

DOI: 10.62829/VNHN.339.83.92

# THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH TÂY NINH

✍ NCS Đặng Thanh Tuấn - Học viện Hành chính Quốc gia  
- Nguyễn Tuấn Khanh - Ban Tổ chức Tỉnh ủy Tây Ninh

● **TÓM TẮT:** Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang mở ra cơ hội và thách thức tạo đột phá phát triển nhanh, bền vững giúp nước ta có thể vươn lên sánh vai với các quốc gia trên thế giới. Vì vậy, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài là vấn đề có ý nghĩa rất quan trọng trong giai đoạn hiện nay, góp phần xây dựng đội ngũ CBCCVN đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng, phát triển đất nước. Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật Nhà nước, chính quyền tỉnh Tây Ninh đã ban hành nhiều văn bản quy định về chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhằm thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong khu vực công, xem đây là vấn đề có ý nghĩa rất quan trọng góp phần xây dựng đội ngũ CBCCVN đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng, phát triển địa phương. Bài viết tập trung phân tích thực trạng về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công trên địa bàn tỉnh Tây Ninh hiện nay, từ đó tác giả đưa ra một số giải pháp thực hiện chính sách nhằm nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công.

● **Từ khóa:** Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, cán bộ, công chức, viên chức, tỉnh Tây Ninh

● **ABSTRACT:** In the context of the Fourth Industrial Revolution, which is opening up opportunities and challenges to create breakthroughs in rapid and sustainable development, helping our country rise up to stand shoulder to shoulder with other countries in the world. Therefore, attracting, employing and rewarding talents is a very important issue in the current period, contributing to building a team of civil servants and public employees who meet the requirements and tasks of building and developing the country. Implementing the Party's guidelines and policies and the State's laws and policies, the Tay Ninh provincial government has issued many documents regulating recruitment, employment and treatment policies to attract, employ and reward talents in the public sector, considering this a very important issue contributing to building a team of civil servants and public employees who meet the requirements and tasks of building and developing the locality. The article focuses on analyzing the current status of policies to attract and utilize talents in the public sector in Tay Ninh province, from which the author proposes a number of solutions to implement policies to improve the effectiveness of attracting and utilizing talents in the public sector.

● **Keywords:** Policies to attract and utilize talents, cadres, civil servants, public employees, Tay Ninh province

Ngày nhận bài: 06/5/2024 - Ngày bình duyệt: 22/5/2024 - Ngày duyệt đăng: 24/5/2024

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ:

Trong lịch sử dân tộc Việt Nam, triều đại nào thu hút, trọng dụng nhân tài, xem “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia, nguyên khí thịnh thì thể nước mạnh, rồi lên cao, nguyên khí suy thì thể nước yếu, rồi xuống thấp” (\*). Ngay thời phong kiến, quan điểm chiều hiền đãi sĩ đã có, trải qua các triều đại dù thịnh hay suy đều quan tâm đến người tài. Trong Bình Ngô Đại Cáo của người anh hùng Nguyễn Trãi cũng từng viết dân tộc ta “vốn xưng nền văn hiến đã lâu” nên “hào kiệt đời nào cũng có”, như thế việc thu hút và trọng dụng nhân tài là truyền thống quý báu của dân tộc Việt Nam, từ các triều đại phong kiến, việc tìm kiếm và trọng dụng nhân tài đã luôn được khẳng định.

Theo quan điểm của lãnh tụ giai cấp vô sản V.I.Lênin, những người cộng sản chỉ như những giọt nước trong đại dương nhân dân, nếu “chỉ trông vào bàn tay những người cộng sản để xây dựng xã hội cộng sản, đó là một tư tưởng hết sức ngây thơ” <sup>(1)</sup>. Truyền thống trọng dụng nhân tài của cha ông ta và chủ nghĩa Mác - Lênin đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh kế thừa và nâng lên tầm cao mới, theo Người, nhân tài không chỉ là những người có tài năng xuất chúng, có thể làm được những việc không mấy ai làm được mà còn phải là người có đạo đức. Vì thế, Người luôn chủ trương “tìm người tài đức” và “trọng dụng những kẻ hiền năng”. Nhân tài là những người “có thể làm được những việc ích nước lợi dân” chứ không chỉ mưu cầu hạnh phúc cá nhân. Bác cho rằng “Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển, càng thêm nhiều” <sup>(2)</sup>, Hồ Chủ tịch sinh thời đã khẳng định: “Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ” <sup>(3)</sup> như vậy có thể thấy nếu như biết bố trí nhân sự hợp lý thì có thể biến một người bình thường làm nhiều việc có ích cho quốc gia, góp công sức cho sự nghiệp cách mạng, có lợi cho đồng bào nhân dân và ngược lại nếu đặt sai

vị trí thì nhân tài sẽ trở thành kẻ bất tài và sinh ra bất đắc chí.

Trong thực tế, trừ một số ngoại lệ rất ít ỏi là những người bẩm sinh đã có một số kỹ năng đặc biệt nào đó, nhưng kỹ năng đó có ích gì cho xã hội thì vẫn còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố; còn phần lớn nhân tài có được là nhờ sự phát hiện, đầu tư, chăm sóc của xã hội, lại phải trải qua một quá trình kiên trì rèn luyện và học tập lâu dài của bản thân thì mới thành nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Năng lực của người không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có mà một phần lớn do công tác, do tập luyện mà có” <sup>(4)</sup>. Điều đó có nghĩa rằng, người dù có tài thì tài năng ấy vẫn có thể bị mai một nếu không được bồi dưỡng, nâng niu, chăm sóc, rèn dũa và sử dụng đúng cách; không kích thích được khả năng sáng tạo của họ. Vô tình thui chột tài năng của họ.

Kế thừa truyền thống dân tộc và quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, Đảng và Nhà nước ta từ trung ương đến địa phương đã ban hành nhiều chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài xây dựng đất nước nói chung và làm việc trong khu vực công nói riêng. Tại các địa phương, hiện nay phần lớn đã ban hành chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Trên cơ sở Nghị quyết của Tỉnh ủy, HĐND cấp tỉnh, UBND cấp tỉnh đã xây dựng và ban hành quyết định quy định về chính sách chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Tuy nhiên, tùy thuộc vào điều kiện, hoàn cảnh mỗi địa phương cho nên đối tượng, phạm vi điều chỉnh, chế độ chính sách thu hút giữa các địa phương cũng còn có sự khác biệt.

Tỉnh Tây Ninh dành sự quan tâm, coi trọng và sử dụng phát triển và sử dụng hiệu quả chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, đặc biệt trong khu vực công và xem đây là nhân tố nền tảng trong xây dựng và phát triển KT-XH địa phương. Trên cơ sở nhu cầu nguồn nhân lực của địa phương, UBND tỉnh Tây Ninh đã ban hành chính sách về thu

hút, đào tạo cán bộ, công chức, viên chức để nâng cao, tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công. Mặc dù trong thời gian qua tình đã có nhiều cố gắng trong việc thực hiện, tuy nhiên qua thực tiễn cho thấy hiệu quả chính sách thu hút chưa được mục tiêu đề ra vì nhiều nguyên nhân. Từ thực trạng thu hút, sử dụng và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở địa phương còn nhiều hạn chế, do đó cần chú ý xây dựng một số giải pháp chính sách nhằm nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công đảm bảo hiệu lực, hiệu quả.

## 2. NHẬN THỨC VỀ VAI TRÒ CỦA NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG

Nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là lực lượng tinh túy, quan trọng cấu thành nguồn nhân lực của quốc gia, nhân tố quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Phần lớn nhân lực chất lượng cao ở nước ta là những người làm việc cho khu vực công, có quyền lợi và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. Với tư cách là chủ thể quản lý và sử dụng, Nhà nước có trách nhiệm xây dựng và thi hành chính sách đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng, phát triển, sử dụng và trọng dụng nhân lực chất lượng cao. Hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước được quyết định bởi trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức, hiệu quả công tác của nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao. Trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cách mạng 4.0, khi nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức thì nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Nhận thức rõ vai trò của nguồn nhân lực đối với yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, trong quá trình lãnh đạo công cuộc đổi mới đất nước, chiến lược phát triển con người luôn được Đảng Cộng sản Việt Nam đặc biệt quan tâm, coi đó là vừa là mục tiêu, vừa là động lực của quá trình phát triển KT-XH.

Trải qua các kỳ Đại hội Đảng Cộng sản

Việt Nam, đặc biệt trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH, phát triển kinh tế tri thức, hội nhập quốc tế, nhận thức của Đảng về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài luôn nhận được sự quan tâm sâu sắc của Đảng và Nhà nước ta, được thể hiện trong nhiều văn kiện của Đảng như: Nghị quyết số 03-NQ/TW, ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; các văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, X, XI, XII và gần đây nhất là Nghị quyết Đại hội XIII. Tại Đại hội XIII Đảng ta tiếp tục khẳng định con người là trung tâm của sự phát triển và kiên định phát triển con người Việt Nam toàn diện: “Coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; lấy giá trị văn hóa, con người Việt Nam là nền tảng, sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững”. Đặc biệt, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Tuy nhiên, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII đã thẳng thắn chỉ ra những thiếu sót trong vấn đề lựa chọn, thu hút, trọng dụng nhân tài của chúng ta thời gian qua. Cũng phải thừa nhận rằng, cho đến nay việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, cả trong Đảng và ngoài Đảng, chưa thành *quốc sách* hay thành *chiến lược quốc gia*. Đại hội Đảng lần thứ XIII của Đảng nhận định, chúng ta vẫn còn “Thiếu cơ chế, chính sách tuyển chọn và trọng dụng người tài”<sup>(5)</sup>; “Cơ chế và chính sách cán bộ trong hoạt động khoa học và công nghệ còn nặng về hành chính hóa, chưa tạo được môi trường thuận lợi để phát huy sức sáng tạo, thu hút nhân tài”<sup>(6)</sup>; “Thiếu cơ chế, chính sách khuyến khích và bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm cả ở khu vực nhà nước và khu vực tư nhân”<sup>(7)</sup>. Vì vậy, đề ra trong thời gian đến cần tập trung “phát

triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, ưu tiên nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến cơ bản, mạnh mẽ, toàn diện về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài”<sup>(8)</sup>.

Thế chế hóa đường lối, chủ trương và định hướng chính sách của Đảng, Nhà nước đã ban hành quy định chi tiết về chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài nhằm thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong khu vực công trong các văn bản quy phạm pháp luật như: Luật Cán bộ, công chức năm 2008 cụ thể: “Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng” (Điều 6). Tại Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 đã bổ sung thêm trường hợp “sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng” có thể dự tuyển công chức thông qua hình thức xét tuyển (Khoản 5 Điều 1). Bên cạnh đó, Luật Viên chức năm 2010 cũng quy định: “Nhà nước có chính sách xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp, có trình độ và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của khu vực cung ứng dịch vụ công; phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng để nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân” (Điều 10). Căn cứ quy định của Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức, Luật Tổ chức Chính quyền địa phương năm 2015 (Sửa đổi bổ sung một số điều năm 2019). Chính phủ đã ban hành văn bản cụ thể hóa, như: Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025; 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; Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày

25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Các cơ quan nhà nước đã ban hành chính sách nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài vào làm việc trong nền công vụ, thể hiện sự quan tâm của các cấp, các ngành đối với việc xây dựng và ban hành chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. Nội dung về chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài chủ yếu tập trung quy định về đãi ngộ vật chất, tuyển dụng, sử dụng, thi đua - khen thưởng và đào tạo, bồi dưỡng qua nhiều hình thức... Qua thực tế triển khai công tác thu hút và trọng dụng nhân tài đã đạt được những kết quả đáng khích lệ.

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cần có chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tham gia vào khu vực công cần có các chủ trương, chính sách hợp lý. Nhà nước cần chú trọng đầu tư bài bản, thực hiện đồng bộ chính sách đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực một cách tổng thể, mang tính chiến lược lâu dài, có cơ cấu, chất lượng hợp lý, đủ năng lực, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế. Vì vậy, không chỉ trung ương mà chính quyền địa phương cũng cần phải nhận thức một cách đúng đắn, rõ ràng hơn để có những nội dung, chính sách, giải pháp tích cực, thiết thực, hiệu quả nhằm đổi mới và tăng cường công tác xây dựng, phát huy nguồn lực con người, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

3. THỰC TRẠNG THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG TẠI TỈNH TÂY NINH

3.1. Thực trạng về nguồn nhân lực khu vực công tỉnh Tây Ninh

Tính đến ngày 31/12/2021, tổng số CBCCVC trên địa bàn tỉnh Tây Ninh là 20.789 người (trong đó: CBCC là 2.443 người chiếm 11,75%, CBCC cấp xã: 1.905 người chiếm 9,16%, viên chức: 16.441 người chiếm 79,08%)

| Trình độ     | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%)  | Ghi chú |
|--------------|------------------|------------|---------|
| Tiến sĩ      | 8                | 0.04       |         |
| Thạc sĩ      | 1.013            | 4.87       |         |
| Cử nhân      | 13.818           | 66.46      |         |
| Cao đẳng     | 3.035            | 14.59      |         |
| Khác         | 2.915            | 14.02      |         |
| <b>Tổng:</b> | <b>20.789</b>    | <b>100</b> |         |

Biểu 1. Thống kê số lượng trình độ chuyên môn của CBCCVC tỉnh Tây Ninh (tính đến ngày 31/12/2021)

| Trình độ LLCT | Số lượng (người) | Tỉ lệ (%) trên tổng số CBCCVC | Ghi chú |
|---------------|------------------|-------------------------------|---------|
| Cao cấp       | 1.831            | 8.8                           |         |
| Trung cấp     | 3.738            | 18                            |         |
| Sơ cấp        | 5.148            | 24.76                         |         |
| Chưa tham gia | 10.072           | 48.44                         |         |
| <b>Tổng:</b>  | <b>20.789</b>    | <b>100</b>                    |         |

Biểu 2. Thống kê số lượng trình độ Lý luận chính trị của CBCCVC tỉnh Tây Ninh (tính đến ngày 31/12/2021)

3.2. Công tác thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công tại tỉnh Tây Ninh trong thời gian qua

Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật Nhà nước về chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài nhằm thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, đặc biệt trong khu vực công đồng thời thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Tây Ninh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025, xác định mục tiêu “...đến năm 2030, Tây Ninh trở thành địa phương phát triển khá của vùng Đông Nam Bộ...”. để thực hiện mục tiêu đó đòi hỏi tỉnh Tây Ninh phải có nguồn nhân lực chất lượng cao và lựa chọn con đường phát triển rút ngắn thông qua chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, đầu tư, đào tạo, bồi dưỡng trong khu vực công. Tỉnh ủy xây dựng và ban hành Chương trình hành động số 68-Ctr/TU ngày 15/10/2021 thực hiện Nghị quyết đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII và Nghị quyết Đại hội tỉnh Đảng bộ lần thứ XI.

Sau Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Tây Ninh đã ban hành nhiều kế hoạch, nghị quyết để thực hiện. UBND tỉnh Tây Ninh đã ban hành Quyết định số 27/2015/QĐ-UBND ngày 26/5/2015 và Quyết định số 40/2017/QĐ-UBND ngày 30/11/2017 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định về chính sách đào tạo sau đại học và thu hút nhân tài ban hành kèm theo Quyết định số 27/2015/QĐ-UBND ngày 26/5/2015 của UBND tỉnh Tây Ninh. Theo số liệu thống kê báo cáo Sở Nội vụ tỉnh Tây Ninh <sup>(9)</sup>, từ năm 2015 đến tháng 8/2022, đã có 470 cán bộ, công chức, viên chức được hỗ trợ chính sách đào tạo sau đại học (Tiến sĩ: 10; Thạc sĩ: 460). Thu hút được 59 trường hợp, trong đó 33 người là bác sĩ về công tác tại các cơ quan, đơn vị sự nghiệp y tế trên địa bàn tỉnh và 26 trường hợp các ngành khác về công tác tại các sở, ngành tỉnh (tốt nghiệp đại học loại giỏi 12 trường hợp, thạc sĩ 14 trường hợp).

Nhằm tiếp tục xây dựng cơ chế chính sách thu hút, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao; quan tâm hỗ trợ đội ngũ CCVC và nhân viên ngành y tế trên địa bàn tỉnh Tây Ninh, HĐND tỉnh Tây Ninh ban hành Nghị quyết số 47/2022/NQ-HĐND ngày 09/12/2022. Phạm vi điều chỉnh của Nghị quyết gồm 05 nội dung: Một là, chính sách thu hút nguồn nhân lực; Hai là, hỗ trợ đào tạo sau đại học đối với CBCCVC; Ba là, hỗ trợ bồi dưỡng chất lượng cao đối với CBCCVC; Bốn là, hỗ trợ đào tạo bác sĩ; Năm là, hỗ trợ hằng tháng đối với CCVC, nhân viên ngành y tế.

UBND tỉnh Tây Ninh đã xây dựng Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thành một trong những chương trình đột phá thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh, góp phần tạo bước chuyển biến lớn đối với bộ máy nhà nước và đội ngũ CBCCVC trên địa bàn tỉnh. UBND tỉnh Tây Ninh đã ra Quyết định số 1944/QĐ-UBND ngày 22/09/2022 ban hành Đề án “Phát triển nguồn nhân lực khu vực công chất lượng cao tỉnh Tây Ninh giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030”<sup>(11)</sup>, qua đó, tạo nguồn trí thức có trình độ cao, năng động, sáng tạo, tâm huyết, trách nhiệm, có khả năng tham mưu cho Đảng, Nhà nước trong hoạch định chiến lược và đề ra các giải pháp để khai thác mọi tiềm năng thúc đẩy kinh tế, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, thực hiện chuyển đổi số trong khu vực hành chính, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025.

Theo nội dung Đề án, phương hướng từ năm 2022 đến năm 2030, tiếp tục hoàn thiện và thực hiện tốt thu hút nhân lực chất lượng cao trên các ngành, lĩnh vực còn thiếu nhân sự với cơ chế riêng của tỉnh như mời: Giáo sư, Phó giáo sư, bác sĩ nội trú, bác sĩ chuyên khoa cấp I, bác sĩ chuyên khoa cấp II về công tác và được hỗ trợ tiền mặt từ 100 triệu

đồng đến 500 triệu đồng; mời chuyên gia có uy tín, kinh nghiệm chuyên môn sâu hỗ trợ, tư vấn cho địa phương trong một số lĩnh vực y tế, giáo dục, du lịch, tài nguyên-môi trường, nông nghiệp được hỗ trợ 20 triệu đồng/tháng. UBND tỉnh Tây Ninh có chính sách hỗ trợ sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc 300 triệu đồng; thạc sĩ: 400 triệu đồng; bác sĩ chuyên khoa cấp I, bác sĩ nội trú, dược sĩ chuyên khoa cấp I chuyên ngành y học, dược học: 400 triệu đồng; tiến sĩ: 600 triệu đồng; bác sĩ chuyên khoa cấp II, dược sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành y học, dược học: 400-600 triệu đồng.

Đề cụ thể hóa nội dung, căn cứ cho các cơ quan tổ chức và cá nhân thực hiện chính sách. UBND tỉnh Tây Ninh ban hành Quyết định số 1151/QĐ-UBND ngày 24/5/2023 về việc ban hành Danh mục lĩnh vực, ngành, nghề, chỉ tiêu thu hút và Danh mục lĩnh vực, ngành, nghề, chỉ tiêu đào tạo sau đại học năm 2023 của tỉnh Tây Ninh. Theo đó, tỉnh có 12 lĩnh vực và 153 chỉ tiêu cần thu hút trong năm 2023. Tính đến đầu năm 2023<sup>(9)</sup>, tỉnh đã thu hút được 59 người, trong đó có 21 bác sĩ, thạc sĩ, chuyên khoa ngành y và sinh viên tốt nghiệp trình độ đại học loại giỏi, trình độ thạc sĩ về công tác tại Tây Ninh.

Đồng thời, không chỉ hỗ trợ bằng tiền mặt cụ thể, địa phương còn tạo môi trường thuận lợi cho trí thức bằng phương thức tiếp nhận làm việc trực tiếp tại các cơ quan, đơn vị; nếu đối tượng có nhu cầu làm việc lâu dài thì xem xét tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển. Các cơ quan, đơn vị tiếp nhận đối tượng thu hút được ưu tiên bố trí số biên chế nhà nước chưa sử dụng để thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc. Ngoài ra, Tây Ninh còn đào tạo sau đại học thông qua việc đặt hàng, lựa chọn các học viện, trường đại học, các tổ chức đào tạo có uy tín, chất lượng; mời chuyên gia nước ngoài đến giảng dạy kiến thức, giới thiệu công nghệ mới cho CBCC lãnh đạo, quản lý.

### 3.3. Nhận xét, đánh giá công tác thu hút và trọng dụng nhân tài tại địa phương trong thời gian qua

Qua thực hiện chính sách hỗ trợ đã khuyến khích CBCCVC tham gia đào tạo sau đại học, bổ sung dần cho đội ngũ CBCCVC có trình độ chuyên môn, phù hợp với vị trí việc làm tại cơ quan, đơn vị. Sau khi được đào tạo sau đại học, cán bộ công chức, viên chức đã cơ bản phát huy được năng lực thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Tây Ninh luôn chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực công, quan tâm xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách đào tạo sau đại học và thu hút nhân tài. Nhìn chung, thời gian qua đạt được một số kết quả nhất định, bổ sung dần đội ngũ CBCCVC đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có trình độ chuyên môn, đủ năng lực thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực khu vực công vẫn còn hạn chế chưa ngang tầm nhiệm vụ; một bộ phận thiếu tính chuyên nghiệp, tính năng động sáng tạo, kỹ năng và phương pháp giải quyết vấn đề không cao; thiếu cán bộ có khả năng dự báo, tham mưu giải quyết các vấn đề phức tạp phát sinh. Công tác đào tạo bồi dưỡng còn dàn trải, chưa tập trung vào một số lĩnh vực trọng tâm. Chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao về tỉnh công tác. Chính vì vậy, đặt ra yêu cầu cần có giải pháp cho chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công tại địa phương là hết sức cần thiết.

### 4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG TẠI TỈNH TÂY NINH

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Tây Ninh lần thứ XI nhiệm kỳ 2020-2025, xác định phương châm: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH... Đổi mới,

nâng cao hiệu quả chính sách đào tạo thu hút nhân tài đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh. Chú trọng và phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là lĩnh vực y tế, giáo dục, du lịch, nông nghiệp...”. Từ đó, đặt ra yêu cầu cần tạo nguồn CBCCVC có trình độ cao, năng động, sáng tạo, tâm huyết, trách nhiệm, có khả năng tham mưu cho Đảng, Nhà nước trong hoạch định chiến lược và đề ra các giải pháp để khai thác mọi tiềm năng, huy động mọi nguồn lực, thúc đẩy KT-XH của tỉnh phát triển nhanh và bền vững, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, thực hiện chuyển đổi số trong khu vực hành chính góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025. Để làm được điều đó, cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp cơ bản sau:

*Một là, cần hoàn thiện thể chế chính sách*

Tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, có hiệu quả, đòi hỏi cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện, như giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe, chính sách phát triển thị trường lao động, các điều kiện nhà ở, sinh sống, định cư,... Trước hết cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt, các nhà lãnh đạo, quản lý, cần mạnh dạn sử dụng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao; lôi cuốn họ nỗ lực thực hiện những kiến thức, chuyên môn đã được tích lũy, được đào tạo thông qua những chính sách sử dụng hợp lý. Xây

dựng và thực hiện tốt chính sách về tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng. Tiền lương phải tương xứng với nhiệm vụ, trách nhiệm và cống hiến của người tài; phải trở thành công cụ, động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu suất công tác; thúc đẩy nhân tài nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài ra, CBCCVC có tài năng còn được hưởng phụ cấp đãi ngộ và khuyến khích tài năng.

*Hai là, tăng cường nhận thức về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao*

Cần nhận thức trong tư duy và được thể hiện trong hành động xem nguồn nhân lực chất lượng cao là tài nguyên quý giá nhất, lực lượng đầu tàu, đảm bảo sự phát triển nhanh và bền vững đất nước. Trong quá trình thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, phải đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia và cán bộ khoa học và công nghệ đầu ngành. Đây chính là những “đầu tàu của đội ngũ đầu tàu”, đóng vai trò quyết định đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao từ nhận thức đến chủ trương, chính sách và hiệu quả trong triển khai thực tiễn. Bên cạnh đó, cần phải đổi mới tư duy trong tuyển dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực trên cơ sở năng lực, hiệu quả công việc. Đây chính là động lực để mỗi cá nhân không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề và năng suất, hiệu quả lao động để khẳng định chất lượng cao của mình. Tây Ninh xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là trách nhiệm, nghĩa vụ của toàn xã hội, của hệ thống chính trị, trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lý cũng như của mỗi cá nhân, trong đó có nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt là tập trung vào giáo dục cho đối tượng là thanh niên nhận thức đúng về vai trò, trách nhiệm và cơ hội để họ phấn đấu, cống hiến cho đất nước trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0.

*Ba là, nâng cao vai trò trách nhiệm*

*trong quản lý, sử dụng, tạo nguồn CBCCVC.*

Nâng cao chất lượng đội ngũ quản lý các cấp trong việc phát hiện, thu hút, trọng dụng và giúp đỡ cho nhân tài trong từng cơ quan, đơn vị. Để thực hiện tốt trách nhiệm trong quản lý, sử dụng, tạo nguồn CBCCVC phải xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và cộng tác thực hiện ý tưởng. Xây dựng một môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo, không đố kỵ, tạo điều kiện cho người tài thăng tiến nghề nghiệp và cống hiến chính là yếu tố có tính quyết định để giữ chân và phát huy tài năng. Giao trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc tuyển dụng, trọng dụng CBCCVC, gắn thẩm quyền sử dụng với thẩm quyền tuyển dụng, qua đó, nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, lựa chọn được đúng người có đủ năng lực, tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu công việc.

*Bốn là, nâng cao hiệu quả quản lý, tổ chức thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng CBCCVC.*

Chương trình bồi dưỡng cần được xây dựng phù hợp với từng nhóm tài năng: lãnh đạo, quản lý; tham mưu xây dựng chiến lược và hoạch định chính sách; thực thi thừa hành... Tránh việc bồi dưỡng mang tính hình thức, rập khuôn, cần có tính mới, chương trình có tính ứng dụng vào thực tiễn và thiết kế chương trình bồi dưỡng mang tính chuyên biệt dành riêng cho các đối tượng là nguồn nhân lực chất lượng cao. Bên cạnh đó, lựa chọn các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín trong nước và trên thế giới phù hợp để cử những người có tài năng tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Kết hợp hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển tài năng cần được thực hiện bằng hình thức luân chuyển, điều động, biệt phái theo kế hoạch, tạo điều kiện cho người có tài năng thử thách và cọ xát thực tiễn. Tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập, nghiên cứu, môi trường cọ xát thử thách rèn luyện

để các tài năng trẻ, sinh viên tốt nghiệp mới ra trường tham gia công tác ở khu vực công có cơ hội phát huy năng lực, sở trường. Tập hợp, phát triển đội ngũ giảng viên tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là các chuyên gia, nhà giáo dục, khoa học, lãnh đạo, quản lý, kinh doanh đầu ngành, có trình độ, kinh nghiệm, uy tín cao ở trong và ngoài nước để giảng dạy, truyền kinh nghiệm, hun đúc khát khao cống hiến cho cơ quan, tổ chức, đơn vị.

*Năm là, sắp xếp tổ chức, bộ máy tinh gọn cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC; Thực hiện có hiệu quả công tác cán bộ.*

Trong quá trình đổi mới quản trị quốc gia và cải cách hành chính nên nhà nước thì tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế là xu hướng tất yếu. Vì vậy, những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc khu vực công càng phải có năng lực cao hơn, hoàn thiện hơn. Thu hút và trọng dụng nhân tài bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị, chất lượng và hiệu quả cung ứng dịch vụ công cho người dân, tổ chức, đồng thời là giải pháp, động lực cho quá trình cải cách hành chính nhà nước. Vì vậy cần bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ, thống nhất giữa các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn tỉnh trong phát hiện, tiến cử và thực hiện chính sách đối với nhân tài; có chính sách khen thưởng, tôn vinh và xử lý nghiêm các vi phạm chính sách nhân tài.

*Sáu là, đổi mới công tác quản lý nguồn nhân lực, thu hút, giữ chân nhân tài mang tính bền vững*

Việc đổi mới công tác quản lý nguồn nhân lực, thu hút, giữ chân nhân tài trong khu vực công đang là yêu cầu tất yếu, cấp bách, quan trọng trong tình hình mới. Về lâu dài, cần đánh giá khách quan, toàn diện công tác này để hoàn thiện hệ thống thể chế, pháp luật công chức - công vụ đồng bộ để tạo cơ sở hình thành nên môi trường công tác hấp dẫn như mô hình công sở tại các nước phát triển nhằm thu hút, phát triển

một đội ngũ CBCCVC chuyên nghiệp, chất lượng cao. Trong đó, chú trọng xây dựng các thể chế về đạo đức công vụ, quy định rõ, đầy đủ về những thái độ, hành vi không được phép, các hình thức kỷ luật đối với những vi phạm nhằm tăng cường kỷ cương hành chính. Và, quan trọng hơn là đề cao tinh thần trách nhiệm, ý chí, nhiệt tình làm việc của đội ngũ CCVC, cũng như là cơ chế ghi nhận, khen thưởng. Đối với trường hợp là du học sinh tự túc, trí thức trẻ nước ngoài tình nguyện về địa phương công tác và thi tuyển CCVC vào các cơ quan nhà nước cần có những chính sách công bằng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và đưa vào nguồn quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo quản lý như những trường hợp CBCCVC trong chương trình học bổng nhà nước.

*Tám là, khuyến khích phát hiện và tiến cử nhân tài*

Việc tìm kiếm nhân tài nhằm phát hiện người có phẩm chất đạo đức, lối sống chuẩn mực; có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và Nhân dân; có trình độ, năng lực sáng tạo vượt trội; có công trình, sản phẩm, thành tích, công trạng hoặc cống hiến đặc biệt tạo nên sự tiến bộ, phát triển của một lĩnh vực, một cơ quan đơn vị, của địa phương. Phát huy vai trò và trách nhiệm phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, chính trị - xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp. Các cơ quan chuyên môn và địa phương chủ động, tích cực phối hợp với các cơ sở giáo dục - đào tạo để phát hiện sớm tài năng trẻ là học sinh, sinh viên. Để làm tốt công tác này cần xác lập cơ chế khuyến khích, đề cao vai trò trách nhiệm phát hiện, giới thiệu, tiến cử nhân tài trên cơ sở công khai minh bạch, dân chủ trong giới thiệu, tiến cử, công nhận nhân tài. Theo tinh thần văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII nhấn mạnh: “Có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, khuyến khích bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói,

dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung”.

Để thực hiện chính sách thu hút nhân tài vào làm việc trong khu vực công trên địa bàn tỉnh Tây Ninh cần gắn kết chặt chẽ và triển khai đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài trên tất cả các ngành, lĩnh vực phải gắn với phục vụ, đáp ứng các chiến lược về phát triển

KT-XH, quốc phòng, an ninh, thông tin và truyền thông.... Thực hiện các khâu đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, sẽ thúc đẩy phát triển nhanh và bền vững về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; tạo lập môi trường văn hóa xã hội lành mạnh, bảo đảm việc bảo tồn, phát huy các giá trị văn hóa truyền thống dân tộc, đạo đức xã hội góp phần xây dựng Tây Ninh ngày càng phát triển và vững bước đi lên./.

(\*) Thân Nhân Trung (1419 - 1499). Thượng thư Bộ Lại, Chương Hàn lâm viện kiêm Đông các đại học sĩ, Nhập nội phụ chính, Tế tửu Quốc Tử Giám.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

- (1) V. I. Lênin: *Toàn tập*, tập 45, tr.117. Sdd, 1978, Hà Nội.
- (2) (3) (4). Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, tập 5, tr.632, tr.114, tr.320. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2011, Hà Nội.
- (5) *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, tr. 75. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, Hà Nội.
- (6) *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, tr. 83. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, Hà Nội.
- (7) *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, tr. 76. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, Hà Nội.
- (8) *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ*

*XIII*, tập I, tr. 203-204. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, Hà Nội.

- (9) <https://sonoivu.tayninh.gov.vn/vi/news/van-phong/tay-ninh-tich-cuc-dao-tao-va-thu-hut-nhan-tai-2478.html>
- (10) Nghị quyết số 47/2022/NQ-HĐND ngày 09/12/2022 của HĐND tỉnh Tây Ninh về chính sách thu hút hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao; hỗ trợ công chức, viên chức và nhân viên ngành Y tế tỉnh Tây Ninh.
- (11) Quyết định số 1944/QĐ-UBND ngày 22/09/2022 của UBND tỉnh Tây Ninh ban hành Đề án “*Phát triển nguồn nhân lực khu vực công chất lượng cao tỉnh Tây Ninh giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030*”.
- (12) ThS. Đào Mạnh Hoàn, Viện Khoa học tổ chức nhà nước “*Thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*”, Ngày đăng 16/12/2020.  
<https://moha.gov.vn/tintuc/Pages/listbnv.aspx?Cat=736&ItemID=44625>