà nước, phục vụ nhiệm vụ chính trị. Khi được Nhà

nước tuyển dụng làm việc, công chức được bố trí việc làm ổn định trong các cơ quan hành chính công quyền, được Nhà nước bảo đảm các điều kiện cần thiết để tiến hành thực thi công vụ (như trụ sở, các phương tiện nghiệp vụ làm việc...) cũng như các lợi ích vật chất (lương, phụ cấp, thưởng...) và lợi ích tinh thần khác khi thi hành công vụ (được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; có quyền tham gia vào các hoạt động xã hội trừ những việc pháp luật không cho phép...).

Thứ ba, Sản phẩm lao động của công chức là các quyết định quản lý, các chính sách, văn bản pháp luật được ban hành vì mục đích phục vụ lợi ích công. Số lượng, chất lượng sản phẩm lao động của họ khó có thể đánh giá, định lượng cụ thể mà phải thông qua các biện pháp đánh giá gián tiếp qua quá trình thực hiện, áp dụng, qua sự phản hồi của các tổ chức, cá nhân được phục vụ và từ kết quả thực tiễn sau một thời gian triển khai thực hiện.

Như vậy, từ quan niệm về>NNLCLC nói chung và trên cơ sở các tính chất, đặc điểm của CQHCCNN và những người làm việc trong các CQHCCNN, chúng ta có thể khái quát về>NNLCLC trong CQHCCNN như sau: *Nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước là nguồn nhân lực có nhân cách, đạo đức và lý tưởng trung thành với Tổ quốc và Nhân dân; có đức tính trung thực, khiêm tốn, tận tụy phục vụ nhân dân; đồng thời có trình độ chuyên môn và năng lực thực tế vượt trội; luôn nỗ lực phấn đấu trong công việc và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ theo chức trách được giao. Quá trình công tác phải đạt được những kết quả, thành tích nổi bật có sự ảnh hưởng, tác động đến quá trình phát triển của một ngành, một lĩnh vực cụ thể trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước.*

1.1.4.3. Yếu tố xác định nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

Thứ nhất, về tư chất, trí tuệ. Ngoài những phẩm chất chung về tư chất, trí tuệ cần phải có của>NNLCLC như khả năng tự học, tự đúc kết kinh nghiệm của bản thân, khả năng tư duy tốt, khả năng tiếp thu nhanh, khả năng khái quát và tổng hợp vấn đề cao..., thì>NNLCLC trong CQHCCNN phải được đào tạo về kiến thức chuyên môn của một ngành, nghề cụ thể tại các cơ sở đào tạo có chất lượng, uy tín ở trong nước hoặc ngoài nước và có thành tích học tập tốt (tiêu chí bằng cấp); nắm vững

chuyên môn, nghiệp vụ hành chính nhà nước; đảm đương, sáng tạo và phát huy tốt các công việc theo vị trí việc làm; đồng thời có đủ sức khỏe cả về thể lực và trí lực trong quá trình làm việc.

Thứ hai, về năng lực thực tiễn. NNLCLC trong CQHCCNN đòi hỏi phải có năng lực quản lý và tổ chức triển khai thực hiện một cách thành thực, sáng tạo một loại hoạt động công vụ nhất định theo đúng thẩm quyền được giao; có khả năng kết hợp và phát huy tối đa các năng lực nhất định, đem lại những kết quả thực chất, xuất sắc trên một lĩnh vực cụ thể của nền hành chính; tác phong làm việc dân chủ, có tính cách kiên định, lập trường vững vàng, biết làm chủ bản thân trong mọi tình huống. Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thì yêu cầu càng cao hơn; bên cạnh những phẩm chất nêu trên, đòi hỏi công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải có tầm nhìn mang tính chiến lược, lâu dài; biết cách tập hợp và xây dựng tinh thần đoàn kết giữa các cá nhân trong cơ quan, đơn vị để phát huy năng lực và sở trường của tất cả các thành viên; có khả năng dẫn dắt, định hướng, tổ chức, quyết đoán, dám chịu trách nhiệm, kiểm tra việc thực hiện, sắp xếp và điều hòa công việc trong cơ quan, đơn vị; có khả năng điều hòa các quan hệ, đặc biệt là quan hệ về lợi ích trong các đối tượng thuộc quyền quản lý trong đơn vị được giao phụ trách, cũng như các đối tượng khác có liên quan.

Thứ ba, đạt được những thành tích nổi bật. Công chức được xem là NLCLC trong CQHCCNN phải có thành tích nổi bật thông qua việc luôn hoàn thành nhiệm vụ, công vụ được giao ở mức xuất sắc; bảo đảm được tiến độ công việc được giao với chất lượng tốt; tham mưu cấp trên ban hành các văn bản quản lý có tính khả thi, phù hợp với tình hình thực tế. Đối với công chức lãnh đạo, quản lý, ngoài các nội dung nêu trên còn được đánh giá theo kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức được giao lãnh đạo, quản lý với kết quả công việc chung được hoàn thành ở mức cao; đảm bảo được tính có hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước.

Thứ tư, có phẩm chất đạo đức. “Tài” phải đi đôi với “đức” trong cấu thành nhân cách của NNLCLC trong CQHCCNN; bởi lẽ, nếu công chức chỉ có tài thôi thì chưa đủ vì trong CQHCCNN, công chức còn cần phải tuân thủ đạo đức công vụ, có lòng yêu nước, lòng tự tôn dân tộc; đặc biệt trung thành với Tổ quốc, với Nhà nước, với Nhân dân; cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư; gương mẫu về đạo đức, lối

sống; trung thực, có lòng tự trọng, không vụ lợi, không tham nhũng; tận tụy phục vụ nhân dân, hết lòng vì nhiệm vụ được giao; có bản lĩnh, chính kiến; quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

1.2. Nội dung quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

1.2.1. Khái niệm và đặc điểm của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

1.2.1.1. Khái niệm quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

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 độc tấu 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”.

Qua các cách giải thích trên về quản lý nhà nước thì có thể thấy hoạt động quản lý hành chính nhà nước là hoạt động mang tính chủ động và sáng tạo. Xuất phát từ sự phức tạp, đa dạng của các đối tượng quản lý đã đòi hỏi các chủ thể quản lý phải áp dụng các biện pháp nhằm giải quyết mọi tình huống phát sinh một cách có hiệu quả nhất; do đó, hoạt động quản lý nhà nước cần phải có tính chủ động và sáng tạo. Tuy nhiên, sự chủ động và sáng tạo chỉ được phép trong một khuôn khổ pháp luật nhất định, không được 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 các kế hoạch và chính sách vĩ mô, hệ thống 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 hoạt động quản lý nhà nước. Trên cơ sở quan niệm chung về quản lý nhà nước, có thể khái quát khái niệm quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC trong CQHCCNN là: *“Hoạt động của bộ máy nhà nước trong việc đề ra và thực hiện các chính sách, pháp luật ưu đãi nhằm khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao công tác, cống hiến lâu dài trong các cơ quan hành chính nhà nước và thực hiện các giải pháp về quản lý, sử dụng và phát huy năng lực nguồn nhân lực đó ở mức độ tối ưu nhất”*.

1.2.1.2. Đặc điểm của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

Thứ nhất, quản lý nhà nước về thu hút NLCLC là hoạt động mang tính quyền lực nhà nước.

Quyền lực nhà nước trong quản lý hành chính nhà nước được thể hiện trước hết 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 các chủ thể sử dụng là văn bản quản lý hành chính nhà nước. Thông qua việc ban hành các 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 NNLCLC.

Thứ hai, quản lý nhà nước về thu hút NLCLC là hoạt động có tính thống nhất, được tổ chức chặt chẽ. Đối với công tác quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC, 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, Chính phủ giao Bộ Nội vụ là cơ quan tham mưu triển khai các chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ còn ở địa phương, Sở Nội vụ là cơ quan tham mưu cho UBND tỉnh tổ chức thu hút nhân lực cho địa phương.

Thứ ba, quản lý nhà nước về thu hút NLCLC là hoạt động mang tính liên tục. Mục tiêu của việc thu hút NNLCLC là giúp cho nguồn nhân lực an tâm cống hiến để gặt hái được những thành quả có sức ảnh hưởng, lan tỏa cho sự phát triển chung của địa phương và của quốc gia. Để thực hiện mục tiêu đó đòi hỏi công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực cần có tính liên tục, kịp thời và linh hoạt để thích ứng với sự vận động, biến đổi không ngừng của một thế giới phẳng, có sự kết nối, lan tỏa nhanh chóng như hiện nay.

1.2.1.3. Vai trò của quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

Một là, vai trò định hướng và điều tiết. Trong việc thu hút NLCLC, Nhà nước giữ vai trò định hướng phát triển và điều tiết đối với quá trình phát triển nguồn nhân lực của quốc gia thông qua hoạt động ban hành, chỉ đạo và tổ chức triển khai 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 phạm vi cả nước, hoặc từng ngành và địa phương.

Hai là, vai trò tổ chức thực hiện pháp luật. Nhà nước tổ chức thực hiện pháp luật về thu hút NLCLC 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.

Ba là, vai trò bảo đảm sự tuân thủ pháp luật, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa. Nhà nước bảo đảm sự tuân thủ pháp luật cũng như tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa thông qua các hoạt động kiểm tra, giám sát và thanh tra việc thực thi chính sách pháp luật về phát triển nguồn nhân lực từ Trung ương cho đến địa phương.

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

Hoạt động quản lý nhà nước về thu hút NLCLC được đề cập đến trong Luận văn này tập trung vào việc phân tích các nội dung sau: (i) hoạt động ban hành pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC của các cơ quan nhà nước; (ii) tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC và (iii) thực hiện các hoạt

động đảm bảo việc tuân thủ pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, về hoạt động ban hành pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC của các cơ quan nhà nước có một số đặc điểm sau đây:

- *Một là*, tạo lập các “khung pháp lý” để điều chỉnh các quan hệ xã hội về NLCLC. Pháp luật về NLCLC là phương tiện củng cố và bảo vệ những nguyên tắc vốn có của thị trường lao động nói chung; đồng thời, còn là phương tiện bảo vệ lợi ích giữa NLCLC và các bên tham gia hoạt động quản lý, sử dụng NLCLC. Bằng hệ thống pháp luật về thu hút NLCLC làm cơ sở để Nhà nước tạo ra môi trường thuận lợi cho các chủ thể tham gia hoạt động quản lý, sử dụng NLCLC.

- *Hai là*, thể chế hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng về quản lý và phát triển NLCLC làm cho đường lối đó có hiệu lực thực thi và bắt buộc chung. Pháp luật về NLCLC cũng là phương tiện để Đảng kiểm tra đường lối của mình trong thực tiễn.

- *Ba là*, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của Nhà nước đối với NNLCLC. Pháp luật về thu hút NLCLC là cơ sở pháp lý để tổ chức các chính sách pháp luật về NLCLC, đồng thời việc ban hành pháp luật về thu hút NLCLC cũng là sự ghi nhận về mặt pháp lý trách nhiệm của nhà nước đối với NNLCLC trong xã hội.

- *Bốn là*, phòng ngừa những tiêu cực trong việc thu hút và quản lý NLCLC. Pháp luật về thu hút NLCLC 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; giúp cho cá nhân người lao động sử dụng pháp luật như là một công cụ hiệu quả để phản ứng, đấu tranh với các hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động trong việc thu hút, quản lý NLCLC.

Thứ hai, về tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC có các đặc điểm sau:

- *Một là*, tổ chức bộ máy quản lý thu hút NNLCLC. 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 phạm vi từ nhỏ đến lớn căn cứ theo quy mô lãnh thổ như sau: tổ chức quốc gia; tổ chức khu vực; tổ chức quốc tế hoặc căn cứ theo quy mô tổ chức trong nước là: Bộ; Cục, Vụ. Và tổ chức cũng có thể phân loại theo mục tiêu của tổ chức, 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. Như vậy, trong lĩnh vực thu hút>NNLCLC cho khu vực công thì ở cấp Trung ương có Bộ Nội vụ và ở cấp địa phương có Sở Nội vụ; đây là những cơ quan được giao nhiệm vụ tổ chức thực hiện thu hút nhân tài và các quản lý việc sử dụng nhân lực.

- Hai là, Tổ chức thực hiện thu hút nguồn nhân lực. Trên cơ sở văn bản quy phạm pháp luật quy định về việc thu hút>NNLCLC, các CQHCNN tiến hành thu hút nguồn nhân lực theo quy trình như sau:

+ Bước một, các CQHCNN 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 CQHCNN có nhu cầu tiếp nhận các đối tượng thuộc diện thu hút để tổ chức thẩm định đăng ký nhu cầu tiếp nhận đối tượng thu hút; đồng thời, thông báo công khai, rộng rãi các vị trí có nhu cầu tiếp nhận và tiếp nhận hồ sơ trên trang thông tin điện tử, tổ chức phỏng vấn, ban hành quyết định tiếp nhận và cuối cùng là bố trí công tác đối với những đối tượng đạt yêu cầu. Tuy nhiên, việc tiếp nhận, bố trí công tác đối với các đối tượng theo chính sách thu hút phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc được cơ quan có thẩm quyền giao, cũng như căn cứ theo vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố trực tiếp quản lý nhằm đảm bảo công khai, minh bạch và cạnh tranh công bằng.

Thứ ba, về thực hiện các hoạt động đảm bảo việc tuân thủ pháp luật về quản

lý nhà nước về thu hút NNLCLC. Để đảm bảo công tác quản lý nhà nước về thu hút NLCLC trong CQHCNN được thực hiện có hiệu quả, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành các hoạt động thanh tra, kiểm tra công tác nội vụ định kỳ hàng năm. Bộ Nội vụ ở cấp Trung ương và Sở Nội vụ ở cấp địa phương là các cơ quan có thẩm quyền kiểm tra việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực; nội dung thanh tra, kiểm tra về thu hút NLCLC 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;

+ 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 theo luật định. Các bước tiến hành khiếu nại, tố cáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo được thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục của pháp luật về khiếu nại, tố cáo.

1.3. Sự cần thiết của công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

Công tác quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC trong CQHCNN có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, bởi những lý do sau đây:

Thứ nhất, thu hút, trọng dụng NNLCLC luôn có vị trí cực kỳ quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước qua các thời kỳ. Trong lịch sử ông cha ta đã ý thức rõ vai trò của người có tài năng, coi “hiền tài là nguyên khí quốc gia, nguyên khí thịnh thì đất nước hùng mạnh, rồi lên cao, nguyên khí suy thì thế nước yếu rồi xuống thấp” (Văn bia của Thân Nhân Trung 1442). Chính vì vậy, điều kiện

tất yếu để phát triển của mỗi quốc gia là ngoài việc thu hút phải biết trọng dụng được NNLC làm việc trong các CQHCNN; phải khuyến khích họ làm việc hiệu quả, nếu không sẽ lãng phí nguồn lực chất xám của dân tộc, của quốc gia. Đặc biệt, trong kỷ nguyên của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, thông qua các phương tiện khoa học công nghệ trình độ cao như: internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI), thực tế ảo (VR), tương tác thực tại ảo (AR), mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn (SMAC)... với mục đích chuyển hóa toàn bộ thế giới thực thành thế giới số; sự chuyển hóa này đã tạo ra những chuyển đổi có tính hệ thống tác động lên xã hội dân sự, cơ cấu quản trị và bản sắc con người, vượt ra ngoài các hoạt động kinh tế, sản xuất.

Cần phải nói thêm là trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, những yếu tố mà các nước như Việt Nam đã và đang tự coi là có ưu thế hơn trong cuộc đua kinh tế mà trong đó tiêu biểu là lực lượng lao động thủ công trẻ, dồi dào sẽ không còn là thế mạnh nữa, thậm chí còn bị đe dọa nghiêm trọng. Trong tương lai không xa, các nước không có thế mạnh về nguồn nhân lực tri thức chất lượng cao thì người dân có thể mất việc làm, bởi những lĩnh vực mà công nghệ rô bốt có thể tác động tới trải dài từ dệt may, dịch vụ, giải trí cho đến y tế, giao thông, giáo dục... Rõ ràng, không riêng gì Việt Nam mà rất nhiều nước sẽ bị ảnh hưởng vì mức độ cạnh tranh ngày càng khốc liệt của nền kinh tế toàn cầu cũng như những thách thức đã và đang đặt ra trong thời đại kinh tế tri thức bùng nổ bên cạnh các vấn đề chung của nhân loại như môi trường sống, an sinh xã hội và khả năng giữ gìn hòa bình thì vai trò của nhân tài càng trở nên quan trọng gấp bội.

Thứ hai, không chỉ riêng Nhà nước và các CQHCNN mà bất kỳ lĩnh vực nào của đời sống xã hội cũng đều cần đến NLCLC. Tuy nhiên, hoạt động quản lý hành chính nhà nước được thực hiện trên mọi lĩnh vực, mọi ngành và mọi mặt của đời sống xã hội; chính vì vậy, tầm quan trọng cũng như mức độ phức tạp của hoạt động quản lý hành chính đặt ra đòi hỏi tất yếu phải thu hút, tuyển dụng được nguồn nhân lực có chất lượng cao nhất (tinh hoa trong vườn hoa những người có tài năng) vào làm việc trong các CQHCNN. Đòi hỏi đó ngày càng cấp bách hơn, quan trọng hơn trước sự vận động khách quan của các quan hệ kinh tế - xã hội với tư cách là những

đôi trọng quản lý cũng như những đòi hỏi đặt ra từ mục tiêu quản lý ngày càng cao. Vì vậy, việc thu hút>NNLCLC cho các CQHCNN phải nhận thức đầy đủ thực tế này để có những định hướng và giải pháp phù hợp khi đất nước đẩy mạnh hội nhập với các nước trong khu vực và thế giới. Theo chúng tôi, để có thể đáp ứng với yêu cầu toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, các cơ quan hành chính nhà nước phải thu hút được những nguồn nhân lực có đủ năng lực, phẩm chất, am hiểu sâu rộng về pháp luật quốc tế, đồng thời phải nắm vững được những kỹ năng làm việc hiện đại mới để họ trở thành những “tinh hoa” của đất nước và thực sự trở thành nguồn lực có vai trò đặc biệt, không thể thay thế trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay.

Thứ ba, trong quá trình xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay thì công tác thu hút, trọng dụng>NNLCLC lại càng trở nên đặc biệt quan trọng. Phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đặt ra những yêu cầu, đòi hỏi mới đối với đội ngũ cán bộ, công chức đã và đang làm việc tại các CQHCNN nói riêng cũng như công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức của Nhà nước nói chung. Trong nền kinh tế thị trường, sự phát triển và thịnh vượng của các nền kinh tế dựa vào>NNLCLC, có trình độ quản lý hiện đại, làm chủ được khoa học và công nghệ. Do đó, khi chúng ta phát triển kinh tế thị trường đòi hỏi phải có những sự thay đổi tích cực trong tư duy và cách làm việc của chính đội ngũ cán bộ, công chức đã có. Với xu hướng tiến tới một quốc gia khởi nghiệp của Việt Nam thì hoạt động công vụ của cán bộ, công chức phải đóng góp vào quá trình xây dựng một hệ sinh thái khởi nghiệp lành mạnh và chất lượng để trở thành những hạt nhân của quốc gia thúc đẩy nền kinh tế thị trường phát triển vững mạnh. Ngoài ra, quá trình phát triển kinh tế thị trường cũng đòi hỏi một chế độ tiền lương và đãi ngộ tương xứng với năng lực và sự cống hiến nhằm tạo được động lực cần thiết để thu hút và giữ chân được nhân tài trong bộ máy nhà nước; tạo ra sự khuyến khích, động viên họ yên tâm gắn bó, cống hiến với công việc; đồng thời cũng sẽ là điều kiện quan trọng để làm trong sạch bộ máy hành chính, góp phần lành mạnh hóa và duy trì sự ổn định bền vững trong xã hội.

Thứ tư, thực hiện thu hút>NNLCLC trong các CQHCCNN có vai trò quan trọng khi Việt Nam đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Trong nhà nước pháp quyền XHCN, vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức có vị trí đặc biệt quan trọng, họ là những người chịu trách nhiệm tham mưu hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật cũng như trực tiếp triển khai thực hiện pháp luật, đưa pháp luật đi vào thực tiễn cuộc sống. Chính vì vậy, năng lực quản lý, điều hành của Nhà nước có hiệu lực, hiệu quả hay không, pháp chế XHCN và kỷ luật, kỷ cương có được đảm bảo hay không, quyền và lợi ích chính đáng của người dân có được bảo vệ hay không phần lớn đều phụ thuộc vào chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức. Do đó, tiến trình xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của nước ta hiện nay đã và đang đặt ra yêu cầu xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và công chức “chất lượng cao” nói riêng tương thích với tiến trình đó.

1.4. Các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

Các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về thu hút>NNLCLC trong CQHCCNN gồm các yếu tố sau đây:

Thứ nhất, sự phát triển của nền kinh tế. Nền kinh tế phát triển đã ảnh hưởng rất nhiều đến công tác quản lý nguồn nhân lực trong các CQHCCNN, trong đó có chính sách thu hút>NNLCLC. Nếu nền kinh tế bị suy thoái, có chiều hướng đi xuống sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến các chính sách về nhân lực của CQHCCNN. Để giải quyết những áp lực về tài chính, các quốc gia thường xem xét lại các công việc cũng như cách chi tiêu của các cơ quan nhà nước. Nhà nước một mặt phải duy trì đội ngũ công chức nhằm đảm bảo sự ổn định, mặt khác phải giảm chi phí và biên chế hành chính. Tuy nhiên, một khi nền kinh tế đất nước phát triển mạnh mẽ thì các nguồn lực dành cho tổ chức, hoạt động của các cơ quan nhà nước sẽ được dồi dào hơn. Như vậy, rõ ràng là kinh tế phát triển hay đi xuống đều ảnh hưởng đến chính sách thu hút>NNLCLC trong các CQHCCNN từ việc xây dựng, hoạch định chính sách, xác định các yêu cầu, tiêu chuẩn của nhân lực cho đến các nguồn lực dành cho việc thực

hiện chính sách này.

Thứ hai, yếu tố chính trị, xã hội. Bên cạnh yếu tố kinh tế, yếu tố chính trị, xã hội cũng ảnh hưởng lớn tới chính sách quản lý cán bộ, công chức trong các CQHCNN. Hiện nay, những biến đổi của đời sống chính trị thế giới; chiến tranh, xung đột vũ trang; bất ổn chính trị, tranh chấp chủ quyền, lãnh thổ quốc gia; thiên tai, dịch bệnh, khủng hoảng năng lượng, ô nhiễm môi trường; toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế... đã đặt ra yêu cầu phải củng cố, đồng thời tăng cường sự vững mạnh, linh hoạt trong hoạt động chỉ đạo, điều hành của Nhà nước; muốn vậy, Nhà nước phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ và năng lực cao, có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị vững vàng.

Bên cạnh đó, như chúng ta đã biết, 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 và phục vụ cho đường lối và tư tưởng đó. 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. 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 của Đảng chính là những định hướng, nguyên tắc có sức ảnh hưởng lớn đến tính hiệu quả và khả thi của công tác quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC trong việc đảm bảo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của đất nước.

Thứ ba, đặc thù văn hóa - xã hội. Đặc thù văn hóa - xã hội cũng có những ảnh hưởng không nhỏ đến chính sách quản lý nguồn nhân lực của mỗi quốc gia; trong đó có chính sách thu hút NNLCLC trong CQHCNN. Trong mỗi thời kỳ lịch sử tương ứng với trình độ phát triển kinh tế - xã hội, các quốc gia đều đưa ra những thang bậc giá trị có tính chất là thước đo tiêu chuẩn chung để đánh giá con người; những kiểu định hướng giá trị đó đều có những ảnh hưởng đa chiều đến từng cá nhân trong xã hội, định hướng việc hình thành và phát triển năng lực của họ trong cuộc sống. Những cá nhân trong xã hội nếu được phát triển đúng với các định hướng giá trị xã hội thì sẽ trở thành NNLCLC mang lại những ảnh hưởng tác động

ngược lại cộng đồng và toàn xã hội.

Thứ tư, vai trò của bộ máy nhà nước với yêu cầu nâng cao chất lượng cuộc sống. Hiện nay, vai trò tổ chức cung ứng dịch vụ của Nhà nước; trong đó có các CQHCNN để đáp ứng nhu cầu cơ bản, thiết yếu của người dân và cộng đồng, hướng tới mục tiêu đảm bảo công bằng và ổn định xã hội được các quốc gia đặc biệt chú trọng thực hiện và đã phát triển từ một chức năng đơn thuần lên thành một loại trách nhiệm thiết yếu của bộ máy nhà nước với công dân của mình. Đồng thời, cùng với sự phát triển kinh tế xã hội thì mức sống của người dân cũng được cải thiện hơn trước; do đó, yêu cầu về chất lượng phục vụ cũng ngày càng cao hơn nên việc cung ứng dịch vụ công của Nhà nước nếu không đáp ứng được về số lượng và chất lượng hoặc rườm rà, gây ảnh hưởng đến quyền, lợi ích cơ bản của người dân thì sẽ làm suy giảm đi vai trò của Nhà nước đối với xã hội. Chính vì vậy, các CQHCNN phải đổi mới tổ chức quản lý và cách thức hoạt động nhằm phục vụ tốt hơn, chất lượng hơn những nhu cầu ngày càng đa dạng và tăng tỷ lệ thuận với mặt bằng dân trí của người dân. Bên cạnh việc đổi mới tổ chức quản lý và cách thức hoạt động thì yếu tố then chốt nhất vẫn là yếu tố con người thực hiện. Để nâng cao chất lượng phục vụ người dân thì chúng ta cần phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ trình độ và năng lực thi hành công vụ, có nhân cách, phẩm chất vượt trội, tận tụy phục vụ nhân dân, có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của người dân trong bối cảnh hiện nay.

Thứ năm, yếu tố pháp luật. Thể chế quản lý nhà nước về thu hút NLCLC đầy đủ, thống nhất và phù hợp với tình hình thực tiễn là điều kiện đảm bảo cho hoạt động quản lý nhà nước về thu hút NLCLC có hiệu quả và ngược lại. Hiện nay, văn bản pháp luật về thu hút NLCLC 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 cũng mới chỉ được quy định rải rác ở văn bản dưới luật mà chưa được pháp điển hóa thành một đạo luật riêng. Do đó, để thống nhất hoạt động quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao đòi hỏi phải hệ thống pháp luật về lĩnh vực này phải được hoàn thiện để tạo lập các cơ sở pháp lý vững chắc đủ khả năng điều chỉnh các quan hệ xã hội về

NLCLC. Như chúng tôi đã phân tích, hệ thống pháp luật về NLCLC chính là cơ sở, phương tiện hữu hiệu nhất để bảo vệ lợi ích giữa người lao động là NNLCLC và các bên tham gia hoạt động quản lý, sử dụng nguồn nhân lực này. Bên cạnh đó, các quy định trong hoạt động quản lý nhà nước về thu hút NLCLC phải đảm bảo thống nhất với các quy định chung về quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Ngoài ra, để thu hút thành công NNLCLC, pháp luật cần tạo ra các cơ chế “mở” để quá trình áp dụng pháp luật của các địa phương được linh hoạt hơn, phù hợp với đặc thù của từng địa phương.

Thứ sáu, các yếu tố liên quan đến cơ hội phát triển nghề nghiệp. Trong đó, bao gồm các yếu tố cụ thể sau:

- *Một là*, Sự hòa hợp giữa cá nhân với tổ chức (person-organizational fit) và sự phù hợp giữa con người và công việc (person-job fit) trong tổ chức đó. Có thể hiểu về sự hòa hợp giữa cá nhân với tổ chức và sự phù hợp giữa con người và công việc trong một tổ chức ở mức độ chung nhất là “sự tương thích giữa con người và tổ chức xuất hiện khi (a) ít nhất một bên cung cấp cái mà bên kia cần, hoặc (b) cả hai bên cùng chia sẻ những đặc điểm cơ bản giống nhau, hoặc (c) cả hai”. Việc thu hút thành công NNLCLC vào một tổ chức bất kỳ được quyết định bởi sự đồng nhất và phù hợp giữa cá nhân và môi trường làm việc của nhân viên đó hay còn gọi là sự hòa hợp của con người và tổ chức mà họ làm việc. Để ước lượng được mức độ hòa hợp giữa cá nhân với tổ chức thì cần phải lấy các giá trị, mục tiêu, cơ cấu, quy trình và văn hóa của tổ chức làm hệ quy chiếu với tính cách, thái độ và giá trị bản thân của mỗi cá nhân trong tổ chức đó. Đồng thời, để ước lượng được mức độ phù hợp giữa con người và công việc mà họ đang làm thì cần lấy kiến thức, năng lực chuyên môn, kỹ năng của cá nhân và mong muốn nhận lại được những giá trị gì từ công việc của chính cá nhân đó (giá trị nhận được) đem so sánh với mục đích cụ thể mà công việc đó muốn hướng đến và mong muốn đối với người lao động có thể vì công việc của mình mà hy sinh, cống hiến những gì (giá trị cho đi). Do đó, trước khi thu hút NNLCLC vào các CQHCNN thì ngay trong quá trình lựa chọn ứng viên, cơ quan tuyển dụng phải nghiên cứu sự phù hợp giữa nhân sự với công việc và sự hòa

hợp giữa cá nhân với cơ quan để tạo nên sự hài lòng trong công việc của công chức; hạn chế khả năng bỏ việc vì không phù hợp với công việc hoặc với tổ chức.

- *Hai là*, Tiền lương hay thu nhập thực tế của người lao động. Có thể nói rằng, tiền lương chính là kết quả của sự phân phối của cải trong xã hội trên cơ sở đánh giá sức lao động và thành tích cống hiến cho tổ chức của người lao động. Do đó, tiền lương có những ảnh hưởng lớn đến việc tuyển dụng và giữ chân người lao động; bởi lẽ, khi người sử dụng lao động trả lương cho người lao động đúng với giá trị công sức của họ thì sẽ tạo ra động lực để người lao động tiếp tục thực hiện công việc của họ. Tuy nhiên, mặc dù sự hài lòng có mối liên hệ nhất định với chế độ tiền lương và sự gắn bó với tổ chức nhưng mối liên hệ này không phải là nhân tố quyết định hoàn toàn mà các mặt giá trị khác cao hơn như việc tổ chức đó đã hỗ trợ cuộc sống của các nhân viên ra sao hoặc sự trợ giúp từ các nhà quản lý của tổ chức để giúp nhân viên cân bằng giữa cuộc sống với công việc để có điều kiện sắp xếp công việc một cách linh hoạt có tác động lớn hơn vì nếu thực hiện tốt những hỗ trợ trên thì nhân viên sẽ tự nguyện gắn bó với tổ chức bởi và tích cực thực hiện những nhiệm vụ hướng đến những mục tiêu cùng nhau phát triển.

- *Ba là*, Cơ chế khen thưởng. Trong môi trường lao động thì khen thưởng có vai trò quan trọng vì nó mang lại cho cá nhân và tập thể được khen thưởng sự vinh dự và sự khích lệ cho những cống hiến; khen thưởng cũng là minh chứng cho sự hòa hợp giữa cá nhân và tổ chức khi cả hai bên đều hướng sự quan tâm về nhau một cách thực sự, mặt khác nó giúp cho nhân viên trong tổ chức tin tưởng vào năng lực của bản thân khi những cống hiến của mình là thực sự có giá trị với lợi ích chung của tổ chức. Do vậy, giữa khen thưởng với việc thu hút>NNLCLC có mối quan hệ với nhau; nếu cơ quan thiết kế được một chương trình khen thưởng có phạm vi rộng và được triển khai thực hiện tốt sẽ hỗ trợ rất nhiều cho công tác thu hút và giữ chân>NNLCLC. Bởi vì, khi đó, thái độ của nhân viên đối với nơi làm việc và người sử dụng lao động của họ sẽ được cải thiện theo chiều hướng tích cực vì thái độ nói trên chứng minh được sự hòa hợp và thấu hiểu lẫn nhau trong mối quan hệ cá nhân - tổ chức và được cụ thể hóa bằng việc khen thưởng kịp thời với nghĩa là sự ghi nhận,

đánh giá đúng mức của tổ chức dành cho những nỗ lực và đóng góp của nhân viên.

- *Bốn là*, Đào tạo và phát triển kỹ năng. Công tác đào tạo cho nguồn nhân lực thường được xem là một hình thức đầu tư của tổ chức cho nguồn vốn con người mà tổ chức có được và nó cũng là biểu hiện sinh động cho mối quan hệ cộng sinh giữa tổ chức và cá nhân người lao động. Ở đây, công tác đào tạo đối với>NNLCLC thường mang ý nghĩa giúp nâng cao kỹ năng làm việc hay là cung cấp thêm các kỹ năng cụ thể hoặc giúp sửa chữa thiếu sót trong quá trình làm việc để phù hợp với những mục tiêu hoặc sứ mệnh mới của tổ chức đó trong giai đoạn tiếp theo. Song song với công tác đào tạo là hoạt động phát triển kỹ năng của nhân viên. Hoạt động phát triển kỹ năng bao gồm nhiều hoạt động khác nhau; trong đó có việc cải thiện trình độ văn hóa cơ bản, bổ sung khả năng ứng dụng các bí quyết công nghệ, phát triển mối quan hệ giữa các cá nhân, hoặc nâng cao khả năng giải quyết vấn đề của cá nhân hay tập thể (làm việc nhóm). Cũng giống như công tác đào tạo, hoạt động phát triển kỹ năng là biểu tượng cho việc cam kết gắn bó lâu dài giữa người sử dụng lao động và nhân viên; thúc đẩy mối quan hệ tích cực và thái độ thân thiện của nhân viên đối với những nhà quản lý tổ chức và tạo ra được sự gắn kết giữa những cá nhân với nhau và giữa cá nhân với tổ chức của mình.

- *Năm là*, Ý nghĩa và mục tiêu công việc. Tâm lý chung của người có tài năng là thích được thử thách bản thân bằng những công việc khó và mới mẻ để có cơ hội tự khẳng định mình trong môi trường làm việc. Do đó, cơ quan tuyển dụng cần phải tạo ra các thử thách sáng tạo trong công việc hay nói rộng hơn là bố trí cho>NNLCLC làm những công việc có ý nghĩa và mục tiêu mang tính chất quan trọng gắn với sứ mệnh hoạt động của tổ chức để kích thích>NNLCLC làm việc hiệu quả. Muốn vậy, môi trường làm việc trong các>CQHCNN nên bố trí những công việc mang tính chất quan trọng, thách thức cho người có tài năng để họ tự do sáng tạo, phát huy tối đa khả năng của mình.

- *Sáu là*, Cơ hội phát triển nghề nghiệp. Một môi trường làm việc tốt là môi trường làm việc đem lại cho người lao động những cơ hội phát triển nghề nghiệp cụ thể và rõ ràng nhất. Phát triển nghề nghiệp được sử dụng như là một biện pháp

nhằm tăng cường thúc đẩy>NNLCLC phát huy hơn nữa tài năng của mình bằng cách vượt qua nhiều hơn nữa những thách thức trong công việc. Phát triển nghề nghiệp cũng là một trong những hoạt động quan trọng trong công tác quản lý nhân sự khi sắp xếp, luân chuyển NLCLC từ một lĩnh vực mà họ đã đạt được nhiều thành tựu sang một lĩnh vực khác mà họ chưa có kinh nghiệm giúp họ được trải nghiệm những thử thách mới và trang bị một nền tảng kinh nghiệm phong phú, cần thiết cho bước chuyển tiếp sang vai trò lãnh đạo, quản lý.

Cuối cùng, các yếu tố liên quan đến môi trường, điều kiện làm việc. Trong đó gồm các yếu tố cụ thể sau:

- *Một là*, Vai trò tiên phong của người đứng đầu cơ quan. Năng lực, phẩm chất đạo đức, hành vi và phong cách lãnh đạo của người đứng đầu tổ chức là một trong những nhân tố quan trọng tác động đến việc thu hút>NNLCLC. Bởi lẽ, một khi người lãnh đạo có uy tín, đam mê, khả năng kích thích tư duy, khả năng nhận biết được tâm tư tình cảm của bộ phận nhân viên trong cơ quan thì sẽ là người có những hoạt động chỉ đạo, điều hành đúng đắn; không vì lợi ích của bản thân mà hy sinh đến lợi ích của từng cá nhân và tập thể nhân viên; luôn có trách nhiệm với những cam kết từ trước đối với nhân viên của mình. Do đó, có thể thấy rằng vai trò tiên phong của người đứng đầu cơ quan được nâng cao hay giảm đi sẽ tác động tích cực đến sự gắn bó của nhân viên với cơ quan hoặc sẽ làm suy giảm lòng tin và xuất hiện nhiều hơn các ý định rời bỏ cơ quan của>NNLCLC.

- *Hai là*, Cơ cấu bộ máy của cơ quan. Việc thiết kế cơ cấu bộ máy của cơ quan phù hợp công việc của mỗi nhân viên, nhóm nhân viên và các nhóm nhân viên trong cơ quan đó trên cơ sở mô hình hóa quy trình làm việc theo những tiêu chuẩn nhất định, bao gồm các trình tự kiểm soát công việc, hoạt động báo cáo, cách thức triển khai công việc và các mối quan hệ trong công việc cũng như là các yếu tố khác để hoàn thành công việc của cá nhân và của tập thể là rất quan trọng vì cơ cấu bộ máy hợp lý sẽ tạo ra một môi trường làm việc lý tưởng để từ đó xây dựng được cơ sở văn hóa làm việc chuyên nghiệp của cơ quan đó; từ đó, sẽ thu hút và giữ chân>NNLCLC làm việc và cống hiến lâu dài.

- *Ba là*, Môi quan hệ giao tiếp hiệu quả trong hệ thống bộ máy. Trong công tác lãnh đạo, điều hành thì vấn đề truyền đạt đầy đủ các thông điệp, mệnh lệnh chỉ đạo đúng với mong muốn của người sử dụng lao động đến với người lao động và ở chiều ngược lại là mức độ mà người chủ sử dụng lao động có thể nhận lại những phản hồi từ nhân viên đối với các mục tiêu, tầm nhìn, chiến lược và chính sách của cơ quan có tính chất quyết định sự thành bại trong hoạt động chung của cơ quan. Thông tin giao tiếp phải có tính hai chiều, thường xuyên, trực tiếp mặt đối mặt. Một phương thức giao tiếp hiệu quả bao gồm: (i) đảm bảo được thông báo và thông báo được tối đa các nội dung, vấn đề quan trọng trong công việc; (ii) môi trường giao tiếp được xây dựng trên cơ sở của sự tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau để những nội dung giao tiếp được phát đi một cách trung thực và đầy đủ nhất đến những người liên quan; (iii) môi trường làm việc nhóm được khuyến khích; trong đó các thành viên thảo luận về các vấn đề của cá nhân, của nhóm và của tổ chức có tính chất xây dựng, góp ý trước khi chuyển lên cấp trên, và quan trọng nhất là (iv) đảm bảo các vấn đề nảy sinh từ các thành viên trong tổ chức được phản ánh lại với quản lý cấp cao và phải được những người đứng đầu tổ chức phản hồi kịp thời đến cá nhân đang mắc kẹt bởi những vấn đề ấy. Theo chúng tôi, các CQHCNN nên xây dựng những kênh truyền thông chính thức và phi chính thức tồn tại song song với nhau; trong đó, các kênh truyền thông này được thiết kế để tạo dựng và thúc đẩy một môi trường đối thoại cởi mở, chia sẻ lượng kiến thức và thông tin đa chiều (không có tính chất định hướng từ trước) theo các chiều quan hệ từ trên xuống, từ dưới lên hoặc theo chiều chức năng đồng cấp và liên chức năng. Bên cạnh đó, việc tổ chức các buổi giao lưu văn nghệ, các hoạt động sinh hoạt ngoại khóa hoặc thi đấu thể thao thay thế cho hình thức họp nhân viên để lấy ý kiến sẽ tác động tốt đến việc chia sẻ thông tin giữa các nhân viên vì họ được chia sẻ với nhau trong một môi trường đối thoại thân thiện, cởi mở và gắn kết.

- *Bốn là*, Vai trò của hệ thống cơ quan làm công tác quản lý nguồn nhân lực trong hệ thống hành chính. Xét theo nguyên tắc tổng thể, hoạt động quản lý nguồn nhân lực của các CQHCNN được tổ chức theo hình thức vừa quản lý chung toàn bộ

những người lao động làm việc trong tất cả các CQHCNN vừa quản lý nguồn nhân lực của từng CQHCNN từ trung ương tới cơ sở. Cơ quan quản lý công chức có vị trí, vai trò rất quan trọng do chịu trách nhiệm xây dựng các chính sách về nhân sự, trong đó có chính sách thu hút nguồn nhân lực hành chính chất lượng cao nói chung hoặc nguồn nhân lực của từng cơ quan, đơn vị trong bộ máy hành chính. Các cơ quan này phải tham mưu, xác định được chiến lược, xu hướng phát triển về cung và cầu của đội ngũ công chức, tiêu chuẩn chất lượng và những đòi hỏi đối với đội ngũ công chức. Những điều này cho thấy việc thu hút NNLCLC vào các CQHCNN có làm tốt hay không phụ thuộc nhiều vào năng lực, chất lượng dự báo nhu cầu và xây dựng các chính sách thu hút, sử dụng nhân lực của chính các cơ quan quản lý công chức. Do đó, cần lựa chọn người phù hợp với tổ chức, bố trí vị trí công việc phù hợp với con người nhằm đảm bảo hiệu quả cao nhất.

Tiểu kết Chương 1

Chương 1 của Luận văn đã đề cập đến và làm rõ nhưng cơ sở khoa học của quản lý nhà nước đối với quá trình thu hút nguồn nhân lực trong các cơ quan nhà nước nói chung. Theo đó, việc thu hút nguồn nhân lực là một trong những vấn đề quan trọng trong quá trình phát triển đất nước. Trong thực tế có rất nhiều khái niệm, định nghĩa về nguồn nhân lực khác nhau nhưng có thể hiểu về nguồn nhân lực như sau: *“Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trí tuệ, nhân cách, tay nghề vượt trội dựa trên việc áp dụng phương pháp khoa học, công nghệ tiên tiến và có năng lực thực tế hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất so với mặt bằng chung phù hợp với nền kinh tế - xã hội hiện đại mang tính chất tri thức”*.

Đề tài cung cấp những nghiên cứu về lý thuyết quản lý nhà nước đối với việc thu hút nguồn nhân lực qua việc làm rõ những đặc điểm, vai trò, nội dung và những nhân tố tác động đến quản lý nhà nước thu hút nguồn nhân lực. Từ đó, có thể hiểu sâu hơn thế nào là quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực để có những cơ sở lý thuyết quan trọng phục vụ cho việc nghiên cứu vấn đề.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TẠI TỈNH QUẢNG NGÃI

2.1. Khái quát chung về tỉnh Quảng Ngãi và công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi

2.1.1. Khái quát chung về tỉnh Quảng Ngãi

Là một tỉnh ven biển nằm ở vùng Duyên Hải Nam Trung Bộ, vị trí địa lý của Quảng Ngãi trải dài từ 14°32' đến 15°25' vĩ độ Bắc, từ 108°06' đến 109°04' kinh độ Đông; phía bắc giáp tỉnh Quảng Nam, phía nam giáp tỉnh Bình Định, phía tây giáp tỉnh Kon Tum, phía đông giáp biển Đông, cách thủ đô Hà Nội 883 km về phía bắc và thành phố Hồ Chí Minh 838 km về phía nam. Diện tích tự nhiên khoảng 5.152,67 km², bao gồm 01 thành phố trực thuộc tỉnh (thành phố Quảng Ngãi), 6 huyện đồng bằng ven biển (Bình Sơn, Sơn Tịnh, Tư Nghĩa, Nghĩa Hành, Mộ Đức, Đức Phổ), 6 huyện miền núi (Ba Tơ, Trà Bồng, Tây Trà, Sơn Tây, Sơn Hà, Minh Long) và 1 huyện đảo (Lý Sơn). Tính đến năm 2014 dân số tỉnh Quảng Ngãi khoảng 1.241.400 người, mật độ dân số đạt 241 người/km². Tỷ lệ tăng tự nhiên dân số phân theo địa phương tăng 10,2 %. Tỉnh Quảng Ngãi có 29 dân tộc anh em cùng người nước ngoài sinh sống, trong đó dân tộc kinh chiếm đông nhất với 1.055.154 người, thứ hai là người Hrê với 115.268 người, thứ ba là người Co với 28.110 người, người Xơ Đăng có 17.713 người, cùng với các dân tộc ít người khác như Hoa, Mường, Tày, Thái... Quảng Ngãi là mảnh đất lịch sử văn hóa lâu đời với văn hóa Sa Huỳnh, văn hóa Chăm Pa và hệ thống thành lũy Chăm. Bên cạnh đó là hai danh thắng nổi tiếng là “núi Ấn sông Trà”. Các lễ hội lớn như: lễ hội nghinh cá Ông, lễ khao lề thế lính Hoàng Sa (Lý Sơn), lễ hội đâm trâu, lễ hội cầu ngư...

Tỉnh Quảng Ngãi có địa hình tương đối phức tạp, xu hướng địa hình thấp dần từ tây sang đông với các dạng địa hình đồi núi, đồng bằng ven biển, phía tây là sườn

Đông của dãy Trường Sơn, tiếp đến là địa hình núi thấp và đồi xen kẽ đồng bằng, một số nơi núi chạy sát biển. Đường bờ biển Quảng Ngãi có chiều dài khoảng 129 km với vùng lãnh hải rộng lớn 11.000 km² và 6 cửa biển có nguồn lực hải sản giàu có cùng với nhiều bãi biển đẹp. Quảng Ngãi có 04 con sông lớn là Trà Bồng, Trà Khúc, sông Vệ và sông Trà Câu; các con sông này có đặc trưng chung là đều có hướng chảy vĩ tuyến hoặc á vĩ tuyến, phân bố khá đều trên vùng đồng bằng Quảng Ngãi. Khí hậu ở Quảng Ngãi là khí hậu nhiệt đới và gió mùa, nên nhiệt độ cao và ít biến động, nhiệt độ trung bình 25-26,9 °C; gồm có mùa mưa và mùa nắng. Quảng Ngãi là đầu mối giao thông quan trọng xuyên suốt trên địa bàn tỉnh, có Quốc lộ 1A dài 98 km và đường sắt Bắc - Nam chạy qua tỉnh, Quốc lộ 24 nối liền Quốc lộ 1A đoạn qua Thạch Trụ, huyện Mộ Đức, tỉnh Quảng Ngãi với Kon Tum dài 69 km và Quốc lộ 24B dài 18 km. Phía Bắc của tỉnh là huyện Bình Sơn, nơi đây có sân bay Chu Lai đã đưa vào hoạt động cùng với cảng nước sâu Dung Quất. Ngoài ra, với bờ biển dài 144 km, Quảng Ngãi có nhiều cửa biển, cảng biển nhỏ như Sa Kỳ, Sa Cần, Bình Châu,... có tiềm năng về giao thông đường thủy, thương mại và du lịch.

Với vị trí nằm trong vùng kinh tế trọng điểm miền Trung nên tỉnh Quảng Ngãi đã được Chính phủ chọn Dung Quất để xây dựng nhà máy lọc dầu đầu tiên của cả nước, dự án trên đã góp phần đẩy mạnh quá trình tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế tỉnh theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Năm 2016, tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) ước đạt 44.202,18 tỷ đồng, tăng 5,0% so với năm 2015 bằng 100,6% kế hoạch. Trong đó, khu vực công nghiệp – xây dựng đạt 24.486,55 tỷ đồng, tăng 2,8%, vượt 2,4% kế hoạch; khu vực dịch vụ đạt 12.285,88 tỷ đồng, tăng 9,9%, đạt 95,9% kế hoạch; khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản đạt 7.429,75 tỷ đồng, tăng 4,6% so với năm 2015, vượt 2,8% kế hoạch. GRDP không tính sản phẩm lọc hóa dầu ước đạt 27.291,79 tỷ đồng, tăng 8,2% so với năm trước, bằng 99,4% kế hoạch. GRDP bình quân đầu người đạt 50 triệu đồng/người, tương đương 2.293 USD/người.

2.1.2. Công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi

2.1.2.1. Đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi

Ở Quảng Ngãi, sự hình thành, phát triển của đội ngũ CBCC gắn liền với sự hình thành, phát triển của bộ máy nhà nước cũng như công cuộc xây dựng và phát triển của địa phương. Xuyên suốt quá trình phát triển của Tỉnh, đội ngũ CBCC luôn đóng vai trò là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị, góp phần đưa chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước thực hiện trong thực tiễn đời sống. Đội ngũ CBCC tỉnh Quảng Ngãi luôn là nguồn nhân lực quan trọng, có vai trò quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương cũng như trong thành công chung với những thành tựu phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội của tỉnh Quảng Ngãi.

Theo số liệu thống kê năm 2017 của Sở Nội vụ, đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước từ cấp huyện trở lên bao gồm 2.237 người. Cơ cấu công chức theo độ tuổi cũng được duy trì, phát triển hợp lý (chi tiết tại Phụ lục 1).

2.1.2.2. Đặc điểm công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi

Trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi, trong những năm qua, Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi đã ban hành các nghị quyết, kết luận, quyết định để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong toàn hệ thống chính trị; lãnh đạo, chỉ đạo HĐND, UBND tỉnh cụ thể hóa bằng cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại tỉnh; ban hành Đề án tuyển chọn, bổ sung tạo nguồn cán bộ trẻ cấp tỉnh, huyện; thực hiện tuyển chọn các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý bằng hình thức thi tuyển. Ngay sau kỳ Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX nhiệm kỳ 2015- 2020, Tỉnh ủy Quảng Ngãi đã ban hành nhiều quy định để cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội về công tác cán bộ như: Quy định trách nhiệm và xử lý trách nhiệm đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong việc thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao; Quy chế luân chuyển, điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ trẻ; Quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế của các cơ quan Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh. Tập trung công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cấp ủy và lãnh đạo quản

lý nhiệm kỳ 2015 - 2020; xây dựng quy hoạch cấp ủy và lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2020 - 2025. Đảng bộ cũng chỉ đạo đẩy mạnh công tác xây dựng Đề án vị trí việc làm trong tất cả các cơ quan của hệ thống chính trị; Đề án đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập; phê duyệt đề án tinh giản biên chế 6 đơn vị trực thuộc là Ban Tổ chức, Ban Tuyên giáo, UBKT Tỉnh ủy; Huyện ủy Sơn Hà, Tư Nghĩa; Tỉnh đoàn. Công tác điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ được thực hiện theo đúng quy định, gắn với việc sắp xếp, bố trí cán bộ sau Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX và bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XIV, Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Từ năm 2013 đến 2016, toàn Tỉnh đã tiếp nhận 248 người có trình độ cao về công tác tại tỉnh; trong đó, có 02 tiến sĩ, 40 thạc sĩ, 194 bác sĩ, 12 cử nhân tốt nghiệp loại giỏi. Công tác quy hoạch, bổ sung quy hoạch cán bộ tiếp tục được đổi mới, mở rộng dân chủ, công khai, đúng quy trình, bảo đảm phương châm “động” và “mở”, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở quy hoạch cấp trên; quy hoạch cấp ủy làm cơ sở quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; bảo đảm được sự liên thông và gắn kết giữa quy hoạch của các địa phương, sở, ban ngành; bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi, tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch theo quy định cơ bản được bảo đảm. Từ thực tiễn các chính sách của địa phương, có thể thấy công tác quản lý nhà nước về thu hút NLLCLC của tỉnh Quảng Ngãi có các đặc điểm sau:

Thứ nhất, Tỉnh Quảng Ngãi thực hiện chính sách thu hút NNLCLC trong đó ưu tiên về môi trường làm việc trong tương quan so sánh với tiền lương thưởng, phụ cấp và các khoản hỗ trợ khác. Qua thực tiễn, nhiều đối tượng được thu hút cho rằng, nếu chính sách thu hút NNLCLC chỉ ưu đãi bằng tiền là chưa đủ. Không thể phủ nhận rằng, tiền lương hoặc thu nhập hấp dẫn là một yếu tố rất quan trọng nhưng sâu xa hơn chính môi trường làm việc mới là yếu tố thu hút được NNLCLC vì như vậy họ mới có thể khẳng định được bản thân và thỏa sức sáng tạo,... Bên cạnh đó, nếu thu hút nhân tài là người có chức danh giáo sư, tiến sĩ thì trước khi thực hiện quá trình thu hút phải xây dựng môi trường nghiên cứu khoa học thật sự mới có thể thu hút thành công để từ đó phát huy tối đa trí tuệ của họ cho việc phát triển kinh tế - xã

hội của địa phương. Do đó, tỉnh Quảng Ngãi ưu tiên xây dựng môi trường làm việc bảo đảm tính công bằng, chuyên nghiệp, tạo được sân chơi cạnh tranh thực sự cho>NNLCLC vì không có người tài nào muốn bị giới hạn bản thân trong một chiếc hộp nhỏ hẹp, mà nơi đó tài năng của họ bị hạn chế, hoặc bị ganh ghét, không được đánh giá cao bởi những người xung quanh. Tùy theo trình độ, khả năng của>NNLCLC; tỉnh Quảng Ngãi có sự phân công, bố trí công việc đúng người, đúng việc, bảo đảm có sự dẫn dắt, kèm cặp và hỗ trợ, đặc biệt là lúc ban đầu nhằm tạo động lực cho họ làm việc hiệu quả hơn, chất lượng công việc tốt hơn và giúp>NNLCLC phát huy được thể mạnh, đam mê cá nhân.

Thứ hai, Tỉnh Quảng Ngãi thực hiện chính sách thu hút>NNLCLC bằng trọng dụng và tạo cơ hội phát triển thay vì chỉ áp dụng các cơ chế đãi ngộ nhất thời. Một trong những giải pháp mang tính khả thi trong thu hút>NNLCLC là quan tâm đúng mức tới lợi ích kinh tế (tiền lương, nhà ở, chỗ làm việc, phương tiện đi lại, dịch vụ y tế, giáo dục...) dành cho>NNLCLC để họ gắn bó lâu dài và yên tâm cống hiến với cơ quan, đơn vị song tỉnh Quảng Ngãi lại chú trọng hơn đến việc tạo ra một môi trường làm việc thật sự dân chủ, có cơ hội, điều kiện để>NNLCLC khẳng định bản thân. Hệ thống chính quyền tỉnh Quảng Ngãi đang quyết tâm tạo dựng một hệ thống quản lý minh bạch, công bằng, có chế độ khen thưởng hợp lý, có sự trân trọng, nhìn nhận đúng khả năng của họ, sử dụng họ vào đúng ngành nghề chuyên môn.

Thứ ba, Tỉnh Quảng Ngãi thực hiện chính sách thu hút linh hoạt, áp dụng cho các>CQHCNN và cả ở các trường đại học, trung tâm nghiên cứu. Thông thường, công việc ở các>CQHCNN chủ yếu tập trung vào thực thi công vụ, hiện ít có công việc đòi hỏi phải có kiến thức chuyên môn cao, tố chất sáng tạo của người có trình độ chuyên môn cao (như tiến sỹ). Thay vào đó, công việc tại>CQHCNN đòi hỏi người cán bộ, công chức, viên chức phải có kiến thức cơ bản và tổng hợp; có tầm nhìn, hiểu biết sâu sát với công việc, địa bàn được giao phụ trách; có kỹ năng quản lý nhà nước đồng thời biết vận dụng nghệ thuật quản lý; uy tín cá nhân vào công việc. Vậy nên, sẽ có>NNLCLC đáp ứng được các tiêu chí và phẩm chất quan trọng trên của cán bộ nhà nước nhưng cũng có những cá nhân không đáp ứng được

những tiêu chí và phẩm chất ấy mà lại phù hợp với hoạt động nghiên cứu, giảng dạy. Do đó, để tránh hiện tượng “tiến sỹ hóa” trong bộ máy công quyền và để tránh gây lãng phí nguồn nhân lực khi tỷ lệ tiến sỹ/sinh viên ở các trường đại học còn thấp do sự thiếu hụt các nhà khoa học giỏi, xuất sắc trên địa bàn Tỉnh đang trở nên trầm trọng; nên thay vì sử dụng nguồn lực này cho công tác quản lý nhà nước, tỉnh Quảng Ngãi đã áp dụng chính sách thu hút>NNLCLC linh hoạt để có thể bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường của người tài, khuyến khích họ tham gia trực tiếp vào mặt trận khoa học và giáo dục.

2.2. Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước tại tỉnh Quảng Ngãi

2.2.1. Thực trạng ban hành văn bản pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của các cơ quan nhà nước

2.2.1.1. Hoạt động ban hành văn bản pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của các cơ quan Trung ương

Hiện nay, Việt Nam chưa có một văn bản pháp luật cụ thể nào quy định về>NNLCLC. Các vấn đề pháp lý về>NNLCLC được quy định rải rác trong một số văn bản luật và các văn bản hướng dẫn thi hành, cụ thể như: Luật Giáo dục năm 2005 được sửa đổi, bổ sung năm 2009; Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005 được sửa đổi, bổ sung năm 2009; Luật Công nghệ cao năm 2008; Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Giáo dục đại học năm 2012; Luật Khoa học và công nghệ năm 2013; Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học; Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/05/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/09/2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam; Nghị định 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; Thông tư 24/2015/TT-BLĐTBXH ngày 13/7/2015 quy định chi tiết thi

hành Khoản 6 Điều 14 Nghị định 87/2014/NĐ-CP về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành; Nghị định 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ...

Nhìn chung, các văn bản pháp luật trên không quy định về>NNLCLC nói chung mà chỉ quy định và điều chỉnh về một số đối tượng cụ thể được xem là>NNLCLC. Các chủ thể thuộc đối tượng điều chỉnh trong các văn bản pháp luật này chính là những cá nhân thuộc bộ phận lực lượng>NNLCLC, đó là: đội ngũ trí thức khoa học và công nghệ giữ vai trò hạt nhân của nền kinh tế trí thức (Luật Khoa học và công nghệ); đó là đội ngũ công nhân trí thức làm việc trong các ngành công nghiệp dịch vụ công nghệ cao, có khả năng tiếp cận, ứng dụng và làm chủ các dây chuyền công nghệ mới của thế giới (Luật Công nghệ cao); đó là các giáo sư, tiến sĩ, các giảng viên giảng dạy trong các cơ sở giáo dục... (Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học); các cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước (Luật Cán bộ, công chức)... Nội dung cơ bản trong mỗi văn bản trên là những quy định pháp luật về quyền và nghĩa vụ, các chính sách quản lý của nhà nước cùng những biện pháp bảo đảm, ưu đãi để phát triển chất lượng và trình độ của các đối tượng thuộc bộ phận>NNLCLC. Có thể thấy được rằng, thực tế việc xây dựng và ban hành văn bản pháp luật ở nước ta là hình thành hệ thống văn bản về nguồn nhân lực, tức là tạo ra môi trường để hình thành>NNL; trên cơ sở nguồn nhân lực đó mới hình thành>NNLCLC. Do đó, các văn bản nêu trên cũng đã hàm chứa những nội dung có liên quan đến>NNLCLC như: kỹ năng làm việc, được đào tạo; được tự do sáng tạo...

Về chính sách thu hút nhân tài trong các>CQHCNN; nhìn chung những năm qua, Đảng, Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương về thu hút và tập hợp trí thức trẻ rèn luyện, trưởng thành, tạo nguồn nhân lực bổ sung vào các chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt

được, việc thực hiện chính sách thu hút và sử dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ trong thời gian qua còn gặp nhiều khó khăn, lúng túng, bất cập. Thực tế cho thấy, lực lượng cán bộ ở các cơ quan Đảng và Nhà nước đang trong tình trạng thiếu người có tài trong việc hoạch định, đưa đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống; việc thu hút, sử dụng nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ của các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị cũng như các doanh nghiệp nhà nước thời gian qua chưa hiệu quả so với khu vực tư nhân, chưa thu hút được nhiều nhân tài vào khu vực công. Tuy nhiên, ngày 05/12/2017, Chính phủ đã ban hành Nghị định 140/2017/NĐ-CP về Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ (sau đây gọi tắt là Nghị định 140); có thể nói đây là văn bản pháp lý đầu tiên quy định về trọng dụng và đãi ngộ công chức có tài năng trong hoạt động công vụ. Theo đó, Nghị định 140 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ các đối tượng là sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, MTTQ Việt Nam, tổ chức chính trị-xã hội từ trung ương đến cấp huyện; các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang. Để đáp ứng mục tiêu đã đề ra, Nghị định 140 có một số điểm đột phá là: (i) Quy định về ba đối tượng người tài được tuyển dụng gồm: sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học ở trong nước hoặc nước ngoài, có tuổi đời không quá 30 tuổi và đáp ứng một trong các tiêu chuẩn về đạt giải trong các kỳ thi; người có trình độ thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I, bác sĩ nội trú, dược sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành y học, dược học, có tuổi đời không quá 30 tuổi tính đến thời điểm nộp hồ sơ dự tuyển và đáp ứng đủ các tiêu chuẩn đặt ra; người có trình độ tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II, dược sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành y học, dược học, có tuổi đời không quá 35 tuổi và đáp ứng đủ các tiêu chuẩn quy định đặt ra đối với những người có trình độ thạc sĩ và tương đương nêu trên. (ii) Quy định cơ sở giáo dục được đề xuất người tài. (iii) Quy định các nguyên tắc minh bạch, công khai trong tuyển dụng như thông báo công khai ít nhất 3 lần liên tiếp trên 3 phương tiện thông tin đại chúng; đồng thời đăng trên trang thông tin điện tử của cơ quan, tổ chức, đơn vị

về điều kiện đăng ký dự tuyển, số lượng vị trí cần tuyển, nội dung hồ sơ, thời hạn nhận hồ sơ, cá nhân tiếp nhận hồ sơ... (iv) Quy định về các chính sách ưu đãi người tài sau khi được tuyển dụng như trong thời gian tập sự, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được hưởng 100% mức lương và phụ cấp tăng thêm hay sinh viên tốt nghiệp xuất sắc được bổ nhiệm ngạch chuyên viên và tương đương, xếp bậc 1, hệ số lương 2,34...

2.2.1.2. Hoạt động ban hành văn bản pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của các cơ quan ở tỉnh Quảng Ngãi

Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII và XVIII của tỉnh đã xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá nhằm phát triển nhanh và bền vững. Liên tiếp trong hai nhiệm kỳ (2005 - 2010 và 2010 - 2015), Tỉnh ủy Quảng Ngãi khoá XVII, XVIII đều xây dựng và ban hành nghị quyết chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực, trong đó nguồn cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị được xác định giữ vai trò chính yếu và có tính quyết định. Kiên trì và quyết tâm thực hiện chủ trương lớn này, thời gian qua Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã bàn và đề ra nhiều giải pháp quan trọng, trong đó có những giải pháp được vận dụng từ sự chỉ đạo của Trung ương, đồng thời cũng có những giải pháp có tính đặc thù, nét riêng của Quảng Ngãi. Theo đó, trước hết phải xây dựng, ban hành các văn bản lãnh đạo và những quy định bảo đảm tính đột phá để thực hiện đồng bộ các khâu, các bước nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ; do đó, từ năm 2005 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành nhiều chỉ thị, nghị quyết, quyết định, đề án, chương trình, kế hoạch, cơ chế chính sách quan trọng để tổ chức thực hiện. Đặc biệt, Tỉnh ủy Quảng Ngãi đã ban hành Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 13/10/2011 về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020 (sau đây gọi tắt là Nghị quyết 05). Trên cơ sở Nghị quyết 05, Ban cán sự đảng UBND tỉnh, UBND tỉnh đã tổ chức quán triệt các ngành, các cấp và xem đây là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị của khu vực hành chính từ tỉnh đến cơ sở; HĐND, UBND tỉnh Quảng Ngãi đã đề ra giải pháp xây dựng các Đề án đào tạo, tuyển chọn, chuẩn hóa cán bộ

chủ chốt xã, phường, thị trấn; Đề án tuyển chọn, bổ sung, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo trẻ cấp tỉnh, cấp huyện và các đề án về thực hiện chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, luân chuyển cán bộ... Nhờ vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của Quảng Ngãi đạt nhiều kết quả quan trọng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức nhằm phục vụ tổ chức, cá nhân và hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ chính trị được giao.

Theo quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 (điểm đ, Khoản 5, Điều 19) thì HĐND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương 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”. Do đó, trong lĩnh vực thu hút nhân lực chất lượng cao, HĐND tỉnh 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. Trên cơ sở đó, HĐND và UBND tỉnh Quảng Ngãi đã ban hành các nghị quyết, quyết định, đề án, kế hoạch liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan, đơn vị hành chính - sự nghiệp nhà nước của tỉnh để thể chế hóa nhằm triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 05; cụ thể như sau: Quyết định số 434/QĐ-UBND ngày 23/3/2011 của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2011; Nghị quyết số 22/2011/NQ-HĐND ngày 27/10/2011 của HĐND tỉnh Quảng Ngãi Về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020; Quyết định số 1725/QĐ-UBND ngày 02/12/2011 của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015; Quyết định số 308/QĐ-UBND

ngày 30/12/2011 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc phê duyệt Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020; Quyết định số 536/QĐ-UBND ngày 10/4/2012 của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2012; Quyết định số 89/QĐ-UBND ngày 29/5/2012 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc ban hành Đề án Đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và thu hút nhân lực có trình độ cao giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020 của tỉnh Quảng Ngãi; Quyết định số 830/QĐ-UBND ngày 04/6/2012 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc phê duyệt kế hoạch phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhà nước của tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2012- 2015; Nghị quyết số 04/2013/NQ-HĐND ngày 13/3/2013 của HĐND tỉnh Quảng Ngãi Quy định chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi; Quyết định số 2952-QĐ/TU ngày 30/5/2013 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về việc ban hành Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020; Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày 31/5/2013 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc ban hành Quy định chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi (thay thế Quyết định số 460/2008/QĐ-UBND ngày 26/12/2008 của UBND tỉnh Quảng Ngãi); Quyết định số 707/QĐ-UBND ngày 21/5/2013 của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2013; Quyết định số 438/QĐ-UBND ngày 02/4/2014 của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2014; Quyết định số 267/QĐ-UBND ngày 03/3/2015 của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm

2015; Quyết định số 26/2015/QĐ-UBND ngày 16/6/2015 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương thuộc Sở, ban ngành, UBND huyện, thành phố; cấp trưởng, cấp phó các đơn vị trực thuộc sở, ban, ngành, UBND huyện, thành phố của tỉnh Quảng Ngãi; Nghị quyết số 22/2016/NQ-HĐND ngày 30/9/2016 của HĐND tỉnh Quảng Ngãi Quy định chính sách thu hút, ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi; Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc ban hành Quy định chính sách thu hút, ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi.

Nội dung những văn bản trên thì chính sách thu hút nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ngãi gồm những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, về đối tượng thu hút: (i) Những người có học hàm, học vị, có trình độ chuyên môn cao, gồm: Giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ y khoa, bác sĩ chuyên khoa II, dược sĩ chuyên khoa II, bác sĩ chuyên khoa I, dược sĩ chuyên khoa I, bác sĩ nội trú; (ii) Những người là bác sĩ, dược sĩ đã tốt nghiệp đại học chính quy, trường công lập có uy tín (trừ các trường hợp học liên thông, cử tuyển, theo địa chỉ sử dụng); (iii) Thạc sĩ trong nước (có bằng đại học chính quy, trường công lập có uy tín), thạc sĩ nước ngoài (trường có uy tín) và người tốt nghiệp đại học hệ chính quy (trừ trường hợp học liên thông, cử tuyển) đạt loại giỏi, xuất sắc của các trường đại học, học viện công lập có uy tín trong nước hoặc người tốt nghiệp đại học của các trường đại học có uy tín ở nước ngoài đạt loại khá trở lên và (iv) Những nhà khoa học, người tài đang công tác trong và ngoài nước đóng góp cho tỉnh bằng những đề tài khoa học hoặc sáng kiến để phát triển kinh tế - xã hội được đánh giá có hiệu quả cao.

Thứ hai, về lĩnh vực thu hút: Tỉnh Quảng Ngãi ưu tiên các ngành thuộc các lĩnh vực: Y tế, Giáo dục và đào tạo, Luật, Quản lý đô thị, Tài nguyên và Môi trường. Cụ thể: (i) Lĩnh vực khoa học quản lý gồm: hành chính công; kinh tế học; kinh tế phát triển; kinh tế thế giới và quan hệ kinh tế quốc tế; thương mại; kinh tế công nghiệp; kinh tế nông nghiệp; kinh tế lao động; kế toán; quản trị kinh doanh; kinh doanh thương mại; quản lý kinh tế; các ngành luật; xây dựng Đảng và chính

quyền nhà nước. (ii) Lĩnh vực khoa học kỹ thuật, công nghệ gồm: hệ thống thông tin quản lý; khoa học máy tính; công nghệ sinh học; địa chất khoáng sản và thăm dò; địa chất môi trường; bản đồ, viễn thám và hệ thống thông tin địa lý; toán ứng dụng; khoa học máy tính; công nghệ hóa học; quá trình và thiết bị công nghệ hóa học; kỹ thuật trắc địa; công nghệ thực phẩm và đồ uống; xây dựng công trình dân dụng và công nghiệp; xây dựng cầu, hầm, đường; xây dựng công trình thủy; xây dựng công trình biển; địa kỹ thuật xây dựng; công nghệ môi trường; quản lý môi trường; sử dụng và bảo vệ tài nguyên môi trường; kỹ thuật nuôi trồng, khai thác, chế biến nông, lâm, thủy hải sản; kiến trúc, quy hoạch đô thị; quản lý đô thị và công trình; kỹ thuật hạ tầng đô thị; các ngành y, dược; bảo vệ thực vật, chăn nuôi, thú y. (iii) Lĩnh vực khoa học tự nhiên: sinh học thực nghiệm; sinh thái học; si truyền học; vật lý lý thuyết và vật lý toán; hóa phân tích; hóa hữu cơ, vô cơ; địa chất thủy văn; địa chất công trình; địa chất học; hải dương học; cơ học ứng dụng; vật lý địa cầu. (iv) Lĩnh vực khoa học văn hóa, xã hội và nhân văn gồm: ngôn ngữ học; ngôn ngữ Nga, Anh, Pháp; các ngành về bảo tồn, bảo tàng, khảo cổ và tôn tạo di sản, di tích văn hoá; các ngành về báo chí, lịch sử, văn học; xã hội học; dân tộc học; văn hóa học; khoa học thư viện; chủ nghĩa xã hội khoa học; kinh tế chính trị; quản lý văn hóa.

Thứ ba, về điều kiện để được thu hút: Đối tượng trong diện thu hút phải thỏa mãn các điều kiện như sau: (i) Đối tượng thu hút có trình độ chuyên môn thuộc các ngành, nghề tinh đang cần theo danh mục các ngành, nghề và trường có uy tín cần thu hút hằng năm do UBND tỉnh phê duyệt phù hợp với nhu cầu của tỉnh; (ii) Có phẩm chất chính trị, đạo đức, sức khỏe tốt và chấp hành sự phân công, bố trí công tác của cơ quan có thẩm quyền của tỉnh Quảng Ngãi; (iii) Đối với những người đã qua công tác phải có năng lực tham mưu, đề xuất, tư vấn và tổ chức thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; (iv) Về độ tuổi: Giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II, dược sĩ chuyên khoa II: không quá 50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ; Thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa I, dược sĩ chuyên khoa I, bác sĩ nội trú và bác sĩ, dược sĩ đại học: không quá 40 tuổi đối với nam, không quá 35 tuổi đối với nữ; những người tốt

nghiệp đại học không quá 28 tuổi; (v) Thời gian cam kết công tác: Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ; người tốt nghiệp đại học hệ chính quy loại xuất sắc của các trường đại học, học viện công lập có uy tín trong nước hoặc các trường đại học có uy tín ở nước ngoài; thạc sĩ y khoa, bác sĩ chuyên khoa II, bác sĩ chuyên khoa I, bác sĩ nội trú và Bác sĩ đa khoa hệ chính quy của các trường đại học công lập có uy tín phải cam kết công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh từ 10 năm trở lên; các đối tượng còn lại không phải cam kết ràng buộc về thời gian công tác.

Thứ tư, về chế độ đãi ngộ: Chế độ, chính sách khi ban hành phải được thực hiện kịp thời, công khai và đúng đối tượng. Do đó, tỉnh Quảng Ngãi quy định 03 loại chính sách thu hút, ưu đãi là: chính sách thu hút, ưu đãi chung; chính sách thu hút, ưu đãi riêng; chính sách ưu đãi đối với những nhà khoa học, người tài (Chi tiết tại Phụ lục 2).

2.2.2. Thực trạng tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước ở tỉnh Quảng Ngãi

Thứ nhất, tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về thu hút>NNLCLC trong CQHCCNN. Tại tỉnh Quảng Ngãi thì cơ quan có chức năng tham mưu cho UBND tỉnh quản lý về công tác thu hút>NNLCLC trong CQHCCNN là Sở Nội vụ. Để thực hiện chức năng tham mưu của mình, Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi thực hiện các nhiệm vụ bao gồm: tham mưu ban hành các văn bản quy định thực hiện chính sách thu hút trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi, tham mưu tổ chức tiếp nhận hồ sơ, phỏng vấn và trình Chủ tịch UBND tỉnh 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... theo đúng quy định của pháp luật.

Thứ hai, tổ chức thực hiện các hoạt động thu hút>NNLCLC trong CQHCCNN.

Từ năm 2016, UBND tỉnh Quảng Ngãi ban hành Quyết định 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016 ban hành quy định chính sách thu hút, ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi. Theo đó, Quyết định 57/2016/QĐ-UBND đã đổi mới phương thức tiếp nhận, bố trí công tác đối với>NNLCLC đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi với 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. Cụ thể, hằng năm chậm nhất vào ngày 30/11 của năm đó các đơn vị căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được giao, xây dựng nhu cầu vị trí việc làm, số lượng ngành nghề, trường đại học, học viện có uy tín cần thu hút cho năm đến (năm kế tiếp), gửi Sở Nội vụ tổng hợp, trình Hội đồng xét duyệt chính sách thu hút của tỉnh thẩm định và trình Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định theo quy định.

Vào tháng 01 hằng năm, Sở Nội vụ lập kế hoạch thu hút và xây dựng danh mục cụ thể các ngành nghề, trường đại học, học viện có uy tín cần thu hút, gửi Hội đồng xét duyệt chính sách thu hút của tỉnh thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định phê duyệt và thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng; đồng thời, tham mưu cấp có thẩm quyền bố trí biên chế sự nghiệp dự phòng để thực hiện; trường hợp biên chế sự nghiệp dự phòng được bố trí cho cơ quan hành chính thì được phân bổ dự toán chi thường xuyên hằng năm như quy định của biên chế hành chính. Bên cạnh đó, Sở Nội vụ vai trò làm đầu mối trong việc tiếp nhận hồ sơ thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại các cơ quan hành chính- sự nghiệp của tỉnh Quảng Ngãi; đồng thời, Sở Nội vụ có trách nhiệm báo cáo và đề xuất, tham mưu UBND tỉnh xem xét, quyết định tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí công tác đối với đối tượng được thu hút là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ hoặc tham mưu cho UBND tỉnh thành lập Hội đồng xét duyệt chính sách thu hút của tỉnh để xét duyệt tính hiệu quả của các đề tài khoa học hoặc sáng kiến góp phần phát triển kinh tế- xã hội cho tỉnh; xét duyệt các trường hợp có nhiều ứng viên đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định nhưng đăng ký cùng một ngành, một lĩnh vực.

2.2.3. Tình hình triển khai thực hiện các hoạt động nhằm đảm bảo việc tuân thủ pháp luật về quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

Hằng năm, Sở Nội vụ tỉnh đã phối hợp với các Sở, ngành, đơn vị, địa phương rà soát, theo dõi tình hình phát triển nguồn nhân lực của tỉnh và thông kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, báo cáo Bộ Nội vụ, UBND tỉnh theo quy định, cụ thể trong năm 2013 Sở Nội vụ tham mưu Ban cán sự đảng UBND

tỉnh ban hành Báo cáo số 80/BC-BCS ngày 09/7/2013 về kết quả thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ và thực trạng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh tính đến ngày 30/6/2012; trong năm 2014 UBND tỉnh ban hành Báo cáo số 73/BC-UBND ngày 29/4/2014 về tổ chức bộ máy, biên chế công chức, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tính đến ngày 31/12/2013 và hàng năm có tổng hợp báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức các cấp trong khối Hành chính - sự nghiệp theo quy định. Trên cơ sở thống kê chất lượng, số lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có, Sở Nội vụ đã chủ động phối hợp với các ngành, các cấp tham mưu cho UBND tỉnh phê duyệt kế hoạch đào tạo hàng năm làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tình hình cụ thể như sau:

- *Một là*, Công tác tuyển dụng, bố trí sử dụng cán bộ, công chức: Từ năm 2011 đến nay, UBND tỉnh Quảng Ngãi đã chỉ đạo tổ chức 02 kỳ thi tuyển công chức theo nguyên tắc cạnh tranh, thực hiện công khai, dân chủ, bình đẳng theo quy định. Tất cả các công chức được tuyển dụng đều đảm bảo đúng tiêu chuẩn, chức danh công chức cần tuyển. Tổng cộng có 1048 thí sinh nộp hồ sơ đăng ký thi tuyển, 969 thí sinh tham gia thi tuyển và tuyển dụng được 256 công chức cho các cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện. Bên cạnh đó, UBND tỉnh Quảng Ngãi đã ban hành Quyết định số 280/QĐ-UBND ngày 05/12/2012 Quy định về xét tuyển dụng giáo viên mầm non, phổ thông công lập và giáo dục thường xuyên của tỉnh Quảng Ngãi; Quyết định số 46/2013/QĐ-UBND ngày 25/9/2013 của UBND tỉnh ban hành Quy định tuyển dụng viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi. Kết quả các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh đã tổ chức thi tuyển, xét tuyển, xét tuyển đặc cách theo quy định và tuyển dụng được 2012 viên chức (1262 giáo viên và 750 viên chức các ngành). Ngoài ra, từ năm 2011 đến năm 2015, UBND tỉnh Quảng Ngãi đã chỉ đạo các cơ quan chức năng phối hợp với UBND các huyện miền núi thực hiện việc tiếp nhận và bố trí công tác cho học sinh

cử tuyển. Kết quả đã tuyển dụng được 140 học sinh cử tuyển cho các cơ quan, đơn vị thuộc các huyện miền núi và trung tâm y tế 06 huyện miền núi, thuộc Sở Y tế.

- Hai là, Công tác thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh: Để đáp ứng nguồn nhân lực có trình độ năng lực phục vụ cho yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Ngãi, UBND Tỉnh ban hành Quyết định số 460/2008/QĐ-UBND ngày 26/12/2008, Quyết định số 89/QĐ-UBND ngày 29/5/2012 của UBND tỉnh về việc ban hành Đề án Đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và thu hút nhân lực có trình độ cao giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020 của tỉnh Quảng Ngãi và Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày 31/5/2013 (thay thế Quyết định số 460/2008/QĐ-UBND) nhằm thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đến công tác làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi. Giai đoạn 2013 - 2015, Tỉnh đã thu hút được 169 người (năm 2013 có 55 người, năm 2014 có 64 người và năm 2015 có 50 người). Trong đó, thu hút được 19 thạc sĩ, 140 bác sĩ, dược sĩ, 10 đại học loại giỏi. Đây là nguồn nhân lực có trình độ cao bổ sung cho đội ngũ CBCC, viên chức của tỉnh, nhất là đội ngũ y bác sĩ. Ngoài ra UBND tỉnh cũng cử 05 sinh viên tốt nghiệp loại khá giỏi đi đào tạo thạc sĩ trong và ngoài nước; trong đó đào tạo thạc sĩ ngoài nước là 04 sinh viên và 01 trong nước (Chi tiết tại Phụ lục 3).

Để có thể thấy rõ hơn hiệu quả mà Nghị quyết 05 đã mang lại trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, viên chức trong khối hành chính - sự nghiệp cấp tỉnh, cấp huyện trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi; sau đây, Luận văn sẽ khái quát những kết quả đã đạt được trước và sau khi các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh thực hiện Nghị quyết 05. Cụ thể như sau:

** Trước khi thực hiện Nghị quyết 05 (tại thời điểm tháng 10/2011)*

- Về số lượng: Số lượng cán bộ, công chức, viên chức khối nhà nước tính đến cuối năm 2011 là 22475; trong đó: chuyên viên cao cấp và tương đương 15 người, chiếm 0,07%; chuyên viên chính và tương đương 503 người, chiếm 2,24%; chuyên viên và tương đương 14218 người, chiếm 63,26%; cán sự và tương đương 7013 người, chiếm 31,20%; nhân viên 726, chiếm 3,23%.

- Về chất lượng:

+ Trình độ chuyên môn: Tiến sĩ 8, chiếm 0,04%; chuyên khoa là 14, chiếm 0,06%; thạc sĩ 332, chiếm 1,48%; chuyên khoa I là 199, chiếm 0,89%; đại học 9415, chiếm 41,89%; cao đẳng 6149, chiếm 27,36%; trung cấp 6008, chiếm 26,73%; sơ cấp 350, chiếm 1,55%;

+ Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân 106, chiếm 0,47%; cao cấp 641, chiếm 2,85%; trung cấp 981, chiếm 4,36%; sơ cấp 10.098, chiếm 44,93%;

+ Trình độ Tin học: Trung cấp trở lên 584, chiếm 2,60%; chứng chỉ 11848, chiếm 52,72%;

+ Trình độ ngoại ngữ Anh văn, ngoại ngữ khác: Đại học trở lên 760, chiếm 3,3 8%; chứng chỉ 8775, chiếm 39,04%;

+ Số lượng CBCC, viên chức đã học lớp quản lý nhà nước chương trình: Chuyên viên cao cấp và tương đương 29, chiếm 0,13%; chuyên viên chính và tương đương 469, chiếm 2,09%; chuyên viên và tương đương 1720, chiếm 7,65%.

* Sau khi thực hiện Nghị quyết 05

- Về số lượng: Tính đến tháng 12/2015 trong khối hành chính - sự nghiệp của tỉnh hiện có 24.595 cán bộ, công chức, viên chức (gồm 2.189 cán bộ, công chức và 22.406 viên chức), trong đó: có 22 chuyên viên cao cấp và tương đương (chiếm 0,09%), 486 chuyên viên chính và tương đương (chiếm 1,98%), 17.413 chuyên viên và tương đương (chiếm 70,80%), 6.118 cán sự và tương đương (chiếm 24,87%) và còn lại là 556 (chiếm 2,26%).

- Về chất lượng:

+ Trình độ chuyên môn: Có 19 tiến sĩ (chiếm 0,08%), 33 chuyên khoa II (chiếm 0,13%), 719 thạc sĩ (chiếm 2,92%), 201 chuyên khoa I (chiếm 0,82%), 12.195 đại học (chiếm 49,58%), 6.011 cao đẳng (chiếm 24,44%), 5.224 trung cấp (chiếm 21,24%), 193 sơ cấp (chiếm 0,79%).

+ Trình độ lý luận chính trị: có 87 cử nhân (chiếm 0,35%), 855 cao cấp (chiếm 3,48%), 1.373 trung cấp (chiếm 5,58%), sơ cấp 7.580 (chiếm 30,82%).

+ Trình độ Tin học: Trung cấp trở lên 782 (chiếm 3,18%); chứng chỉ 15.550 (chiếm 63.22%);

+ Trình độ ngoại ngữ Anh văn, ngoại ngữ khác: Đại học trở lên 903 (chiếm 3,67%); chứng chỉ 14.273 (chiếm 58,03%); Ngoại ngữ khác có 30 đại học (chiếm 0,12%), chứng chỉ có 221 (chiếm 0,90%).

+ Số cán bộ, công chức, viên chức đã học lớp quản lý nhà nước chương trình: Chuyên viên cao cấp và tương đương 41 (chiếm 0,17%); chuyên viên chính và tương đương 877 (chiếm 3,57%); chuyên viên và tương đương 2.077 (chiếm 8.44%).

- *Ba là*, Thực hiện chi trả các chính sách đãi ngộ cho các đối tượng thuộc diện thu hút. Trên cơ sở các chính sách khuyến khích, thu hút của tỉnh đã được ban, UBND tỉnh Quảng Ngãi đã triển khai thực hiện và giải quyết các chế độ, chính sách đúng đối tượng, kịp thời và đảm bảo chế độ theo quy định. Kết quả giai đoạn 2013 - 2015 đã giải quyết cho 585 lượt CBCC thuộc các sở, ban ngành cấp tỉnh theo Quyết định số 481/2008/QĐ-UBND ngày 31/12/2008 của UBND tỉnh, với tổng kinh phí là 6.211.078.000 đồng; thu hút theo Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày 31/5/2013 của UBND tỉnh đối với 141 người với tổng số tiền là 28.640.000.000 đồng và giải quyết theo Quyết định số 460/2008/QĐ-UBND ngày 26/12/2008 của UBND tỉnh đối với 20 người với tổng kinh phí là 330.000.000 đồng.

- *Bốn là*, Thực hiện tuyển chọn các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý bằng hình thức thi tuyển. Triển khai thực hiện Quy định số 3814-QĐ/TU ngày 16/6/2014 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tuyển chọn các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý bằng hình thức thi tuyển, Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định thành lập Hội đồng thi tuyển, các quy chế làm việc của Hội đồng thi tuyển. Theo đề nghị của Ban Cán sự đảng UBND tỉnh, Thường trực Tỉnh ủy đã xem xét và cho chủ trương thực hiện quy trình bổ nhiệm bằng hình thức thi tuyển đối với các chức danh của các cơ quan, đơn vị như: 02 Phó Chánh Thanh tra tỉnh, Phó Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phó Giám đốc Sở Văn

hóa, Thể thao và Du lịch, Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải, Phó Giám đốc Sở Khoa học và Công nghệ, 02 Phó Giám đốc Sở Ngoại vụ, Phó Giám đốc Sở Xây dựng, Phó Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường, Phó Chánh Văn phòng UBND tỉnh... Sau khi được Thường trực Tỉnh ủy cho chủ trương thực hiện quy trình bổ nhiệm, Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có nhu cầu tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý xây dựng kế hoạch thi tuyển, trình Thường trực Tỉnh ủy phê duyệt.

Sau khi Kế hoạch thi tuyển được Thường trực Tỉnh ủy phê duyệt, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm cán bộ thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng và niêm yết tại trụ sở làm việc và tổ chức tiếp nhận hồ sơ của các ứng viên đăng ký dự tuyển, tổ chức sơ tuyển và tiến hành các bước thi tuyển theo quy định. Tuy nhiên, đối với việc tuyển chọn Phó Giám đốc các sở: Giao thông vận tải, Khoa học và Công nghệ, Tài nguyên và Môi trường, Phó Chánh Văn phòng UBND tỉnh, sau thời hạn nhận hồ sơ thì chỉ có 01 ứng viên đăng ký dự tuyển cho nên không tổ chức thi tuyển, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét thống nhất và cho chủ trương bổ nhiệm. Đối với một số cơ quan, đơn vị, đang thực hiện quy trình thi tuyển thì dừng lại theo Thông báo số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 của Bộ Chính trị về Đề án “Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng”. Do đó, chỉ thực hiện việc thi tuyển Phó giám đốc cho 2 sở: Lao động – Thương binh và Xã hội, Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

2.2.4. Đánh giá thực trạng

2.2.4.1. Thuận lợi

- Một là, các cơ quan có thẩm quyền trong công tác quản lý cán bộ đã chủ động tham mưu triển khai thực hiện tốt nhiệm vụ đột phá của tỉnh về phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 05; cụ thể: Sở Nội vụ đã tham mưu UBND tỉnh và cấp có thẩm quyền ban hành các đề án, kế hoạch, các cơ chế chính sách... nhằm cụ thể hóa Nghị quyết số 05, làm cơ sở cho các ngành, địa phương triển khai thực hiện có hiệu quả, đạt được mục tiêu, nhiệm vụ Nghị quyết đã đề ra. Bên cạnh đó, các cơ chế chính sách khuyến khích, thu hút của tỉnh được ban hành đã thực sự đi

vào cuộc sống và nhất là từ khi ban hành Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày 31/5/2013 của UBND tỉnh và danh mục các ngành, nghề tỉnh cần thu hút ban hành kèm theo đã tác động tích cực, mạnh mẽ và tạo động lực để cán bộ, công chức tích cực tham gia đào tạo phát triển nhân lực, nâng cao trình độ và thu hút nhân tài bổ sung vào đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng cao của tỉnh hiện nay đang còn thiếu, nhất là bổ sung đội ngũ y bác sĩ.

- *Hai là*, công tác thu hút, đào tạo, bồi dưỡng CBCC luôn gắn với việc đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng CBCC; công tác thanh tra, kiểm tra CBCC được quan tâm thường xuyên nên chất lượng đội ngũ CBCC, viên chức ngày càng được nâng cao; các chỉ tiêu về đào tạo và thu hút tiến sỹ, thạc sỹ theo Nghị quyết số 05 đề ra đến nay đã đạt và vượt. Việc tuyển chọn, bổ sung tạo nguồn cán bộ lãnh đạo trẻ cấp tỉnh, cấp huyện nhằm tuyển chọn, bổ sung, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo trẻ được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có tín nhiệm và triển vọng để đào tạo, rèn luyện, thử thách qua thực tiễn công tác và thực thi nhiệm vụ được giao nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đảm bảo sự kế thừa và chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch CBCC, viên chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện chặt chẽ, đúng quy trình, quy định, đúng quan điểm, nguyên tắc theo quy định, mở rộng dân chủ trong đánh giá, phát hiện, giới thiệu nguồn, cơ bản đảm bảo số lượng và tỉ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ có năng lực độ tuổi dưới 40 đã qua đào tạo đại học chính quy; cán bộ, công chức, viên chức được quy hoạch cơ bản đảm bảo tiêu chuẩn về chuyên môn, lý luận chính trị, có triển vọng phát triển.

2.2.4.2. *Khó khăn*

- *Một là*, công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, khảo sát, đánh giá thực trạng và nhu cầu sử dụng nhân lực ở các cơ quan, đơn vị, địa phương tuy đã từng bước được cải thiện nhưng cũng mới chỉ dừng lại ở mức độ thống kê, tổng hợp dựa trên báo cáo nên chưa thực sự chuyên nghiệp và khoa học. Đồng thời, ở một số cơ quan, đơn vị vẫn còn một bộ phận công chức, viên chức chưa bố trí công tác phù

hợp, tương xứng với trình độ chuyên môn được đào tạo và năng lực sở trường vốn có. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng sáng tạo và chất lượng, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của CBCC. Công tác nhận xét, đánh giá vẫn còn chung chung, chưa căn cứ vào hiệu quả thực hiện nhiệm vụ; vẫn còn tình trạng xuê xoa, nể nang, dễ người dễ ta, thiếu khách quan. Một số nơi đánh giá công chức, viên chức không đúng thực chất, chưa nghiêm túc, cào bằng, dẫn đến sự thỏa mãn, làm mất đi động lực phấn đấu. Ngoài ra, một số cơ quan, đơn vị chưa thật sự quan tâm đến đào tạo nguồn nhân lực, sợ tốn kém, thiếu người làm việc, chưa mạnh dạn cử đi đào tạo những ngành nghề mà ngành, cấp mình cần, còn có hiện tượng chỉ đào tạo để đạt chuẩn theo quy định của Nghị quyết số 05.

- Hai là, công tác quy hoạch cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị, địa phương còn khép kín, cục bộ, chưa xem xét quy hoạch những cán bộ có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng vào dự nguồn quy hoạch ở địa phương, cơ quan, đơn vị khác. Công tác điều động, luân chuyển cán bộ chưa mạnh, chưa đồng bộ; một số địa phương, đơn vị còn gặp khó khăn, lúng túng khi tìm nguồn cán bộ để thực hiện luân chuyển; vì vậy, sự tác động của công tác luân chuyển cán bộ còn hạn chế. Trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, mặc dù UBND tỉnh Quảng Ngãi đã chú trọng đến công tác tuyển dụng công chức, viên chức có trình độ chính quy, hạn chế thấp nhất việc tuyển dụng đối tượng học tại chức, từ xa. Tuy nhiên do Trung ương quy định không phân biệt loại hình đào tạo và văn bằng, chứng chỉ (chính quy, tại chức, liên thông, chuyên tu, từ xa), không phân biệt trường công lập và trường ngoài công lập cho nên việc tuyển dụng công chức, viên chức đối với các trường hợp học tại chức, từ xa vẫn còn.

- Ba là, trình độ ngoại ngữ của đa số cán bộ, công chức còn thấp, chưa đạt tiêu chuẩn quy định nên khó tuyển nhân lực để đi đào tạo sau đại học ở nước ngoài. Công tác đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc cho cán bộ, công chức, viên chức là người kinh công tác tại các huyện miền núi của tỉnh đã có sự quan tâm và tăng

cường triển khai, thực hiện qua các năm; tuy nhiên chưa đáp ứng hết ứng yêu cầu thực tế, vì hiện nay trình độ hiểu biết tiếng dân tộc của cán bộ, công chức công tác tại các huyện miền núi vẫn còn hạn chế, khó khăn trong giao tiếp và làm việc với đồng bào người dân tộc miền núi của tỉnh Quảng Ngãi.

Tiểu kết Chương 2

Thu hút nguồn nhân lực được tỉnh Quảng Ngãi xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong quá trình phát triển đất nước. Trong những năm qua, tỉnh Quảng Ngãi đã không ngừng nỗ lực để nâng cao trình độ, chuyên môn, chính trị cho đội ngũ cán bộ công chức để đáp ứng được yêu cầu trong quá trình hội nhập và phát triển của tỉnh nhà. Chương 2 cũng đã đưa ra thực trạng về những nội dung cơ bản về quản lý nhà nước đối với việc thu hút nguồn nhân lực trong các cơ quan nhà nước tại địa bàn tỉnh Quảng Ngãi, cụ thể như sau: Công tác tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch và chính sách để thu hút nguồn nhân lực; Công tác tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật, tiêu chuẩn định mức kinh tế trong hoạt động thu hút nguồn nhân lực tại tỉnh Quảng Ngãi; Công tác tổ chức bộ máy quản lý nhà nước thu hút nguồn nhân lực, sự phối hợp của các cơ quan nhà nước trong việc quản lý nhà nước thu hút nguồn nhân lực; Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 3

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NHẪM TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỘ MÁY NHÀ NƯỚC

3.1. Nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước

3.1.1. Xuất phát từ nhu cầu đáp ứng yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng hiện nay của Việt Nam

Nhân sự, nhân lực luôn đóng vai trò là một trong những giải pháp đột phá trong quá trình phát triển của nước ta từ trước đến nay. Năm 2000, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2010 được thông qua tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã xác định ba khâu đột phá: (i) Xây dựng đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa mà trọng tâm là đổi mới cơ chế, chính sách nhằm giải phóng triệt để lực lượng sản xuất, mở rộng thị trường trong và ngoài nước; (ii) Tạo bước chuyển mạnh về phát triển nguồn nhân lực, trọng tâm là giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ; (iii) Đổi mới tổ chức bộ máy và phương thức hoạt động của hệ thống chính trị, trọng tâm là cải cách hành chính, xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh. Tiếp đó, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 tiếp tục xác định ba khâu đột phá, trong đó có đột phá về phát triển nguồn nhân lực, nhấn mạnh đến>NNLCLC, gồm: (i) Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; trong đó, trọng tâm là tạo lập môi trường cạnh tranh bình đẳng và cải cách hành chính; (ii) Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là>NNLCLC, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ; và (iii) Xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, với một số công trình hiện đại, tập trung vào hệ thống giao thông và hạ tầng đô thị lớn.

Như vậy, có thể thấy rằng nhân lực luôn đóng vai trò là một trong những giải pháp đột phá trong quá trình phát triển của nước ta. Do đó, việc phát triển>NNLCLC

để đáp ứng với yêu cầu phát triển hiện nay của đất nước đang là đòi hỏi hết sức cấp bách và cần thiết vì các lý do sau:

- *Một là*, phát triển và bảo đảm một NNLCLC có tính kế thừa là một trong ba khâu đột phá cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 nhằm đáp ứng với yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu ở nước ta; trong đó có tập trung tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ; chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tái cấu trúc nền kinh tế để tăng cường sức cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và của nền kinh tế.

- *Hai là*, quá trình đổi mới và bước vào “sân chơi” toàn cầu của nước ta so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới thì có thể thấy Việt Nam không có lợi thế nào đáng kể trừ những lợi thế nhất định về tài nguyên con người. Chính vì lẽ đó, để quá trình đổi mới, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập thành công với nền kinh tế thế giới, “sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển; tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại” [33, tr. 76] thì phải nhận thức rõ tầm quan trọng của việc xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nước nhà trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay, coi đó là nhân tố quyết định cho sự thành công, là “chìa khóa” quan trọng để đi đến thành công trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế.

- *Ba là*, mặc dù chúng ta có lực lượng lao động lớn và chất lượng lực lượng lao động trong những năm gần đây cũng đã được cải thiện đáng kể song hiện vẫn còn một tỷ lệ lớn số lượng lao động chưa qua đào tạo, theo thống kê phần lớn số lao động này đang sống và hoạt động tại các khu vực nông thôn, miền núi. Tuy nhiên, chính quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn lại là đòn bẩy lý tưởng để nâng cao chất lượng lực lượng lao động này để có thể đáp ứng với nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của người lao động đáp ứng với các yêu cầu ngày càng cao cả về số lượng và chất lượng của các công ty, doanh nghiệp dưới tác động chuyển dịch cơ cấu kinh tế làm sự xuất hiện những ngành, nghề mới đòi hỏi người lao động

phải được đào tạo những kỹ năng chuyên sâu mới có thể đáp ứng được.

3.1.2. Quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bền vững gắn với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ chính là việc tạo ra những lợi thế cạnh tranh tích cực của Việt Nam trong quá trình phát triển

Trong xu thế phát triển hiện nay của thế giới thì mỗi quốc gia đều bị chi phối bởi các đặc điểm kinh tế như sau: (i) Nền kinh tế tri thức đang hình thành một cách phổ biến tại các nước với đặc trưng cơ bản là tốc độ phát triển của khoa học - công nghệ nhanh hơn nhiều lần so với các thời kỳ trước; (ii) Trong xu thế toàn cầu hóa, liên kết kinh tế ngày càng sâu, rộng; do đó, lợi ích do hợp tác ngày càng cao nhưng cạnh tranh cũng không kém phần gay gắt; (iii) Hiện nay, sự thay đổi nhanh chóng của tình hình quốc tế đã và đang đặt ra yêu cầu đối với nước ta trong việc tạo điều kiện cho việc thay đổi mô hình tăng trưởng từ chỗ chủ yếu dựa vào tăng vốn đầu tư, khai thác các tài nguyên thiên nhiên, nguồn nhân lực rẻ nhưng chất lượng thấp sang mô hình tăng trưởng dựa vào các nhân tố năng suất tổng hợp bao gồm khả năng áp dụng các thành tựu mới nhất của khoa học - công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực và kỹ năng quản lý hiện đại. Và trong điều kiện đặc thù hiện nay của Việt Nam thì theo chúng tôi có hai ngành có thể đáp ứng được các yêu cầu trên, đó là: ngành công nghệ thông tin (IT) và ngành nông nghiệp. Bởi vì các lý do sau đây:

Thứ nhất, Việt Nam là nước có dân số trẻ, ngành IT là ngành rất cần chất xám về sự sáng tạo, năng động do đó cần phải có những đầu óc trẻ. Bên cạnh đó, để phát triển IT phụ thuộc rất lớn vào sự khám phá, sáng tạo của bản thân từng cá nhân; đó đều là những đức tính đã có của người Việt Nam; đồng thời, ngành IT không cần phải đầu tư cơ sở hạ tầng tốn kém như: đường sắt cao tốc hay các nhà máy sản xuất công nghiệp nặng mà nó chỉ cần các cơ chế chính sách ưu tiên, hỗ trợ của nhà nước và đảm bảo chất lượng đường truyền internet tốt là đủ nên rất phù hợp với điều kiện thực tế của chúng ta.

Thứ hai, Việt Nam là quốc gia có khí hậu ôn hòa, thổ nhưỡng thuận lợi, vùng biển rộng lớn, giàu tài nguyên để khai khoáng sản và đánh bắt thủy hải sản; bên cạnh đó, nước chúng ta là một nước nông nghiệp với trên 70% dân số là những

người sống về nghề nông. Do đó, nếu tạo một môi trường phát triển và áp dụng công nghệ khoa học vào nông nghiệp thì tin rằng sẽ tạo ra được đột phá lớn cho ngành nông nghiệp của Việt Nam. Tuy nhiên, để làm được điều này thì chỉ có>NNLCLC mới có đủ khả năng thực hiện. Do đó, chúng ta phải phát triển được một nguồn>NNLCLC thực sự có bản lĩnh, trí tuệ và tầm nhìn thời đại để giao sứ mệnh cho họ thực hiện được sự chuyển đổi này.

3.1.3. Quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước đảm bảo yêu cầu của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa 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 để 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. Do đó, các CQHCCNN và thủ trưởng cũng như công chức trong những cơ quan này phải bảo đảm được lợi ích chung hài hòa giữa nhà nước với các tổ chức, công dân; bảo đảm sự chuyên nghiệp, tính hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhằm tạo ra sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống cơ quan nhà nước. Bên cạnh đó, để mỗi địa phương có thể phát huy tối đa thế mạnh của mình, có được sự năng động sáng tạo trong quản lý điều hành, thì bộ máy hành chính còn được Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa tổ chức theo hướng phân cấp, trao quyền tự quyết, tạo sự chủ động, sáng tạo cho chính quyền địa phương. Do đó, khi các địa phương được trao thẩm quyền ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về thu hút>NNLCLC căn cứ theo tình hình thực tế của địa phương và nhu cầu nhân lực từng giai đoạn để trên cơ sở đó tổ chức triển khai thực hiện là một giải pháp đúng đắn không chỉ riêng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương mà còn cả trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước của bộ máy hành chính. Vì nếu địa phương xây dựng thành công bộ máy cơ quan nhà nước được vận hành bằng đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng cao thì đó

sẽ là tiền đề đảm bảo cho địa phương phát triển hiệu quả, bền vững, đúng với định hướng phát triển kinh tế - xã hội chung của đất nước, khu vực và thế giới.

3.1.4. Nhu cầu cụ thể về nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016 – 2020

Tỉnh Quảng Ngãi nằm trong vùng kinh tế trọng điểm miền Trung được Chính phủ chọn khu vực Dung Quất để xây dựng nhà máy lọc dầu đầu tiên của cả nước. Lãnh đạo tỉnh đã xác định đứng trước yêu cầu hội nhập và đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá như hiện nay thì vấn đề đào tạo và thu hút nhân lực có trình độ chuyên môn cao đang trở nên cấp bách. Do đó, công tác xây dựng, phát triển NNLC của tỉnh đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động là bước đột phá trong quá trình phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập quốc tế, góp phần đưa Quảng Ngãi cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020.

3.1.4.1. Về số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao

Thứ nhất, trong thời gian tới, tỉnh Quảng Ngãi chú trọng việc tăng số lượng thu hút những nhà khoa học đầu ngành trong và ngoài nước có những công trình khoa học được đánh giá cao đã được công bố nhằm phát huy năng lực, trí tuệ của đội ngũ này trong việc nghiên cứu ứng dụng, giải quyết những vấn đề thực tiễn trong quá trình phát triển của tỉnh Quảng Ngãi; đồng thời, đây được coi là lực lượng nòng cốt trong công tác giáo dục, đào tạo, hướng dẫn nâng cao trình độ cho đội ngũ kế cận của tỉnh trong giai đoạn phát triển tiếp theo. Tuy nhiên, tỉnh Quảng Ngãi cũng ngừng thu hút đối với trí thức chỉ có học hàm, học vị song năng lực chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học chưa ngang tầm với học hàm, học vị.

Thứ hai, tăng số lượng đội ngũ cán bộ, công chức thuộc diện thu hút giai đoạn trước để sắp xếp, bố trí cử đi đào tạo ở nước ngoài để nâng cao chất lượng chuyên môn, khả năng nghiên cứu khoa học và khả năng vận dụng những kiến thức được học ở môi trường đào tạo hàng đầu của các nước phát triển phù hợp với thực tiễn phát triển của địa phương.

Thứ ba, tăng cường đào tạo đội ngũ NLCLC là người địa phương; trước mắt tập trung vào các ngành mũi nhọn của tỉnh Quảng Ngãi và các ngành, nghề của nền kinh tế tri thức như: khoa học công nghệ thông tin, tài chính - ngân hàng, giáo dục - đào tạo, y tế; các ngành công nghệ cao như công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, tự động hóa, vật liệu mới... Đặc biệt, tỉnh Quảng Ngãi ưu tiên đào tạo NNLCLC trong ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn, trong đó có lĩnh vực nông nghiệp đô thị và nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

3.1.4.2. Về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao

Thứ nhất, ưu tiên hàng đầu trong việc thu hút NNLCLC là các tri thức thuộc diện được thu hút phải có đạo đức và phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức bên cạnh kinh nghiệm hoạt động thực tiễn và năng lực chuyên môn.

Thứ hai, NNLCLC phải được đào tạo chính quy, có kiến thức và kỹ năng mềm trong giao tiếp và công việc để có thể phát huy tối đa hiệu quả trong công việc. Đồng thời NNLCLC cần có bản lĩnh, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm và sẵn sàng đảm nhiệm ở nhiều vị trí khác nhau; đặc biệt tri thức được thu hút phải thích ứng với mọi sự biến động của nền kinh tế - chính trị ở địa phương, trong nước, khu vực và trên thế giới, có nghị lực; có sức khỏe, có khả năng làm chủ bản thân trước những cám dỗ vật chất, lợi ích của cuộc sống.

Thứ tư, tỉnh Quảng Ngãi chú trọng thu hút, đào tạo và phát triển đội ngũ NLCLC đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý có tầm nhìn chiến lược và năng lực lãnh đạo, điều hành đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao; có năng lực tham mưu, 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 có tính đột phá của tỉnh Quảng Ngãi.

Thứ năm, công tác thu hút cũng phải đặc biệt quan tâm đến chênh lệch trong khoảng cách về năng lực chuyên môn giữa nhóm NLCLC và nhóm cán bộ, công chức đã có từ trước. Chú trọng giảm khoảng cách về năng lực chuyên môn giữa hai nhóm này. Bên cạnh đó, tỉnh Quảng Ngãi phải quan tâm xây dựng đội ngũ kế cận; tạo những điều kiện thuận lợi để đội ngũ kế cận phát triển.

3.1.4.3. Về đối tượng và ngành nghề thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Đối tượng và ngành nghề thu hút NNLCLC của tỉnh Quảng Ngãi được thể hiện chi tiết tại Phụ lục 4 Nhu cầu tiếp nhận và sử dụng NNLCLC có trình độ từ đại học trở lên của các CQHCCNN trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016 – 2020. Qua theo dõi các số liệu được thể hiện tại Phụ lục 4; có thể nhận thấy, trong 5 năm tới, các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp cần được bổ sung khoảng 788 người có trình độ cao, trong đó cần khoảng 335 người có trình độ thạc sĩ trở lên (chiếm khoảng 42% nhu cầu), thuộc nhiều nhóm ngành nghề khác nhau. Các số liệu trong Phụ lục 4 cũng cho thấy nhu cầu cần NNLCLC của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi trong giai đoạn 2016 – 2020 là khá lớn, các ngành nghề cần NLCLC khá đa dạng như: y tế, giáo dục, khoa học, kỹ thuật, kinh tế, quản lý, hành chính, văn hóa, xã hội.... trong khi đó khả năng cung ứng từ nguồn các đề án đào tạo cán bộ, công chức của địa phương còn khiêm tốn; do đó, nhu cầu cần thu hút NNLCLC của tỉnh là có thực và có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của tỉnh.

3.2. Quan điểm về việc thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

3.2.1. Quan điểm của Đảng về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước

Đối với công tác thu hút NNLCLC trong các CQHCCNN phải bám sát những quan điểm, nguyên tắc chung về xây dựng đội ngũ cán bộ mà Đảng đã nêu trong Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Với 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 trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, giữ vững độc lập tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội”, Nghị quyết cũng đã nêu ra một số nhiệm vụ và giải pháp lớn, trong đó có nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng cho các cơ quan hành chính nhà nước, cụ thể như sau:

- Về chính sách sử dụng và quản lý cán bộ, Nghị quyết nêu rõ: “Việc bố trí và sử dụng cán bộ phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn phù hợp với sở trường. Đề bạt cán bộ phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Có chính sách đoàn kết tập hợp rộng rãi các loại cán bộ, trọng dụng những người có đức, có tài trong Đảng và ngoài Đảng, người ở trong nước và người Việt Nam định cư ở nước ngoài. Phát hiện, lựa chọn và giới thiệu những người có đủ tiêu chuẩn trong các tầng lớp nhân dân, các thành phần kinh tế tham gia các tổ chức chính trị, xã hội, tạo điều kiện thuận lợi để họ đóng góp vào các công việc chung của đất nước”.

- Đối với chính sách bảo đảm vật chất và động viên tinh thần cho cán bộ, Nghị quyết cũng đề ra nhiệm vụ phải: “đổi mới cơ bản chính sách bảo đảm lợi ích vật chất cho từng loại cán bộ, trước hết là chế độ tiền lương, nhà ở và phương tiện đi lại. Tiền lương phải thật sự trở thành bộ phận cơ bản trong thu nhập của cán bộ, bảo đảm tái sản xuất mở rộng sức lao động. Tiếp tục có các hình thức thích hợp để tôn vinh những người có công với nước, các Bà mẹ Việt Nam anh hùng, những người có tài, có đóng góp lớn cho sự nghiệp đổi mới”.

- Đồng thời, việc thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước cũng phải bám sát những chủ trương, chính sách của Đảng về thu hút, trọng dụng nhân tài – một vấn đề luôn được Đảng ta đặc biệt quan tâm. Các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng từ Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI đến nay đều thể hiện sự nhất quán trong đề cao vai trò quan trọng của tài năng trên các lĩnh vực, đánh giá cao năng lực sáng tạo và khả năng đóng góp to lớn của nhân tài cho đất nước.

3.2.2. Chú trọng thu hút, sử dụng và phát triển nhân tài trong các cơ quan hành chính nhà nước

Trong công tác thu hút NNLCLC, các CQHCCNN phải đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi trong các CQHCCNN. Lịch sử thế giới cho thấy, các nhà lãnh đạo kiệt xuất như Washington (Hoa Kỳ), Nhật Hoàng Minh Trị (Nhật Bản), Đặng Tiểu Bình (Trung Quốc), và Lý Quang Diệu (Singapore), Pak Chung Hy (Hàn Quốc)... là những ví dụ điển hình về tầm quan trọng của những người đứng đầu bộ máy nhà nước đối với sự phát triển quốc gia. Trí tuệ và khả năng

lãnh đạo, dẫn dắt của đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với sự phát triển của đất nước nói chung và ở địa phương nói riêng vì những lý do sau đây:

Thứ nhất, NLCLC trong công tác lãnh đạo, quản lý không chỉ có tài năng trong lĩnh vực chính trị mà còn có tầm nhìn trong lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội. Tầm nhìn, khả năng đề xuất đường lối và bản lĩnh tổ chức thực hiện của họ có ý nghĩa như là động lực cho sự phát triển chung của cả địa phương nơi họ quản lý.

Thứ hai, trong bối cảnh toàn cầu hóa với những thay đổi nhanh chóng, khó lường như hiện nay thì đòi hỏi cần có một thể hệ cán bộ lãnh đạo, quản lý am hiểu về ảnh hưởng của sự thay đổi và biết cách chỉ đạo, triển khai một cách tích cực các chương trình, kế hoạch đổi mới, cải cách trong hệ thống công vụ; chẳng hạn như xây dựng Chính phủ điện tử, cơ chế một cửa, một cửa liên thông, trung tâm hành chính công – những cải cách này đòi hỏi cán bộ lãnh đạo phải có sự đổi mới trong cả tư duy, văn hóa phục vụ, sắp xếp cơ cấu tổ chức; có năng lực, kỹ năng cần thiết để đề ra định hướng, xác định ưu tiên, dẫn dắt và quản lý quá trình thay đổi của tổ chức, tạo sự đồng thuận và nhiệt huyết đổi mới trong đội ngũ công chức để cùng xác định tầm nhìn, nguồn lực và cam kết thực hiện một cách thực chất; cũng như phong cách lãnh đạo quản lý, quy trình giải quyết công việc, phương pháp làm việc mới theo hướng hiện đại, có hiệu lực, hiệu quả cao.

Thứ ba, NLCLC trong công tác lãnh đạo, quản lý sẽ là tấm gương và là cảm hứng để cho đội ngũ cán bộ, công chức của đơn vị lao động cống hiến. Bởi lẽ, với trình độ được nhân viên công nhận và nhân cách đạo đức, tác phong, hành vi và giao tiếp được mọi người yêu quý, nể trọng thì người có tài năng thực sự sẽ có ảnh hưởng tích cực đến động lực làm việc của đội ngũ CBCC.

3.2.3. Nhận thức đúng vai trò của yếu tố văn hóa, tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc trong nguồn nhân lực chất lượng cao đối với phát triển đất nước

Trong Nghị quyết Trung ương 5 (Khóa VIII), Đảng ta khẳng định: “Văn hóa Việt Nam là tổng thể những giá trị vật chất và tinh thần do cộng đồng các dân tộc Việt Nam sáng tạo ra trong quá trình dựng nước và giữ nước... là kết quả giao lưu và tiếp thu tinh hoa của nhiều nền văn minh thế giới để không ngừng hoàn thiện

mình. Văn hóa Việt Nam đã hun đúc nên tâm hồn, khí phách, bản lĩnh Việt Nam, làm rạng rỡ lịch sử vẻ vang của dân tộc”. Văn hóa với ý nghĩa là giá trị kết tinh của quá khứ, hướng dẫn hành vi nhân văn của con người nhưng với tư cách là kết quả hành động của con người, văn hoá có ý nghĩa như giá trị vật chất cho tăng trưởng kinh tế. Con người tạo ra các giá trị văn hoá rồi phát huy các giá trị ấy để làm cho xã hội phát triển hơn, con người tốt đẹp hơn như là một quy luật bất biến của xã hội. Sự vận động không ngừng của lịch sử đã minh chứng rằng, chỉ khi nào tinh thần tự hào, tự tôn dân tộc, sự sáng tạo được khuyến khích, động viên thì quốc gia ấy mới có sự phát triển. Không ai có thể phủ nhận về lòng yêu nước, tinh thần dân tộc của người Việt Nam trong những lúc Tổ quốc lâm nguy, bị xâm lược nhưng hiện tại đất nước đang trong thời bình, tinh thần dân tộc chưa được phát huy tốt phục vụ cho phát triển kinh tế. Có thể nói, yếu tố văn hóa có vai trò hết sức quan trọng đối với sự phát triển đất nước. Tuy nhiên, vấn đề tác động cụ thể, có định lượng của yếu tố văn hóa, con người trong nguồn nhân lực đối với phát triển chưa được chúng ta dành sự quan tâm đúng mức.

Từ xa xưa, dân tộc Việt Nam đã xây dựng và giữ gìn truyền thống tôn vinh, trọng dụng nhân tài, coi hiền tài là một nguồn sức mạnh nội lực quý giá của đất nước. Do vậy, trong bối cảnh xây dựng đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay, chúng ta phải biết khơi lên và chuyển hóa sức mạnh của lòng yêu nước ở nhân tài đất Việt giống như trong thời chiến chống giặc ngoại xâm để họ tận tâm cống hiến, phát huy hết tài năng thực sự của mình để giúp cho đất nước đạt được mục tiêu phát triển, có thể sánh vai với các cường quốc trên thế giới.

3.2.4. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ

Mấu chốt của việc phát triển thành công NNLCLC là mức độ gắn kết trong quá trình phát triển NNLCLC với việc phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ; đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề. Điều này thể hiện tính hướng đích của phát triển khoa học - công nghệ, bảo đảm tiềm năng trí tuệ của nguồn nhân lực được chuyển đổi thành những

thành quả trong ứng dụng và sáng tạo khoa học - công nghệ, động lực then chốt của quá trình phát triển nhanh và bền vững. Ngày nay, trong các tiêu chí thể hiện sức mạnh, trình độ phát triển cũng như tính bền vững của sự phát triển kinh tế của một quốc gia đã có mặt tiêu chí về tiềm lực khoa học – công nghệ như số lượng, cơ cấu, trình độ của đội ngũ nhân lực khoa học – công nghệ; lực lượng khoa học – công nghệ nghiên cứu phát triển trên một vạn dân; tỷ lệ chuyên gia có học hàm, học vị; tỷ lệ tương quan giữa kỹ sư, kỹ thuật viên, và công nhân kỹ thuật cao.

Ngược lại, NNLCCLC cũng là nhân tố để thúc đẩy sự phát triển của khoa học – công nghệ vì NNLCCLC là nguồn lực đảm nhiệm việc nghiên cứu, khảo nghiệm và ứng dụng các quy trình công nghệ mới, các thiết bị, công cụ mới, các vật liệu, giống cây trồng, vật nuôi mới vào sản xuất, cải tiến và hệ thống hoá công nghệ truyền thống, nâng cao trình độ công nghệ trong tất cả các ngành, lĩnh vực sản xuất và lĩnh vực dịch vụ, tạo ra những chuyển biến mới về năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, đặc biệt là chất lượng sản phẩm xuất khẩu nhằm nâng cao tính cạnh tranh và hiệu quả của nền kinh tế nước ta. Đồng thời, NNLCCLC là lực lượng tiên phong trong việc lựa chọn, tiếp thu và ứng dụng những thành tựu khoa học công nghệ mới của thế giới vào phát triển các ngành kinh tế quan trọng của Việt Nam, đặc biệt là những ngành tạo ra cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại cho nền kinh tế và các ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, vật liệu mới, nguồn năng lượng mới. Bên cạnh đó, NNLCCLC sẽ là đội ngũ tuyên truyền, phổ biến rộng rãi tri thức khoa học, kiến thức và công nghệ sản xuất tiên tiến một cách chân thực, hiệu quả nhất; đồng thời đây là đội ngũ đóng vai trò nòng cốt trong việc dẫn dắt cho đội ngũ NLCLC kế cận của đất nước.

3.3. Một số giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước

3.3.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Thứ nhất, Ban hành một văn bản pháp luật riêng đối với vấn đề NNLCCLC; theo đó, văn bản pháp luật này cần quy định về những vấn đề cốt lõi sau đây:

- *Một là*, quy định về khái niệm NNLCLC. Văn bản pháp luật riêng về NNLCLC nên quy định cụ thể, thống nhất NNLCLC là gì, đặc điểm và phân loại NNLCLC. Theo đó, văn bản pháp luật phải liệt kê một cách thống nhất và đầy đủ về các đối tượng thuộc NNLCLC như: Các nhà khoa học, các chuyên gia kỹ thuật, các giáo sư, tiến sĩ, cán bộ nhà nước... hoạt động trong các lĩnh vực giáo dục, khoa học và công nghệ, quản lý nhà nước, công nghệ cao...

- *Hai là*, quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của NNLCLC. Cụ thể hóa các quyền và nghĩa vụ của các đối tượng được pháp luật quy định thuộc đội NNLCLC; trong đó nhấn mạnh về quyền tự do sáng tạo, trao đổi thông tin, hợp tác quốc tế của NNLCLC trong hoạt động chuyên môn của họ. Bên cạnh đó, cần đưa ra các chính sách, biện pháp của Nhà nước nhằm bảo đảm tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của các đối tượng thuộc NNLCLC.

- *Ba là*, quy định về các chính sách ưu đãi của nhà nước nhằm khuyến khích và phát triển NNLCLC. Văn bản pháp luật về NNLCLC phải đưa ra được các chính sách, biện pháp cụ thể, phù hợp với thực tiễn hiện tại, không được nêu một cách khái quát, chung chung mà không có các biện pháp cụ thể để thực thi các chính sách đó. Ví dụ: quy định về về thời gian làm việc kéo dài khi đủ tuổi nghỉ hưu phù hợp với quy định trong Bộ luật Lao động hiện hành, tránh những quy định chồng chéo; quy định chế tài hình sự đối với pháp nhân thực hiện hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NNLCLC để tạo hành lang pháp lý bảo vệ quyền tác giả, quyền sở hữu công nghiệp và khuyến khích sự sáng tạo của NNLCLC; quy định về việc cấp học bổng cho những cá nhân xuất sắc là công chức đi học sau đại học với quy chế ràng buộc để thực hiện cam kết khi trở về sẽ làm việc cho khu vực nhà nước ít nhất từ 5 năm trở lên, có thể quy định điều kiện công chức trước khi đi học và ký cam kết và phải có người thân trong gia đình có đủ khả năng tài chính bảo lãnh để đảm bảo ngân sách nhà nước không bị thất thoát.

Thứ hai, Quy định các chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng và thăng tiến linh hoạt và hợp lý. Hiện nay, ở nước ta đang tồn tại những bất cập trong chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng và thăng tiến đối với NNLCLC nói chung hay nhân tài

nói riêng. Công tác tuyển dụng, đào tạo cán bộ thiếu chiến lược bài bản, thiếu tính chủ động. Khâu sử dụng nhân lực chất lượng cao còn bộc lộ nhiều khiếm khuyết, bất cập; mặc dù đây là khâu quan trọng nhất, có tính chất quyết định. Trong thực tế vẫn tồn tại một nghịch lý buồn đó là hiện tượng không ít người có trình độ học vấn cao, được đào tạo bài bản ở nước ngoài hay các thủ khoa (thuộc>NNLCLC) nhưng vẫn khó khăn để tìm được việc làm tại các cơ quan Nhà nước, trong khi họ lại được các công ty, doanh nghiệp nước ngoài sẵn sàng mời chào với mức lương, thưởng hậu hĩnh. Bên cạnh đó, còn một thực tế khác đang tồn tại trong không ít cơ quan Nhà nước đó là quy chế đề bạt, bổ nhiệm cán bộ còn nhiều bất cập; nhiều trường hợp tài năng và năng lực không được coi là tiêu chí hàng đầu. Thực tế ấy dẫn đến tình trạng lãng phí trong sử dụng>NNLCLC trong các CQHCNN nên chưa thể khai thác được hết những tiềm năng, thế mạnh của nguồn lực này phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đứng trước thực trạng nêu trên, chúng tôi đề xuất một số giải pháp cụ thể sau:

- *Một là*, cải tiến công tác tuyển dụng trong các CQHCNN. Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức nên xây dựng những quy định về phương pháp tuyển dụng hợp lý, khách quan, chính xác để tuyển dụng được đội ngũ cán bộ, công chức thực sự có trình độ, năng lực và chuyên môn phù hợp với yêu cầu tuyển dụng, vị trí công tác ngay từ đầu.

- *Hai là*, sắp xếp và bố trí, phân công hợp lý nhân lực có trình độ cao trên cơ sở năng lực và phân tích công việc, xây dựng định mức các chức danh cụ thể.

- *Ba là*, sử dụng các phương pháp khoa học để xây dựng hệ thống định mức lao động, các tài liệu mô tả công việc để xây dựng từng chức danh một cách chính xác, kịp thời, khách quan làm căn cứ cho việc bố trí công việc và đánh giá kết quả làm việc của người lao động được coi là nhân lực chất lượng cao. Tổ chức xây dựng, hoàn chỉnh và trình duyệt hệ thống tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ để làm cơ sở xác định nhu cầu sử dụng lao động chất lượng cao, bảo đảm định mức lao động được xây dựng hợp lý làm cơ sở cho việc xác định mức chi trả tiền lương một cách đúng đắn, phù hợp với>NNLCLC.

- *Bốn là*, hoàn thiện quy hoạch đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, công chức được coi là nhân lực chất lượng cao. Hệ thống quy hoạch cán bộ phải được xây dựng có tính khoa học, hiệu quả để quá trình thực hiện được nhất quán và linh hoạt. Trên cơ sở đó, nên cụ thể hóa các quy định về tiêu chuẩn nghiệp vụ, cách thức đề bạt, bổ nhiệm... theo phương hướng đề ra như trên vào trong các văn bản pháp luật như Bộ luật Lao động, Luật Cán bộ, công chức...

Thứ ba, Quy định về cơ chế tiền lương bảo đảm giá trị lương thực tế của cán bộ, công chức, 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. Đồng thời, phải căn cứ kết quả sát hạch để tăng hoặc hạ lương, phát huy đầy đủ tác dụng kích lệ của việc trả lương theo kết quả công tác song song với việc phân phối tiền lương theo cương vị, nhiệm vụ và thành tích công tác, trực tiếp tiền lương của viên chức với cương vị chức trách đảm nhiệm, cũng như là thành tích công tác, cống hiến thực tế và hiệu ích xã hội, hiệu ích kinh tế mang lại. 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; coi trọng công tác 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.

3.3.2. Ban hành các chính sách toàn diện về thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước

Thứ nhất, Chính sách thu hút>NNLCLC trong các CQHCCNN phải tiến hành đồng bộ với đổi mới công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, hướng tới mục tiêu đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Xây dựng chính sách thu hút>NNLCLC trong các CQHCCNN phải được tiến hành đồng bộ với việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ CBCC; xác định cơ cấu công chức hợp lý gắn với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính; sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện hệ thống ngạch, bậc, các quy định hiện hành về chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức; cải cách tiền lương và các chế độ đãi ngộ nhằm thu hút được những người có năng lực, trình độ cao cho nền công vụ. Bên cạnh đó, công tác thu hút

NNLCLC trong các CQHCNN phải hướng tới mục tiêu đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, bám sát các nhiệm vụ mà Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 đã đề ra.

Thứ hai, thu hút NNLCLC cho các CQHCNN phải xuất phát từ tính chất, đặc điểm hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Hoạt động công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức là một loại lao động đặc thù, có những tính chất và đặc điểm khác với các đối tượng lao động khác trong xã hội. Chính vì vậy, lao động của cán bộ, công chức khác với lao động khác trong xã hội, là loại lao động quản lý, lao động chất xám tổng hợp, đa dạng và phức tạp đòi hỏi phải có kỹ năng nghề nghiệp cần thiết. Do đó, khi xây dựng và phát triển đội ngũ công chức nói chung cũng như xây dựng chính sách về thu hút NNLCLC trong CQHCNN nói riêng phải xuất phát từ tính chất lao động của họ, bám sát những đặc điểm quan trọng, riêng có của đội ngũ CBCC bởi đây chính là một trong những cơ sở khách quan để có thể có những cách thức, phương pháp thu hút một cách phù hợp, sát thực và đúng đắn.

Thứ ba, Chính sách về thu hút và sử dụng NNLCLC trong các CQHCNN phải tính đến yếu tố bảo đảm nguồn lực tài chính để phát triển NNLCLC. Cần phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo NNLCLC theo mục tiêu ưu tiên ngắn hạn cũng như trong dài hạn. Đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ ngân sách nhà nước cho công tác phát triển nhân lực từ hỗ trợ cho các đơn vị cung ứng sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng; đồng thời, bảo đảm công bằng trong lựa chọn và đánh giá giữa cơ sở công lập với cơ sở ngoài công lập. Đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực; đồng thời đẩy mạnh thu hút các nguồn vốn nước ngoài cho phát triển nhân lực Việt Nam và sử dụng hiệu quả các nguồn vốn trên trong chính sách phát triển NNLCLC trong các CQHCNN.

3.3.3. Thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước đồng bộ với phát triển nguồn nhân lực xã hội có chất lượng cao

Trong phạm vi luận văn này, chúng tôi đề xuất một số giải pháp giúp thực hiện đồng bộ và phát huy hiệu quả của các chính sách: phát triển khoa học công

nghệ và phát triển giáo dục - đào tạo đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực xã hội. Cụ thể như sau:

** Chính sách phát triển khoa học công nghệ*

- *Một là*, tăng cường quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, gắn kết cung - cầu. Thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động, tạo điều kiện hỗ trợ cho dịch chuyển lao động và phân bố lao động hợp lý, hiệu quả.

- *Hai là*, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về khoa học - công nghệ. Tăng cường tiềm lực khoa học, công nghệ và xây dựng hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia, phát huy năng lực sáng tạo của mọi cá nhân, doanh nghiệp, tổ chức; tôn trọng và phát huy tự do sáng tạo trong hoạt động nghiên cứu, tư vấn, phản biện của các nhà khoa học; khuyến khích và tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp thuộc tất cả các thành phần kinh tế nghiên cứu phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Hoàn thiện thể chế định giá đối với tài sản trí tuệ, tăng cường hiệu lực bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm. Hỗ trợ nhập khẩu công nghệ nguồn, công nghệ cao và kiểm soát chặt chẽ việc nhập khẩu công nghệ.

- *Ba là*, có các cơ chế đặc thù để phát triển các cơ sở nghiên cứu khoa học, công nghệ trọng điểm theo mô hình tiên tiến của thế giới; đồng thời, vận dụng hợp lý để triển khai những dự án khoa học, công nghệ quan trọng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh. Thực hiện cơ chế đặt hàng, đấu thầu, khoán kinh phí theo kết quả đầu ra và công khai, minh bạch chi phí, kết quả nghiên cứu. Giao quyền sở hữu kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ có sử dụng ngân sách nhà nước cho tổ chức, cá nhân chủ trì nghiên cứu, đồng thời có cơ chế phân chia lợi ích hợp lý.

- *Bốn là*, sử dụng hiệu quả nguồn vốn ngân sách nhà nước và có cơ chế, chính sách thu hút các nguồn lực ngoài nhà nước đầu tư nghiên cứu phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Xây dựng và phát triển các viện nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ, các trung tâm đổi mới sáng tạo và vườn ươm công nghệ. Khuyến khích và chào đón các nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài tham gia các hoạt động khoa học, công nghệ tại Việt Nam.

** Chính sách phát triển giáo dục – đào tạo*

- *Một là*, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo theo hướng mở, hội nhập, xây dựng xã hội học tập, phát triển toàn diện năng lực, thể chất, nhân cách, đạo đức, lối sống và ý thức tôn trọng pháp luật, tính trách nhiệm của công dân. Đổi mới khung chương trình đào tạo, chuyển sự quan tâm nhiều hơn đến yêu cầu tăng cường kỹ năng sống, giảm tải nội dung trong sách giáo khoa các bậc học phổ thông; trong đào tạo nghề chú trọng đến việc nâng cao kiến thức chuyên sâu và tác phong công nghiệp; giáo dục đại học cần đổi mới theo hướng phát huy tư duy sáng tạo, năng lực tự nghiên cứu của sinh viên. Phát triển giáo dục đại học theo hướng hình thành cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu, cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng và cơ sở giáo dục đại học định hướng thực hành. Tăng cường dạy và bồi dưỡng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh và ngôn ngữ của các quốc gia có nền kinh tế lớn; cũng như văn hoá thế giới và kỹ năng thích ứng trong môi trường cạnh tranh quốc tế.

- *Hai là*, phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và thu hút các nhà khoa học tham gia giảng dạy. Chính phủ cần xây dựng môi trường với những điều kiện thuận lợi nhằm thu hút các giáo sư, 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 có trình độ đại học và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam.

- *Ba là*, phát triển hợp lý; đồng thời bảo đảm sự bình đẳng giữa giáo dục công lập và giáo dục ngoài công lập. 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; khuyến khích xã hội hóa đầu tư phát triển các trường chất lượng cao ở tất cả các cấp học và trình độ đào tạo. Thu hút các trường đại học, dạy nghề có uy tín quốc tế vào Việt Nam hoạt động.

3.3.4. Giải pháp tăng cường trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi

Để tăng cường trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong công tác quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi, chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp sau đây:

- *Một là*, Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, quản lý- của chính quyền và sự quan tâm thực hiện của toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Theo đó, mỗi cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể, các cơ sở đào tạo theo chức năng, nhiệm vụ được phân công cần có sự phối hợp chặt chẽ trong việc phát triển nguồn nhân lực, nhất là việc xây dựng, thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phải phối hợp thật thống nhất và đồng bộ hên cơ sở quy hoạch nguồn nhân lực chung của tỉnh.

- *Hai là*, Sở Nội vụ tỉnh cần thực hiện tốt công tác khảo sát, dự báo, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị. Tiếp tục xây dựng và bổ sung hoàn thiện cơ chế, chính sách để phù hợp với từng giai đoạn và đạt hiệu quả cao nhất cho phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, cần tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng thực hiện các khâu của công tác cán bộ. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cần phải đảm bảo tính hiệu quả của công tác cán bộ, trọng tâm là đổi mới và thực hiện có hiệu quả các khâu đánh giá, quy hoạch cán bộ, luân chuyển cán bộ, đào tạo bồi dưỡng cán bộ, tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ, thực hiện tốt chính sách cán bộ. Tiếp tục rà soát, hoàn thiện các quy định hiện hành và xây dựng các quy định mới liên quan đến công tác cán bộ, nhất là những quy định về phân cấp quản lý cán bộ, quy chế về kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, quy chế về đánh giá, phát hiện giới thiệu cán bộ...

- *Ba là*, UBND tỉnh tiếp tục đổi mới tổ chức quản lý công tác thu hút nhân lực chất lượng cao. Trong đó, tập trung hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nguồn nhân lực; đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý về phát triển nguồn nhân lực. Chỉ đạo cho các cơ quan có

thẩm quyền nghiên cứu, tham mưu thành lập một cơ quan chịu trách nhiệm chính trong việc thu thập dữ liệu, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn tỉnh, bảo đảm cân đối giữa cung và cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất; xây dựng cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Tập trung đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học cho các cơ sở đào tạo có tính trọng điểm của tỉnh, nhất là các cơ sở đào tạo đại học phục vụ cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh đó, UBND tỉnh Quảng Ngãi phải đẩy mạnh công tác quảng bá, tuyên truyền, phổ biến các chính sách thu hút NNLCLC; xây dựng chuyên mục nhằm quảng bá, tuyên truyền các chính sách thu hút NNLCLC của tỉnh trên trang thông tin điện tử của UBND các cấp hoặc Sở Nội vụ. Theo đó, đăng tải công khai 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; nội dung tuyên truyền cần giới thiệu về môi trường sống và điều kiện làm việc có những thuận lợi gì; về những đối tượng thu hút trước đó đã thành công và có những đóng góp thiết thực vào sự nghiệp phát triển của địa phương; về các cơ hội nghề nghiệp cụ thể và đặc biệt là quy trình thực hiện tuyển dụng và phương thức liên hệ phải thuận tiện nhất cho các ứng viên; đồng thời, 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 tại địa phương.

- *Bốn là*, Các CQHCNN trên địa bàn tỉnh tiếp tục thực hiện tốt Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020; Đề án Đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và thu hút nhân lực có trình độ cao giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020 của tỉnh Quảng Ngãi; Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020. Đồng thời, triển khai thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh, tập trung đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ cao cho tỉnh theo Nghị quyết của Tỉnh ủy. Hàng năm, phối hợp với các cơ sở đào tạo có uy tín trong

và ngoài tinh mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý, kỹ năng hội nhập, tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh theo Đề án, kế hoạch đã được phê duyệt. Bên cạnh đó các CQHCCNN cố gắng đào tạo tại chỗ qua trải nghiệm thực tiễn của từng vị trí công việc nhằm nâng cao năng lực và hiểu biết sâu của ngành nghề mà cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh đang đảm nhận./.

Tiểu kết Chương 3

Chương 3 đã đưa ra những định hướng cũng như các giải pháp chủ yếu để quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực một cách có hiệu quả. Cụ thể đã giải quyết được những vấn đề sau: Phương hướng quản lý nhà nước thu hút nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian tới, trong đó tập trung giải quyết những vấn đề về những giải pháp, chính sách thực hiện về nguồn nhân lực, những giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực. .

Trong phát triển nguồn nhân lực, nhất là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thì đề ra các giải pháp thu hút nguồn nhân lực có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với quá trình phát triển tỉnh nhà.

KẾT LUẬN

Trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, NNLCLC là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đánh giá cao vai trò của NNLCLC trong những năm qua, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Quảng Ngãi đã ban hành nhiều chính sách thu hút NNLCLC cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị của nhà nước. Trên cơ sở nghiên cứu, làm rõ những vấn đề lý luận về quan niệm quản lý nhà nước về thu hút NNLCLC, những đặc điểm, nội dung cơ bản và các yếu tố tác động đến việc thu hút NNLCLC; Luận văn đã phân tích thực trạng thu hút NNLCLC tại tỉnh Quảng Ngãi từ năm 2011 đến nay trên cơ sở Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 13/10/2011 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020. Từ đó, Luận văn đã đề xuất quan điểm và các giải pháp để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về thu hút nhân lực chất lượng cao; cụ thể như sau: (i) Giải pháp hoàn thiện pháp luật về thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; (ii) Ban hành các chính sách toàn diện về thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước; (iii) Thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước đồng bộ với phát triển nguồn nhân lực xã hội có chất lượng cao; (iv) Giải pháp tăng cường công tác quản lý nhà nước về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

Để các giải pháp đạt được hiệu lực, hiệu quả tốt thì công tác quản lý nhà nước về tổ chức và triển khai thực hiện các chính sách thu hút, tạo nguồn CBCC có năng lực phải được thực hiện đồng bộ, có hệ thống, đảm bảo tính thống nhất với các chính sách khác của Nhà nước. Qua Luận văn này, Tác giả cũng hy vọng rằng, trong tương lai không xa các trí thức trẻ của cả nước nói chung và của tỉnh Quảng Ngãi nói riêng sẽ phát huy được tinh thần xung kích, sức sáng tạo và tinh thần vượt khó để có những đóng góp thiết thực vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Avill Toffer (2005), *Thăng trầm quyền lực - Power Shift*, Nxb Thanh niên, Hà Nội.
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. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Kết quả khảo sát nhân lực Khoa học – Công nghệ năm 2013*, Viện Khoa học – Lao động Xã hội, Hà Nội.
4. Bộ Nội vụ (2011), *Báo cáo tổng hợp về công tác thu hút nhân tài phục vụ cho việc xây dựng Nghị định về chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ.*
5. Bộ Nội vụ (2012), *Báo cáo tổng hợp phục vụ việc xây dựng Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.*
6. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.*
7. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư số 06/2013/TT-BNV ngày 17/7/2013 của Bộ Nội vụ bãi bỏ Điều 19 Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30 tháng 12 năm 2010 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*
8. Brian Tracy (2007), biên dịch Trương Hồng Dũng, Trương Thảo Hiền, *Bí quyết tuyển dụng và đãi ngộ người tài: 21 bí quyết thực tế để đạt được thành công và phát triển nhân sự*, NXB Tổng Hợp, Tp. Hồ Chí Minh.
9. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập, Tập 1, tập 2*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
10. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/03/2010 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*
11. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 quy định những người là công chức.*

12. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.*
13. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08/03/2010 về quản lý biên chế công chức.*
14. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31/08/2010 về sửa đổi một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP.*
15. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2011), *Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17/05/2011 quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức.*
16. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2011), *Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2020.*
17. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.*
18. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học.*
19. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/05/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ.*
20. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/09/2014 quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam.*
21. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Nghị định 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ.*
22. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2017), *Nghị định 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.*

23. Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi (2011), *Quyết định số 434/QĐ-UBND ngày 23/3/2011 của phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2011.*
24. Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi (2011), *Quyết định số 1725/QĐ-UBND ngày 02/12/2011 phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 – 2015.*
25. Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi (2012), *Quyết định số 536/QĐ-UBND ngày 10/4/2012 phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2012.*
26. Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi (2013), *Quyết định số 707/QĐ-UBND ngày 21/5/2013 phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2013.*
27. Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi (2014), *Quyết định số 438/QĐ-UBND ngày 02/4/2014 phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2014.*
28. Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi (2015), *Quyết định số 267/QĐ-UBND ngày 03/3/2015 phê duyệt Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi năm 2015.*
29. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, NXB Sự thật, Hà Nội.
31. 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.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành trung ương khoá IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Thông báo Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7 (khóa X)*, ngày 18/07/2008.

35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
36. 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”*.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. 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.
39. 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.
40. Nguyễn Thị Hồng Hải (2013), *Tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính nhà nước*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ.
41. Tạ Ngọc Hải (2012), *Hoàn thiện pháp luật công chức, công vụ đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước*, Luận án Tiến sĩ Luật học.
42. Nguyễn Huy Hiệu (2011), *Giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN theo tinh thần nghị quyết của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 6/2011.
43. Học viện Hành chính quốc gia (2002), *Cuốn Thuật ngữ hành chính*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
44. Học viện Hành chính quốc gia (2004), *Giáo trình tổ chức nhân sự hành chính nhà nước*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
45. Hồ Chí Minh: Toàn tập (2011), *Tập 4*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

46. Hội thảo khoa học (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Báo cáo đề dẫn, Tổng thuật và kết luận Hội thảo, Tạp chí Cộng sản, tr.39-51.
47. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi (2011), *Nghị quyết số 22/2011/NQ-HĐND ngày 27/10/2011 Về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020*.
48. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi (2013), *Nghị quyết số 04/2013/NQ-HĐND ngày 13/3/2013 Quy định chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi*.
49. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi (2016), *Nghị quyết số 22/2016/NQ-HĐND ngày 30/9/2016 Quy định chính sách thu hút, ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi*.
50. Nguyễn Duy Hùng (2012), *Kết luận Hội thảo phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Cộng sản, (839) (9), tr 59-60.
51. Lê Quang Hùng (2011), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án Tiến sĩ.
52. Nguyễn Đắc Hưng (2005), *Trí thức Việt Nam trước yêu cầu phát triển đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng (2004), *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. 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.
55. Nick Moore (1980), *“Manpower planning in libraries”*, London: Library Association.
56. Nguyễn Phương Nga - Nguyễn Quý Thanh (đồng chủ biên), Trịnh Ngọc Thạch, Lê Đức Ngọc, Nguyễn Công Khanh, Mai Thị Quỳnh Lan (2007), *Giáo dục đại học: Một thành tố của chất lượng*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

57. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2005), *Luật Giáo dục*, Hà Nội.
58. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2005), *Luật Sở hữu trí tuệ*, Hà Nội.
59. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2008), *Luật Công nghệ cao*, Hà Nội.
60. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ, công chức*, Hà Nội.
61. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội.
62. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2013), *Luật Khoa học và công nghệ*, Nội.
63. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2013), *Quyết định số 2952-QĐ/TU ngày 30/5/2013 về việc ban hành Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020*.
64. 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.
65. Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, Nxb Lao động Xã hội, Hà Nội.
66. Từ điển Bách Khoa Việt Nam (2005), tập 3, NXB Từ điển Bách khoa.
67. Từ điển Bách Khoa Việt Nam (2005), tập 4, NXB Từ điển Bách khoa.
68. Từ điển Tiếng Việt (1997), NXB Đà Nẵng.
69. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
70. Trường Đại học Luật Hà Nội (2008), *Giáo trình Luật Hành chính*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
71. Trường Đại học Luật Hà Nội (2012), *Giáo trình Lý luận Nhà nước và Pháp luật*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
72. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2011), *Quyết định số 308/QĐ-UBND ngày 30/12/2011 về việc phê duyệt Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020*.
73. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2012), *Quyết định số 89/QĐ-UBND ngày 29/5/2012 về việc ban hành Đề án Đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và thu hút nhân lực có trình độ cao giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020 của tỉnh Quảng Ngãi*.
74. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2012), *Quyết định số 830/QĐ-UBND ngày 04/6/2012 về việc phê duyệt kế hoạch phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong*

các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhà nước của tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2012- 2015.

75. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2013), *Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND ngày 31/5/2013 của UBND tỉnh về việc ban hành Quy định chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao và sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi.*
76. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2015), *Quyết định số 26/2015/QĐ-UBND ngày 16/6/2015 về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương thuộc Sở, ban ngành, UBND huyện, thành phố; cấp trưởng, cấp phó các đơn vị trực thuộc sở, ban, ngành, UBND huyện, thành phố của tỉnh Quảng Ngãi.*
77. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2016), *Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016 về việc ban hành Quy định chính sách thu hút, ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi.*
78. Viện Khoa học xã hội Trung quốc (2005), *Từ điển Hán ngữ hiện đại.*
79. WB (2000), “*World Development Indicators*”, London: Oxford.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

Cơ cấu và chất lượng đội ngũ công chức cơ quan hành chính tỉnh Quảng Ngãi

Tổng số cán bộ công chức	2.237
- Cơ quan hành chính cấp tỉnh	1245
- Cơ quan hành chính cấp huyện	1092
Cơ cấu tuổi	
- dưới 30	671 (29,99%)
- 30 – 50	1.118 (49,97%)
- 51 – 60	448 (20,03%)
Cơ cấu ngạch	
- CVCC và tương đương	38 (1,70%)
- CVC và tương đương	489 (21,86%)
- CV và tương đương	1.265 (56,55%)
- Cán sự và tương đương	351 (15,69%)
- Nhân viên	94 (4,20%)
Trình độ chuyên môn nghiệp vụ	
- Tiến sỹ	18 (0,8%)
- Thạc sỹ	431 (19,3%)
- Đại học	1.265 (56,5%)
- Cao đẳng và trung cấp	523 (23,4%)
Trình độ lý luận chính trị	
- Cao cấp	513 (22,93%)
- Trung cấp	1.194 (53,40%)
Trình độ ngoại ngữ	
- Cao đẳng trở lên	211 (9,43%)
- Có chứng chỉ ngoại ngữ	1.686 (75,40%)
Trình độ tin học	
- Cao đẳng trở lên	126 (5,63%)
- Có chứng chỉ tin học	1.548 (69,20%)

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi)

Phụ lục 2

Chính sách thu hút, ưu đãi của tỉnh Quảng Ngãi

Chính sách thu hút, ưu đãi chung	
Đối tượng thu hút	<ul style="list-style-type: none">- Giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ y khoa, bác sĩ chuyên khoa II, dược sĩ chuyên khoa II, bác sĩ chuyên khoa I, dược sĩ chuyên khoa I, bác sĩ nội trú;- Bác sĩ, dược sĩ đã tốt nghiệp đại học chính quy, trường công lập có uy tín (trừ các trường hợp học liên thông, cử tuyển, theo địa chỉ sử dụng);- Thạc sĩ trong nước (có bằng đại học chính quy, trường công lập có uy tín), thạc sĩ nước ngoài (trường có uy tín);- Người tốt nghiệp đại học hệ chính quy (trừ trường hợp học liên thông, cử tuyển, theo địa chỉ sử dụng) đạt loại giỏi, xuất sắc của các trường đại học, học viện công lập có uy tín trong nước hoặc người tốt nghiệp đại học của các trường đại học có uy tín ở nước ngoài đạt loại khá trở lên.
Chính sách cụ thể	<ul style="list-style-type: none">- Được tuyển dụng (không qua thi tuyển) và bố trí công tác, được bổ nhiệm vào ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, chuyển xếp lương, phụ cấp và các chế độ, chính sách theo quy định hiện hành của Nhà nước;- Được hỗ trợ tiền thuê nhà ở khi chưa có nhà ở, với mức hỗ trợ là 1.500.000 đồng/người/tháng trong thời gian không quá 05 năm (có xác nhận của cơ quan đang làm việc);- Được bố trí, sử dụng theo đúng ngành nghề đào tạo; được cơ quan, đơn vị tạo điều kiện môi trường làm việc thuận lợi để phát huy năng lực và sở trường công tác; được xem xét quy hoạch, bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý;- Được cơ quan có thẩm quyền và cơ quan, đơn vị đang sử dụng đối tượng thu hút xem xét, tạo điều kiện cho vợ (chồng), con về việc làm và học tập.
Yếu tố tác động	Môi trường làm việc, điều kiện thăng tiến, mức sống thấp, điều kiện học hành, chăm sóc y tế, cơ hội học tập, nâng cao trình độ
Chính sách thu hút, ưu đãi riêng	
Đối tượng thu hút	Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ; người tốt nghiệp đại học hệ chính quy loại xuất sắc của các trường đại học, học viện công lập có uy tín trong nước hoặc các trường đại học có uy tín ở nước ngoài; thạc sĩ y khoa, bác sĩ chuyên khoa II, bác sĩ chuyên khoa I, bác sĩ nội trú (các đối tượng này phải có bằng đại học bác sĩ đa khoa, hệ chính quy, trường công lập) và Bác sĩ đa khoa hệ chính quy của các trường đại học công lập có uy tín (trừ các trường hợp học liên thông, cử tuyển, theo địa chỉ sử dụng)

Chính sách cụ thể	<ul style="list-style-type: none"> - (i) Các chế độ ưu đãi của chính sách thu hút, ưu đãi chung - (ii) Nhận nhiệm vụ ở các huyện đồng bằng, thành phố thì ngoài việc được hưởng các chính sách thu hút, ưu đãi tại mục (i) còn được Hỗ trợ kinh phí một lần khi, với mức cụ thể: Giáo sư: 350.000.000 đồng/người; Phó giáo sư, Tiến sĩ: 300.000.000 đồng/người; Bác sĩ chuyên khoa II, Thạc sĩ y khoa, bác sĩ nội trú: 250.000.000 đồng/người; Bác sĩ chuyên khoa I: 230.000.000 đồng/người; Bác sĩ đa khoa (tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc): 200.000.000 đồng/người; Bác sĩ đa khoa (tốt nghiệp loại khá): 150.000.000 đồng/người; Người tốt nghiệp đại học loại xuất sắc: 100.000.000 đồng/người. - (iii) Nhận nhiệm vụ ở các huyện miền núi trong tỉnh và huyện Lý Sơn thì ngoài việc được hưởng các chính sách thu hút, ưu đãi tại mục (i) còn được hỗ trợ kinh phí một lần với mức 1,5 lần so với mức hỗ trợ tương ứng tại mục (ii). - (iv) Đối tượng thu hút là Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ thì được giao đất ở có thu tiền sử dụng đất theo giá sàn và diện tích giao tối đa 100m²; các đối tượng này phân bổ về công tác ở cấp nào thì cấp đó chịu trách nhiệm bố trí quỹ đất để giao đất cho đối tượng thu hút theo quy định. - (v) Đối tượng thu hút là Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ có hộ khẩu thường trú ngoài tỉnh Quảng Ngãi sau khi được bố trí công tác, khi có nhu cầu tỉnh Quảng Ngãi sẽ xem xét tiếp nhận chồng (vợ), con vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh quản lý nếu đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.
Yếu tố tác động	Môi trường làm việc, điều kiện thăng tiến, mức sống thấp, điều kiện học hành, chăm sóc y tế, cơ hội học tập, nâng cao trình độ
Chính sách ưu đãi đối với những nhà khoa học, người tài	
Đối tượng thu hút	Nhà khoa học, người tài ở trong và ngoài nước
Điều kiện áp dụng	Có đóng góp những đề tài khoa học hoặc sáng kiến để phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ngãi, được Hội đồng xét duyệt chính sách thu hút của tỉnh đánh giá có hiệu quả cao
Chính sách cụ thể	Thưởng theo mức 15% giá trị đề tài, công trình mang lại trong một năm, tối đa không quá 400.000.000 đồng
Yếu tố tác động	Môi trường làm việc, điều kiện thăng tiến, mức sống thấp, điều kiện học hành, chăm sóc y tế, cơ hội học tập, nâng cao trình độ

Phụ lục 3

Kết quả đào tạo và thu hút tiến sĩ, thạc sĩ theo Nghị quyết 05

Chỉ tiêu đề ra theo Nghị quyết 05 (Giai đoạn 2011 - 2015)	Đào tạo và thu hút (Đến 31/12/2015)	Tỷ lệ % so với Nghị quyết 05	Tỷ lệ % vượt so với Nghị quyết số 05
Đào tạo và thu hút Tiến sĩ: 20	30 tiến sĩ	150	50
Đào tạo và thu hút Thạc sĩ: 300	513 thạc sĩ	171	71
Chỉ tiêu đề ra theo Nghị quyết 05 (Giai đoạn 2015 - 2020)	Đào tạo và thu hút (Đến 31/6/2018)	Tỷ lệ % so với Nghị quyết 05	Tỷ lệ % vượt so với Nghị quyết số 05
Đào tạo và thu hút Tiến sĩ: 40	26 tiến sĩ	65	0
Đào tạo và thu hút Thạc sĩ: 450	287 thạc sĩ	63,77	0

Phụ lục 4

Nhu cầu tiếp nhận và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao có trình độ đại học trở lên của các cơ quan hành chính trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016-2020

TT	Đối tượng	Số lượng (người)				Ngành nghề
		Đào tạo	Thu hút	Tổng	Tỷ lệ (%)	
1	Tiến sĩ	45	14	59	7,48	Khoa học vật liệu (Vật liệu quang học, quang điện tử và quang tử), Kinh tế, Khoa học máy tính, Kỹ thuật Cơ khí, Kỹ thuật Điện tử, Kỹ thuật Xây dựng, Sinh học, Luật, Hành chính
2	Thạc sĩ	214	62	276	35,04	Kinh tế chuyên ngành Kế hoạch phát triển, Khoa học xã hội và nhân văn, Quản trị kinh doanh, Văn hóa học, Du lịch, Kinh tế phát triển, Quản lý doanh nghiệp, Quản trị kinh doanh, Công nghệ Thực phẩm và Đồ uống, Hóa học, Tài chính-Ngân hàng, Xây dựng đường ô tô và đường thành phố, Xây dựng công trình thủy, Luật, Hành chính, Lao động, Y khoa

TT	Đối tượng	Số lượng (người)				Ngành nghề
		Đào tạo	Thu hút	Tổng	Tỷ lệ (%)	
3	Cử nhân giỏi, xuất sắc và ≥ 2 năm kinh nghiệm	40	112	152	19,28	Kinh tế hoặc kinh tế phát triển, Các ngành: Truyền hình, Báo chí, Ngữ văn, Ngoại ngữ, Công nghệ thông tin (thiết kế đồ họa 3D), Xây dựng
4	Cử nhân giỏi, xuất sắc, chưa có kinh nghiệm	28	86	114	14,46	Biên phiên dịch tiếng Anh, Quản trị tài chính, Kỹ thuật, Xây dựng, Luật
5	Cử nhân khá và ≥ 2 năm kinh nghiệm	51	40	91	11,54	Bác sĩ y đa khoa, Điều dưỡng, Công nghệ thông tin, Ngoại thương, Kỹ thuật
6	Cán bộ quản lý	69	27	96	12,20	Quản trị kinh doanh, Luật, Quản trị nhân sự, Quản lý giáo dục, Quản lý hành chính
	Tổng	447	341	788	100	