

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

LÊ THỊ NGỌC HOA

THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI
TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

LÊ THỊ NGỌC HOA

THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI
TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC
Mã số: 9310204

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. PGS.TS. HOÀNG ANH

2. TS. TRẦN THỊ HUYỀN

HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Lê Thị Ngọc Hoa

MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	8
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	8
1.2. Đánh giá kết quả nghiên cứu đã đạt được và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu	28
Chương 2: THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH – MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN	34
2.1. Một số khái niệm cơ bản	34
2.2. Nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài	45
Chương 3: THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	77
3.1. Khái quát về Thành phố Đà Nẵng	76
3.2. Thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh	84
3.3. Những vấn đề đặt ra trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay	128
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN 2045	139
4.1. Dự báo những nhân tố tác động đến thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng	139
4.2. Phương hướng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh	151
4.3. Giải pháp thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn 2045	155
KẾT LUẬN	179
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	182
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	183
PHỤ LỤC	196

DANH MỤC CÁC BẢNG

Trang

Bảng 3.1. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tại Thành phố Đà Nẵng	94
Bảng 3.2. Số lượng học viên Đề án 922 được cử đi học theo khối nước	96
Bảng 3.3. Cơ cấu học viên Đề án 922 được cử đi học theo khối ngành	97
Bảng 3.4. Cơ cấu ngành, nghề tiếp nhận đối tượng thu hút tại Thành phố Đà Nẵng	103
Bảng 3.5. Trình độ đào tạo của đối tượng thu hút khi được nhận về cơ quan	117
Bảng 3.6. Mức độ phù hợp của công việc được giao khi tiếp nhận nhân tài	119

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Trang

Biểu đồ 3.1. Số lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tại Thành phố Đà Nẵng	93
Biểu đồ 3.2. Tỷ lệ phân loại theo ngành, nghề của học viên tham gia chính sách phát triển nhân lực tại Thành phố Đà Nẵng	100
Biểu đồ 3.3: Tỷ lệ lựa chọn chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng thu hút	100
Biểu đồ 3.4. Trình độ đào tạo của đối tượng thu hút tại Đà Nẵng	116
Biểu đồ 3.5. Đánh giá mức độ hài lòng về thu nhập của nhân tài	121
Biểu đồ 3.6: Đánh giá mức độ phù hợp của chính sách hỗ trợ nhà ở cho nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng	123

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong suốt chiều dài lịch sử hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước của dân tộc, “quý trọng hiền tài” là truyền thống quý báu mà cha ông ta đã để lại cho thế hệ sau. Việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài được xem là nhân tố quyết định đến sự thịnh - suy, hưng - vong của đất nước.

Kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp của dân tộc, tinh hoa văn hoá nhân loại và chủ nghĩa Mác – Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phát triển và nâng tầm thành nghệ thuật “thu hút và trọng dụng nhân tài” đầy tính nhân văn, khoa học và thực tiễn sâu sắc. Với tầm nhìn chiến lược, Người luôn khẳng định vị trí, vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng. Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh không ngừng tìm kiếm, bồi dưỡng, quy tụ, đoàn kết và trọng dụng nhân tài, không phân biệt thành phần xuất thân, tôn giáo,... chỉ cần họ có lòng yêu nước, có tài năng và tâm huyết phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Tư tưởng của Người về thu hút và trọng dụng nhân tài trở thành một bộ phận quan trọng trong di sản tư tưởng Hồ Chí Minh, là kim chỉ nam định hướng cho Đảng và Nhà nước Việt Nam trong quá trình hoạch định và triển khai chiến lược quốc gia về nhân tài.

Đảng Cộng sản Việt Nam ngay từ khi mới ra đời đã coi việc thu hút và trọng dụng nhân tài là động lực then chốt cho sự phát triển đất nước. Đây được xác định là mục tiêu hàng đầu trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Trong bối cảnh hiện nay, trước những cơ hội và thách thức từ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và toàn cầu hóa, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài đa lĩnh vực, trở nên cấp bách. Kế thừa quan điểm nhất quán qua các kỳ đại hội, trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Đảng ta tiếp tục khẳng định: “phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài” [34, tr.115] là nhiệm vụ then chốt, cần “thực hiện tốt các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ, nhất là chuyên gia đầu ngành, nhân tài trong lĩnh vực

khoa học và công nghệ” [34, tr.142]. Đặc biệt, khi chiến lược đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đang được đẩy mạnh triển khai, yêu cầu thu hút và trọng dụng nhân tài trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Nhân lực chất lượng cao chính là nền tảng tạo đột phá cho công nghệ, kinh tế số và hội nhập quốc tế. Vì vậy, các địa phương, nhất là các trung tâm kinh tế lớn, cần có chiến lược đồng bộ, chủ động trong việc phát hiện, thu hút và bồi dưỡng nhân tài.

Từ khi trở thành Thành phố trực thuộc Trung ương vào năm 1997, Đà Nẵng đã không ngừng nỗ lực để xây dựng hình ảnh một đô thị hiện đại, thông minh và đáng sống. Với vị thế là trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục và công nghệ thông tin của khu vực miền Trung - Tây Nguyên, Đà Nẵng xác định rõ thu hút và trọng dụng nhân tài là một trong những “đột phá chiến lược” trong công cuộc phát triển toàn diện. Thành phố đã ban hành và triển khai nhiều chính sách nhằm thu hút nhân tài như: chính sách học bổng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chế độ ưu đãi cho người có trình độ chuyên môn sâu hay các chương trình học bổng du học dành cho sinh viên giỏi, chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với nhu cầu thị trường... nhằm tạo dựng đội ngũ nhân lực có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, phục vụ cho mục tiêu xây dựng, phát triển thành phố nhanh và bền vững. Tuy nhiên, quá trình thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng vẫn còn một số hạn chế: Việc đánh giá nhân tài đôi khi còn nặng về bằng cấp; môi trường làm việc ở một số cơ quan, đơn vị thiếu năng động; chính sách đãi ngộ chưa đủ sức cạnh tranh với các địa phương phát triển hơn trong nước và quốc tế... Hệ quả là một bộ phận nhân tài chưa có cơ hội phát huy hết năng lực, thậm chí lựa chọn rời bỏ khu vực công, hoặc rời khỏi thành phố để tìm kiếm môi trường làm việc tốt hơn.

Mặt khác, trong bối cảnh Đà Nẵng mở rộng địa giới hành chính, nhằm thích ứng với yêu cầu phát triển mới, vấn đề đặt ra không chỉ nằm ở sự thay đổi về quy mô không gian mà còn là yêu cầu cấp thiết về một bước tiến vượt bậc trong chất lượng bộ máy quản lý và đội ngũ nhân tài. Việc vận hành một đô thị mở rộng về

tầm vóc cần đến một lực lượng nhân tài đông đảo hơn, đa dạng hơn, có năng lực quản lý và tư duy sáng tạo trên nhiều lĩnh vực. Chính điều đó đòi hỏi phải có một chiến lược bài bản, thực chất và hiệu quả trong việc lựa chọn, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài.

Trước tình hình đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài tiếp tục khẳng định giá trị định hướng to lớn. Tư tưởng của Người là kim chỉ nam về nguyên tắc lựa chọn nhân tài dựa trên sự kết hợp giữa đức và tài, trên tinh thần công bằng, dân chủ, “đúng người, đúng việc”, biết trao quyền và đặt niềm tin vào nhân tài. Việc nghiên cứu và vận dụng tư tưởng này vào thực tiễn thu hút và trọng dụng nhân tài tại Đà Nẵng không chỉ mang ý nghĩa chiến lược với thành phố, mà còn đóng góp vào sự phát triển bền vững của đất nước trong giai đoạn mới.

Xuất phát từ những lý do trên, nghiên cứu sinh chọn đề tài “***Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh***” làm đề tài luận án tiến sĩ, chuyên ngành Hồ Chí Minh học.

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài; đánh giá thực trạng vận dụng tư tưởng này tại Thành phố Đà Nẵng; luận án đề xuất phương hướng và giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận án có các nhiệm vụ chủ yếu sau:

Một là, tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, khái quát những kết quả đã đạt được và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.

Hai là, làm rõ các khái niệm công cụ và phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài.

Ba là, đánh giá thực trạng; chỉ ra những thành tựu, hạn chế; phân tích nguyên nhân và chỉ rõ những vấn đề đặt ra tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Bốn là, dự báo những nhân tố tác động và đề xuất phương hướng, giải pháp

nhằm nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

- Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài
- Thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Luận án nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài và sự vận dụng vào thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng.

Trong phạm vi của luận án, khái niệm “nhân tài” với nội hàm rộng, được hiểu là những cá nhân có đạo đức, năng lực thực tiễn và khả năng đóng góp cho sự phát triển xã hội. Họ có thể là cán bộ, công chức, viên chức, chuyên gia, nhà khoa học, doanh nhân, hay các cá nhân xuất sắc trong các lĩnh vực như khoa học, công nghệ, kinh tế, văn hóa, giáo dục... Với năng lực và ảnh hưởng vượt trội, những cá nhân này đóng vai trò quan trọng góp phần vào sự phát triển của Thành phố Đà Nẵng.

Về không gian: Luận án đánh giá việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng.

Về thời gian: Luận án tập trung khảo sát thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng từ năm 1997 đến tháng 1/2025.

- Nghiên cứu sinh chọn mốc thời gian nghiên cứu từ năm 1997 đến nay là do năm 1997 là dấu mốc quan trọng khi Đà Nẵng chính thức trở thành Thành phố trực thuộc Trung ương theo Nghị quyết số 07/1996/QH10 của Quốc hội. Đây là bước ngoặt lớn, đánh dấu sự thay đổi trong cơ chế quản lý, mở ra thời kỳ phát triển mạnh mẽ về kinh tế - xã hội, trong đó có nhiều chính sách đột phá về thu hút nhân tài. Việc bắt đầu từ năm 1997 giúp nghiên cứu có chiều sâu, thể hiện rõ quá trình phát triển và chuyển biến của chính sách thu hút nhân tài qua các thời kỳ.

Trong quá trình triển khai nghiên cứu luận án, nghiên cứu sinh thu thập số liệu cập nhật liên quan đến thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng đến tháng 4 năm 2021, vì những lý do khách quan sau:

- Đây là thời điểm tổng kết 25 năm xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng (1997 -2021), đồng thời là giai đoạn khởi đầu thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm mà Đại hội Đảng bộ Thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII (nhiệm kỳ 2020–2025) đề ra.

- Các cơ quan chức năng của Thành phố Đà Nẵng chưa hoàn thiện và công bố đầy đủ số liệu chính thức liên quan đến thu hút và trọng dụng nhân tài kể từ sau tháng 4/2021.

- Để đảm bảo tính tính liên tục và cập nhật của luận án, nghiên cứu sinh đã thực hiện điều tra xã hội học (300 phiếu dành cho đối tượng được thu hút là cán bộ, công chức, viên chức công tác tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn Thành phố, thời gian khảo sát từ tháng 5/2024 đến tháng 01/2025) kết hợp với phỏng vấn sâu các lãnh đạo, cán bộ quản lý cấp cao tại một số cơ quan, tổ chức trực tiếp tham gia hoạch định và thực thi chính sách nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng (thời gian phỏng vấn từ tháng 3 đến tháng 5 năm 2024).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam, chính sách của Thành uỷ Đà Nẵng về thu hút, trọng dụng nhân tài.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp luận

Luận án nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

- Phương pháp cụ thể

Luận án sử dụng các phương pháp: phương pháp logic và lịch sử, so sánh -

đối chiếu, phân tích - tổng hợp, khái quát hóa, điều tra xã hội học, phỏng vấn sâu...
Cụ thể:

Với chương tổng quan: Luận án sử dụng phương pháp thu thập, xử lý dữ liệu liên quan của các tài liệu, công trình được công bố của các học giả, tổ chức trong và ngoài nước; sử dụng phương pháp logic và lịch sử để đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

Với chương 2: Luận án sử dụng phương pháp logic và lịch sử, khái quát hoá, hệ thống hoá, so sánh để làm rõ một số khái niệm liên quan đến đề tài; đồng thời sử dụng phương pháp so sánh, phân tích văn bản để luận giải, nhận định, làm rõ khái niệm, nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài.

Với chương 3: Luận án sử dụng phương pháp phân tích tổng hợp, tổng kết thực tiễn, so sánh, thống kê, điều tra xã hội học, phỏng vấn sâu để đánh giá thực trạng và chỉ rõ những vấn đề đặt ra trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Với chương 4: Luận án sử dụng tổng hợp các phương pháp như: phân tích, tổng hợp, so sánh để luận giải các nhân tố tác động, đề xuất giải pháp thực hiện hiệu quả việc thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo Hồ Chí Minh.

5. Đóng góp khoa học của đề tài

- Luận án góp phần hệ thống hóa những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài.
- Đánh giá thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng từ năm 1997 đến nay.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

- Góp phần khẳng định giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam, quan điểm của Thành ủy Đà Nẵng về nhân tài, thu hút và

trọng dụng nhân tài.

- Luận án có thể làm tư liệu phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy, học tập những chuyên đề liên quan đến nhân tài, thu hút, trọng dụng nhân tài trong chuyên ngành Hồ Chí Minh học, khoa học chính trị và khoa học xã hội nhân văn.

- Góp phần cung cấp những luận cứ, cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hoạch định chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài ở tại Thành phố Đà Nẵng.

7. Kết cấu của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 4 chương, 10 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

Đến nay, đã có rất nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến các nội dung về nhân tài; thu hút và trọng dụng nhân tài; tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài. Theo cách tiếp cận của nghiên cứu sinh, các nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án có thể được phân chia thành các nhóm chủ yếu sau:

1.1.1. Những nghiên cứu về thu hút và trọng dụng nhân tài nói chung

Luận án tiếp cận các nghiên cứu về thu hút và trọng dụng nhân tài theo những công trình tiêu biểu sau:

Cuốn sách *“Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia”* [55] của Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng (2004), đã nghiên cứu về vị trí, tầm quan trọng của nhân tố con người và nguồn nhân lực trong sự phát triển đất nước. Cuốn sách đã cung cấp cái nhìn tổng quan về các phẩm chất cần có của nhân tài, kinh nghiệm đào tạo và sử dụng nhân tài trong truyền thống dân tộc. Bên cạnh đó, tác giả cũng phân tích thực trạng, từ đó, đề xuất những giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Tác giả khẳng định vai trò quan trọng của nhân tài trong sự phát triển của đất nước và nhấn mạnh rằng Đảng và Nhà nước luôn coi trọng việc phát triển nguồn nhân lực tài năng. Trong các văn kiện quan trọng của Đảng và Nhà nước, mục tiêu phát triển giáo dục được xác định là chìa khóa để nâng cao dân trí, từ đó xây dựng nền tảng đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Giáo dục là yếu tố cốt lõi để phát triển nhân tài và góp phần làm giàu thêm "nguyên khí của quốc gia", tạo động lực cho sự phát triển bền vững và thịnh vượng của đất nước.

Tác giả Hồ Bá Thâm (2006) trong công trình *“Tài năng trẻ phát triển và sử dụng”* [115], đã làm rõ định nghĩa “nhân tài” dưới góc nhìn tâm lý học. Theo tác giả Hồ Bá Thâm, tài năng ở đây chính là sự kết hợp các loại tố chất, năng lực giúp cho chủ thể hoàn thành một cách sáng tạo và thuận lợi các hoạt động của mình.

Trong đó, tác giả xác định tiêu chí lớn nhất để xác định nhân tài chính là tính chất phụng sự xã hội, bởi khó có thể công nhận một tài năng mà lại không hề phục vụ gì cho cộng đồng, cho quốc gia, dân tộc mình - nơi đã nuôi dưỡng và sinh thành tài năng đó. Và chỉ khi “phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân”, tài năng đó mới tỏa sáng và được tôn vinh trong lòng dân tộc. Như vậy, tác giả Hồ Bá Thâm đã thiên về hướng kết quả công việc, sự hoàn thành một cách sáng tạo hoạt động nào đó để xác định nhân tài. Hay nói cách khác, tác giả cho rằng, nhân tài là người có năng lực công tác được thể hiện ở cách thức làm việc và hiệu quả công việc.

Đề cập đến vai trò của trí thức, nhân tài trong sự nghiệp cách mạng, đặc biệt là trong cuộc chạy đua về sức mạnh tổng hợp quốc gia, cuốn sách *“Trí thức Việt Nam tiến cùng thời đại”* [57] của tác giả Nguyễn Đắc Hưng (2008), nhấn mạnh vai trò của việc phát triển đội ngũ trí thức và nhân tài, khi thế giới ngày càng phụ thuộc vào lao động có chất lượng cao. Do đó, giáo dục được xem là yếu tố nền tảng, đóng vai trò quyết định trong việc phát triển con người toàn diện. Nhận thức rõ tầm quan trọng của trí thức và nhân tài, tác giả đề xuất một số giải pháp tập trung vào việc phát triển đội ngũ trí thức trong nước và thu hút nhân tài từ nước ngoài. Đây được coi là yếu tố đảm bảo cho sự thành công trong chiến lược phát triển của Việt Nam thời kỳ hội nhập.

Trong công trình *“Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam”* [131] do Phạm Hồng Tung chủ biên (2008), các tác giả đi vào khảo lược kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài của cha ông ta trong các thời kỳ lịch sử khác nhau, trên cơ sở đó rút ra những bài học kinh nghiệm hữu ích, góp phần xây dựng luận cứ khoa học cho công tác phát triển nhân tài ở nước ta hiện nay và trong tương lai. Đây là một trong những công trình có sự dày công nghiên cứu, được trình bày trong 8 chương về vấn đề “nhân tài” từ thời dựng nước đến đầu thế kỷ XX; vấn đề về giáo dục Nho học và việc đào tạo, tuyển chọn nhân tài, quan niệm mới về nhân tài và đào tạo nhân tài ở Việt Nam. Nét đặc biệt của công trình là ở chỗ có sự đa dạng trong việc khảo sát các quan niệm về nhân tài của “dân gian Việt Nam”, của các giai đoạn trong lịch sử.

Đây là tư liệu quý cho tác giả luận án tham khảo.

Tác giả Nguyễn Ngọc Phú (2010) trong công trình “*Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới - những vấn đề lý luận*” [91] đã tập hợp các bài viết của nhiều tác giả quan niệm về nhân tài. Theo tác giả Nguyễn Ngọc Phú, nhân tài là toàn bộ cấu trúc nhân cách người tài, còn tài năng chỉ là mức độ cao của năng lực con người. Sau đó tác giả chia cấu trúc nhân tài gồm 6 điểm: *Một là*, thái độ tích cực đối với sự phát triển và tiến bộ của xã hội; *Hai là*, mục tiêu sống rõ ràng, kiên định và cao cả; *Ba là*, động cơ và niềm đam mê mạnh mẽ trong công việc; *Bốn là*, trí tuệ xuất sắc, vượt trội; *Năm là*, kiến thức sâu rộng và kỹ năng thành thạo trong nhiều lĩnh vực; *Sáu là*, các phẩm chất nhân cách bền vững, hình thành từ quá trình phát triển lâu dài, tạo nên sự khác biệt đặc trưng”. Kết quả nghiên cứu này đóng vai trò quan trọng trong việc phân tích và làm rõ đặc điểm cũng như cấu trúc của nhân tài trong quá trình thực hiện luận án của tác giả.

Cuốn sách “*Khuyến tài*” [26] của tác giả Phạm Tất Dong (2013), đã tập trung vào nội dung phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là vấn đề bồi dưỡng và đào tạo nhân tài. Tác giả phân tích hệ thống các khái niệm quan trọng như tri thức, trí tuệ, năng khiếu, năng lực và tài năng, từ đó làm rõ những con đường dẫn đến sự phát triển của tài năng và tri thức, cũng như các yếu tố cần thiết để hình thành và nuôi dưỡng tài năng. Mục tiêu cuối cùng của việc khuyến khích tài năng là thúc đẩy sự phát triển toàn diện của mỗi cá nhân trong xã hội. Cuốn sách nhấn mạnh tầm quan trọng của phát huy tài năng trong tất cả các lĩnh vực từ giáo dục, y tế khoa học, nghệ thuật, thể thao cho đến quốc phòng, an ninh. Tác giả kết luận rằng “Tài năng nảy nở từ tri thức”, chỉ ra rằng tài năng không thể phát triển một cách bền vững nếu thiếu sự chăm sóc, nuôi dưỡng và tạo điều kiện phát triển từ xã hội. Chỉ khi xã hội chú trọng đến việc phát triển con người và giúp họ trở thành những công dân có ích, tài năng mới có thể thực sự phát huy.

Công trình “*Nhân tài với tương lai đất nước*” [58] do Nguyễn Đắc Hưng (2013) sưu tầm và biên soạn, đã đóng góp đáng kể vào việc nghiên cứu về nhân

tài, từ đó làm nổi bật vai trò quan trọng của nhân tài và chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam cũng như ở một số nước trên thế giới. Nội dung cuốn sách khẳng định rằng, nhân tài chính là yếu tố quyết định đến sự phồn thịnh của mỗi quốc gia và tương lai của từng dân tộc. Dựa trên các định nghĩa về tiềm năng, khả năng, năng lực, tài năng, trí tuệ, sáng tạo, tác giả đưa ra khái niệm "Nhân tài". Cuốn sách không chỉ phân tích những bài học lịch sử về sự trọng dụng hiền tài của cha ông ta, mà còn phân tích các kinh nghiệm phát triển nhân tài từ những quốc gia tiên tiến như Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc và Trung Quốc. Tác giả đưa ra dự báo, sự cạnh tranh trong thế kỷ XXI giữa các quốc gia sẽ ngày càng trở nên gay gắt, đặc biệt trong các lĩnh vực văn hoá và khoa học, công nghệ. Để chiến thắng trong cuộc đua này, các quốc gia đều nhận thức rằng nhân tài chính là yếu tố then chốt, và việc đào tạo một đội ngũ nhân lực chất lượng cao, với những cá nhân xuất sắc trong mọi lĩnh vực, sẽ là yếu tố quyết định. Đặc biệt, trong chương cuối cùng, tác giả đã phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về việc phát triển nhân tài. Những chiến lược đào tạo, bồi dưỡng tài năng, từ việc tuyển chọn học sinh năng khiếu đến việc cử đi đào tạo những nhân tài cho đất nước, đã được trình bày chi tiết với các số liệu minh chứng cụ thể. Cuốn sách là một nguồn tư liệu quý nghiên cứu về nhân tài, đem lại nhiều bài học có giá trị trong việc phát huy ngày càng tốt hơn vai trò của đội ngũ này với tương lai đất nước.

Tác giả Nhiệm Ngạn Thân (2015) trong công trình *“Phát hiện và sử dụng nhân tài”* [114] đã tổng kết, kiểm nghiệm lại những điều đã làm, đã thấy, đã nghe, đã nghĩ,... trong suốt quãng đời 40 năm công tác và phấn đấu của tác giả. Nội dung sách hàm chứa tư tưởng rất sâu sắc về kinh nghiệm quý báu trong việc “dụng nhân”, được đúc rút từ thực tiễn công tác, những điều mắt thấy tai nghe từ góc độ của người quản lý, vừa mang theo hơi thở cuộc sống, vừa thể hiện trí tuệ của một học giả uyên thâm. Phần chủ yếu của cuốn sách tác giả đi sâu trình bày về công tác cán bộ, trong đó đề cập rất thẳng thắn, không né tránh những vấn đề mà xã hội đang quan tâm như tính dân chủ trong Đảng, phong cách viết, phong cách hội họp,

thể chế chính trị,... Cuốn sách là tài liệu hữu ích, đặc biệt đối với các cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ làm công tác nhân sự có điều kiện nghiên cứu, tham khảo, gợi mở những cách thức trong việc phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Cuốn sách “*Chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam hiện nay*” [118] của tác giả Cao Văn Thông - Đỗ Xuân Tuất (2015) bàn về nhiều khía cạnh của nhân tài trong bối cảnh phát triển của Việt Nam. Các tác giả đã đi sâu phân tích các khái niệm như tiềm năng, năng khiếu, năng lực, tài năng, nhân tài, thiên tài, trí thức, và phân tích nội hàm và ý nghĩa của những khái niệm này. Cuốn sách khái quát quan niệm của cha ông ta về vai trò của "hiền tài" và chính sách "chiêu hiền, đãi sĩ" trong các triều đại phong kiến Việt Nam. Đồng thời, tác giả cũng đề cập đến tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về trí thức và nhân tài, làm rõ những quan điểm của Người về việc phát triển nhân tài trong bối cảnh hiện đại. Bên cạnh đó, cuốn sách cung cấp những bài học kinh nghiệm quý báu từ Trung Quốc trong việc đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nhân tài, từ đó gợi mở các giải pháp để cải thiện công tác bồi dưỡng và đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam. Tác giả khẳng định trong bối cảnh hiện nay, việc Chính phủ sớm triển khai nghiên cứu và xây dựng một chiến lược nhân tài quốc gia là hết sức cần thiết. Một chiến lược rõ ràng và bài bản sẽ giúp tối ưu hóa nguồn lực con người, phát huy tiềm năng sáng tạo và năng lực của mỗi cá nhân trong xã hội.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự chuyển đổi không ngừng của môi trường kinh doanh hiện đại, việc thu hút và trọng dụng nhân tài cũng trở thành một trong những đề tài nghiên cứu được nhiều học giả và nhà quản trị trên thế giới quan tâm, có thể đến một số công trình sau:

Cuốn sách “*Attract, engage and retain top talent: 50 plus one strategies used by the best*” [8] của nhóm tác giả Aubin & Carlsen (2008) đã đưa ra một luận điểm triết học sâu sắc rằng, nhân tài không chỉ là “nguồn lực” mà là “nội lực sống còn” của tổ chức. Nội dung cuốn sách đề cập đến việc xây dựng một văn hóa tổ chức dựa trên sự cộng hưởng giữa thương hiệu tuyển dụng, hành vi lãnh đạo và

giá trị cá nhân của nhân viên trong môi trường làm việc. Theo đó, việc thu hút, gắn kết và giữ chân nhân tài không thể chỉ là chiến lược nhân sự mà phải trở thành triết lý lãnh đạo xuyên suốt, phản ánh qua mọi hành vi tổ chức. Từ kinh nghiệm của các tổ chức thành công, tác giả nhấn mạnh rằng khi nhân viên thực sự được trao quyền, ghi nhận và đồng hành cùng mục tiêu tổ chức, họ trở thành những chủ thể tự giác, góp phần tạo ra hiệu suất vượt trội một cách bền vững. Từ đó, cuốn sách gợi mở một hướng tiếp cận đáng suy ngẫm cho các nhà hoạch định chính sách nhân sự tại Việt Nam: Thay vì tập trung thuần túy vào lương thưởng hay kỹ năng, cần ưu tiên xây dựng một hệ giá trị tổ chức có khả năng khơi dậy động lực nội tại của nhân sự, tương thích với bối cảnh văn hóa địa phương và khát vọng phát triển của từng cá nhân.

Cuốn sách “*The Talent Advantage: How to Attract and Retain the Best and the Brightest*” [148] của nhóm tác giả Weiss & Mackay (2009) là một công trình có giá trị lý luận và thực tiễn trong lĩnh vực quản trị nhân sự chiến lược. Trên cơ sở phân tích thực tiễn điều hành tại nhiều tập đoàn lớn, tác giả đã khẳng định rằng nhân tài là nguồn lực trọng yếu quyết định năng lực cạnh tranh của tổ chức trong nền kinh tế tri thức. Khác với cách tiếp cận truyền thống xem quản lý nhân sự là chức năng hành chính, cuốn sách đề xuất một mô hình tích hợp giữa chiến lược kinh doanh và phát triển nguồn nhân lực, trong đó vai trò của lãnh đạo cấp cao là yếu tố then chốt. Nội dung cuốn sách cũng phản ánh một xu thế toàn cầu là sự thiếu hụt nhân tài chất lượng cao, đặc biệt trong các ngành đòi hỏi năng lực đổi mới và thích ứng nhanh. Đồng thời, các vấn đề được đề cập như thiếu kế hoạch kế nhiệm, năng lực lãnh đạo kém trong phát triển con người, và tư duy ngắn hạn trong tuyển dụng cũng là những khía cạnh có thể tìm thấy trong bối cảnh Việt Nam hiện nay. Những lập luận và giải pháp mà tác giả đưa ra từ vai trò tiên phong của lãnh đạo, đến các hình thức đào tạo linh hoạt như huấn luyện, cố vấn, học nghề, có thể là cơ sở lý luận hữu ích để Thành phố Đà Nẵng xây dựng chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng hiện đại và bền vững.

Cuốn sách “*Attracting and retaining talent: Becoming an employer of*

choice” [10] của tác giả Baker (2014) xoay quanh khái niệm cốt lõi "nhà tuyển dụng được lựa chọn" (Employer of Choice) — tức là tổ chức trở thành nơi làm việc lý tưởng, thu hút và giữ chân nhân tài thông qua một nền văn hóa doanh nghiệp mới, đáp ứng những nhu cầu thay đổi sâu sắc của người lao động trong kỷ nguyên hiện đại. Trọng tâm của mô hình này là tám giá trị nền tảng: triển khai linh hoạt, tập trung vào khách hàng, hiệu suất toàn diện, làm việc theo dự án, ý nghĩa công việc, sự cam kết thay cho lòng trung thành, học tập và phát triển liên tục, và minh bạch trong thông tin. Triết lý cốt lõi xuyên suốt cuốn sách là sự chuyển dịch từ mô hình quan hệ đối đầu giữa người lao động – người sử dụng lao động sang một quan hệ đối tác đích thực, dựa trên sự thấu hiểu và thích ứng với nhu cầu thay đổi không ngừng của cả hai bên. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, thị trường lao động linh hoạt và thể hệ nhân sự trẻ ngày càng đòi hỏi giá trị cá nhân cao hơn, mô hình của Baker mang lại một khung lý thuyết hữu ích để đánh giá năng lực cạnh tranh nhân sự của doanh nghiệp hiện đại. Đây là tiền đề học thuật quan trọng để soi chiếu vào thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Việt Nam, khi mà cơ chế tuyển dụng ở một số cơ quan còn mang nặng tính hành chính và chưa thực sự tạo dựng được môi trường làm việc lý tưởng để thu hút và giữ chân nhân tài.

Bài báo *Green Recruitment: A New-Fangled Approach to Attract and Retain Talent* [7] của tác giả Aranganathan (2018), trình bày một cách có hệ thống về khái niệm “tuyển dụng xanh” (Green Recruitment) – một xu hướng đang nổi lên trong chiến lược thu hút và giữ chân nhân tài tại các tổ chức hiện đại. Tuyển dụng xanh – tuyển người có tư duy và hành vi thân thiện với môi trường – không chỉ giúp bảo vệ môi trường mà còn nâng cao hình ảnh tổ chức và thu hút nhân tài, đặc biệt là thế hệ Y. Bài viết chỉ ra rằng cam kết môi trường của doanh nghiệp ngày càng ảnh hưởng lớn đến quyết định nghề nghiệp của ứng viên, đồng thời phản ánh xu hướng xã hội ưa chuộng các tổ chức có trách nhiệm sinh thái. Bài viết góp phần mở rộng khái niệm về “thu hút nhân tài” từ góc nhìn truyền thống (lương, phúc lợi, cơ hội phát triển) sang cách tiếp cận giá trị xã hội, đặc biệt là giá trị xanh, phù hợp với định hướng phát triển nguồn nhân lực bền vững.

Bài báo *Effective Talent Retention Approaches* [89] của nhóm tác giả Dana L Ott, Julia Louise Tolentino, Snejina Michailova (2018) nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giữ chân nhân tài trong bối cảnh thiếu hụt nhân lực chất lượng cao toàn cầu. Các tác giả chỉ ra rằng, nhân tài là những cá nhân có kỹ năng, hiệu suất vượt trội và tiềm năng phát triển, đóng vai trò then chốt trong sự phát triển tổ chức. Việc mất nhân tài không chỉ gây tổn thất về chi phí tuyển dụng, đào tạo mà còn làm suy giảm lợi thế cạnh tranh. Bài viết đề xuất bốn chiến lược giữ chân nhân tài hiệu quả: xây dựng văn hóa tổ chức vững mạnh, đào tạo phù hợp với xu hướng tương lai, tạo môi trường làm việc tích cực và cung cấp cơ hội thăng tiến rõ ràng. Những nội dung này có giá trị tham khảo đối với Thành phố Đà Nẵng trong việc thu hút nhân tài đáp ứng yêu cầu bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đặt ra.

Ngoài ra, vấn đề thu hút và trọng dụng nhân tài còn được các đề tài nghiên cứu khoa học, bài báo trên các tạp chí đề cập đến, tiêu biểu:

Đề tài khoa học “*Nghiên cứu xác lập cơ sở khoa học cho quy trình phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*” [116], mã số ĐTĐL-2004/21 của tác giả Đào Trọng Thi (2004), tập trung vào việc xây dựng nền tảng lý luận cho quá trình nhận diện, tuyển chọn, đào tạo, phát triển và sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới. Đề tài làm rõ khái niệm “nhân tài”, từ đó phân tích các đặc điểm, các yếu tố tác động đến sự phát triển tài năng và nghiên cứu các giai đoạn hình thành, phát triển của nhân tài trong xã hội. Đặc biệt, nghiên cứu đi sâu vào việc phân loại và làm rõ các đặc trưng của từng nhóm tài năng, như tài năng lãnh đạo - quản lý, tài năng khoa học, công nghệ, kinh doanh, và các lĩnh vực khác. Việc phân tích chi tiết từng loại tài năng giúp chúng ta hiểu rõ hơn về cấu trúc tâm lý và năng lực đặc thù của từng nhóm. Đồng thời, qua đó, đề xuất các tiêu chí rõ ràng trong quá trình nhận diện, tuyển chọn, bồi dưỡng, đào tạo và xây dựng các chính sách sử dụng nhân tài phù hợp cho mỗi nhóm tài năng, nhằm phát huy cao nhất khả năng đóng góp của họ trong quá trình phát triển quốc gia.

Đề tài khoa học cấp nhà nước KX.09.08 “*Phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long - Hà Nội*” [22] do Vũ Hy Chương chủ nhiệm (2010), đã đưa ra quan niệm về nhân tài - hiền tài, các đối tượng nhân tài được thu hút, trọng dụng, đóng góp của các nhân tài; phân tích các quan điểm có tính triết lý, các chính sách và kinh nghiệm sử dụng nhân tài của Thăng Long - Hà Nội; những bài học kinh nghiệm trong đào tạo, phát hiện, tuyển chọn, thu hút, sử dụng nhân tài qua các thời đại của quá trình lịch sử phát triển Thủ đô Thăng Long - Hà Nội nói riêng, đất nước nói chung qua 10 thế kỷ,... Từ các quan điểm đó, đề tài đã đúc kết một cách thuyết phục 6 bài học kinh nghiệm lịch sử định hướng thực hiện chiến lược quốc sách hàng đầu về phát triển khoa học và đào tạo nhân tài.

Bài báo “*Bàn về nhân tài và phát hiện, sử dụng nhân tài hiện nay*” [122], của tác giả Phan Hữu Tích (2015); tập trung phân tích khái niệm nhân tài và đề xuất các giải pháp nhằm phát hiện, tuyển chọn và sử dụng hiệu quả nhân tài trong bối cảnh xã hội hiện nay. Tác giả nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thực thi dân chủ và bình đẳng xã hội để tạo điều kiện cho người tài được thể hiện và phát huy năng lực. Quá trình phát hiện và tuyển chọn nhân tài cần diễn ra một cách dân chủ, công minh, dựa trên các tiêu chí cụ thể và có thể lượng hóa, nhằm tránh nhầm lẫn và đảm bảo tính khách quan. Đồng thời, tác giả đề xuất học tập kinh nghiệm từ cha ông trong việc thiết lập chế độ tiến cử người tài, khen thưởng người có công tiến cử đúng và xử phạt nghiêm khắc những trường hợp lợi dụng việc tiến cử để cài cắm, sắp xếp người thân. Tác giả đề xuất, Đảng và Nhà nước cần có những quy định và chế tài nghiêm ngặt để ngăn chặn và xử lý các sai phạm trong việc phát hiện, tiến cử và sử dụng nhân tài, nhằm đảm bảo tính công bằng và hiệu quả trong công tác nhân sự. Nội dung bài báo giúp tác giả có thêm cơ sở để đề xuất các chính sách thực tế, hiệu quả trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Bài báo “*Bàn về vấn đề nhân tài và xây dựng chính sách nhân tài ở Việt Nam*” [126] của Ngô Sỹ Trung (2019), đã phân tích quan điểm của một số nhà

chính trị, nhà nghiên cứu hiện đại như Hồ Chí Minh, Mao Trạch Đông, Đặng Tiểu Bình về nhân tài. Từ đó, chỉ ra được điểm chung của 3 nhà chính trị này là đều xem nhân tài phải là người có cả đức lẫn tài. Bài báo cũng phân tích một số quan điểm của các nhà nghiên cứu hiện nay như Hồ Bá Thâm, Đỗ Thịnh, điểm chung của hai tác giả này là coi nhân tài là người có khả năng vượt trội trên từng lĩnh vực. Tác giả Ngô Sỹ Trung chỉ ra giá trị và hạn chế của các quan điểm về nhân tài; từ đó, xác định hệ thống các tiêu chí phục vụ cho việc nghiên cứu tham khảo xây dựng chính sách nhân tài. Những kết quả từ công trình nghiên cứu này sẽ góp phần làm phong phú thêm cơ sở lý luận và thực tiễn, cung cấp những thông tin hữu ích, hỗ trợ quá trình xây dựng và hoàn thiện chính sách nhân tài tại Việt Nam nói chung, cũng như tại Thành phố Đà Nẵng trong tương lai.

Tác giả Đinh Dũng Sỹ (2021) trong bài báo *“Đổi mới tư duy trong trọng dụng, thu hút nhân tài”* [108] đã nhấn mạnh, việc trọng dụng nhân tài đã trở thành một giá trị văn hóa tốt đẹp trong truyền thống lịch sử dân tộc. Trong thời đại Hồ Chí Minh, vấn đề nhân tài được Đảng và Nhà nước đặc biệt chú trọng, góp phần mang lại nhiều thành tựu đáng kể. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập hiện nay, khi mà sự phân công lao động và di chuyển nguồn nhân lực không còn biên giới, cùng với sự tác động của nền kinh tế thị trường, việc thay đổi tư duy trong chiến lược thu hút, trọng dụng nhân tài là hết sức cấp bách. Để đáp ứng yêu cầu của xu thế phát triển toàn cầu, cần phải có một hệ quan điểm mới, phù hợp và linh hoạt trong việc tiếp cận vấn đề này.

Bài báo *“Giải pháp về khung chính sách quốc gia đối với người có tài năng”* [47], của tác giả Tạ Ngọc Hải và Lục Việt Dũng (2021), đã đề xuất các giải pháp xây dựng khung chính sách quốc gia nhằm phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài. Tác giả nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao nhận thức, hoàn thiện khung pháp lý, tạo môi trường thuận lợi và đảm bảo sự chỉ đạo thống nhất trong triển khai chính sách. Bài viết đề xuất các biện pháp cụ thể như tuyên truyền chính sách, học hỏi kinh nghiệm quốc tế và cải thiện điều kiện làm việc để nhân tài có thể phát huy tối đa năng lực, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của

đất nước. Những nội dung về hoàn thiện pháp lý, tạo môi trường thuận lợi và nâng cao nhận thức, là gợi mở giúp Đà Nẵng định hướng chiến lược thu hút nhân tài phù hợp với điều kiện địa phương.

“Thu hút, trọng dụng nhân tài, tạo động lực để phát triển nhanh và bền vững” [28] là bài viết của tác giả Bùi Xuân Dũng (2022), đã trình bày một cách hệ thống về truyền thống trọng dụng nhân tài của dân tộc Việt Nam từ thời phong kiến đến hiện đại, nhấn mạnh vai trò quan trọng của nhân tài trong sự phát triển đất nước. Tác giả đã làm rõ quan điểm, chính sách của Đảng về thu hút, trọng dụng nhân tài qua các kỳ Đại hội, đặc biệt là tinh thần Đại hội XIII, đồng thời đề xuất các giải pháp như cải cách chính sách, nâng cao chất lượng giáo dục và tăng cường vai trò của Nhà nước trong quản lý nhân tài. Bài viết đã gợi mở những bài học từ chính sách của Đảng, giúp Đà Nẵng xây dựng các giải pháp thực tiễn để thu hút nhân tài một cách hiệu quả và bền vững.

Bài báo *Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới* [42] của tác giả Lê Thị Thanh Hà (2023), phân tích quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới, nhấn mạnh vai trò then chốt của nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự phát triển kinh tế - xã hội. Tác giả làm rõ các chính sách trọng dụng nhân tài, đổi mới giáo dục - đào tạo, thu hút nhân tài trong và ngoài nước, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện. Bài viết có giá trị trong việc hệ thống hóa chủ trương, chính sách của Đảng, góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho công tác nhân tài, song cần có thêm phân tích về những thách thức và giải pháp cụ thể hơn để nâng cao hiệu quả thực thi trong thực tế.

Bài báo *“Giải pháp đột phá trong chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo”* [1] của nhóm tác giả Nguyễn Tuấn Anh, Hoàng Anh Tuấn, Đào Thanh Thuỷ (2025) đã trình bày một cách hệ thống về vai trò trung tâm của nhân tài trong bối cảnh chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, từ đó đề xuất nhiều giải pháp trong đào tạo, thu hút và trọng dụng nhân tài. Điểm nổi bật là việc bài viết kết nối chặt

chê giữa lý luận (theo Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22-12-2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia) với thực tiễn phát triển đất nước, đồng thời cụ thể hóa bằng các biện pháp thiết thực như: học bổng toàn diện, chương trình đào tạo linh hoạt, hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, chính sách đãi ngộ hấp dẫn và môi trường làm việc hiện đại. Bài viết góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Những công trình này đã đề cập đến vấn đề thu hút và trọng dụng nhân tài, phát triển đội ngũ trí thức. Đây là nguồn tài liệu quý giá, cung cấp những cơ sở cả về lý luận và thực tiễn trong công tác thu hút và trọng dụng nhân tài mà tác giả sẽ kế thừa và phát huy trong quá trình thực hiện luận án của mình.

1.1.2. Những nghiên cứu liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài

Tìm hiểu tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, đến nay đã có một số công trình nghiên cứu ở các góc độ khác nhau, tiêu biểu như:

Tác giả Đàm Đức Vượng (2010) trong công trình *“Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài”* [145]. Đây là công trình khoa học trình bày một cách có hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ, công tác cán bộ, trọng dụng nhân tài và việc Người đã dày công đào tạo các bậc tiền bối của Đảng đủ đức, đủ tài, hết lòng phụng sự Tổ quốc và nhân dân qua các giai đoạn cách mạng. Từ những năm 1925, khi sáng lập Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên và Cộng sản Đoàn tại Quảng Châu, Nguyễn Ái Quốc đã đặt nền móng cho việc đào tạo đội ngũ cán bộ nòng cốt. Gần 200 thanh niên yêu nước đã được Người trực tiếp hoặc gián tiếp đào tạo, nhiều người trong số đó sau này trở thành những lãnh đạo ưu tú như Trần Phú, Lê Hồng Phong, Võ Nguyên Giáp, Phạm Văn Đồng, Trường Chinh, Lê Duẩn... Tác giả Đàm Đức Vượng cũng chỉ ra khả năng đặc biệt của Hồ Chí Minh trong việc phát hiện, đánh giá và sử dụng nhân tài – không chỉ bằng trực giác mà bằng trải nghiệm và trí tuệ cách mạng. Bên cạnh đó, các tác phẩm lý luận của Người như Đường cách mệnh, Sửa đổi

lối làm việc, Đạo đức cách mạng... cũng được giới thiệu như những cảm nang về xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu về đạo đức cách mạng và tinh thần chống chủ nghĩa cá nhân. Có thể nói, cuốn sách có giá trị thực tiễn to lớn, là nguồn tài liệu quý giá cho công tác cán bộ và chính sách trọng dụng nhân tài của Đảng, Nhà nước trong thời kỳ đổi mới và phát triển đất nước.

Cuốn sách *“Chủ tịch Hồ Chí Minh với bài học lịch sử và kinh nghiệm trọng dụng nhân tài”* [143] của tác giả Hồ Đức Việt, Phạm Hồng Tung (2012), đề cập đến quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về việc phát triển đội ngũ nhân tài, đặc biệt là công tác bồi dưỡng, phát huy và nâng cao chất lượng đội ngũ trí thức phục vụ cho sự nghiệp cách mạng. Bài học về “chiêu hiền, đãi sĩ” của Người thể hiện qua những hành động cụ thể, điển hình là vào năm 1950, khi Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ đạo việc tuyển chọn các thanh niên đáp ứng tiêu chuẩn khắt khe, cử họ sang Trung Quốc và Liên Xô để học hỏi và rèn luyện, nhằm đào tạo một thế hệ trí thức mới có trình độ cao, đủ khả năng phục vụ sự nghiệp cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ chú trọng vào việc phát hiện và tuyển chọn nhân tài mà còn đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn khó khăn. Chính sách trọng dụng nhân tài của Người và Chính phủ cách mạng đã đóng góp một phần quan trọng trong việc củng cố khối đại đoàn kết dân tộc, tạo dựng niềm tin với nhân dân, và nâng cao uy tín cũng như vị thế của chính quyền cách mạng.

Tác giả Chu Trọng Huyền (2016) trong công trình *“Chuyện Bác Hồ trọng dụng nhân tài đất nước”* [54], đã làm rõ quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tầm quan trọng của nhân tố con người trong công cuộc xây dựng đất nước. Người coi đây là yếu tố quyết định, là động lực chính thúc đẩy sự phát triển. Cuốn sách giúp độc giả hiểu hơn về tư tưởng và tấm gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh, đặc biệt là trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ cho sự nghiệp cách mạng.

Cuốn sách “*Chủ tịch Hồ Chí Minh với nhân tài đất Việt*” [66] của tác giả Trần Thị Thanh Mai và Vũ Kim Yển (2023), làm rõ quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong việc tìm kiếm, thu hút và trọng dụng nhân tài qua một số câu chuyện về các nhân sĩ và trí thức nổi tiếng, những nhân tài trên mọi lĩnh vực của Việt Nam nhờ sự cảm hoá, sức hút từ tư tưởng, tác phong, đạo đức của Người mà mang hết sức lực, tài năng phục vụ cách mạng, tham gia kháng chiến cứu quốc. Tác giả đi sâu vào cách Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cảm hoá để thu hút và lôi cuốn những nhân tài xuất sắc bằng tài năng, đức độ của Người. Bằng cách tạo ra một môi trường tích cực, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đóng góp vào việc giúp những nhân tài phát triển và đóng góp cho sự nghiệp cách mạng. Cuốn sách là một tài liệu quý giá, mang lại những bài học và kinh nghiệm trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hiện nay của Việt Nam.

Cuốn sách chuyên khảo “*Phát hiện và trọng dụng nhân tài - chìa khoá phát triển của Việt Nam*” [128] của nhóm tác giả Nguyễn Văn Tuân, Dương Quang Điện (Đồng chủ biên) (2024), đã làm sáng tỏ khái niệm nhân tài, quan niệm về phát hiện và trọng dụng nhân tài từ lịch sử dựng nước và giữ nước cho đến hiện nay, khảo cứu về chính sách phát hiện và trọng dụng nhân tài của một số quốc gia trên thế giới, từ đó đúc rút những kinh nghiệm và đưa ra những giá trị tham chiếu cho Việt Nam. Cuốn sách cũng phân tích quan điểm của Hồ Chí Minh về việc thu hút, trọng dụng nhân tài (cơ sở, quá trình hình thành và phát triển, nội dung quan điểm Hồ Chí Minh về nhân tài và thu hút, trọng dụng nhân tài), làm sáng tỏ giá trị cả về mặt lý luận và thực tiễn của vấn đề này với sự phát triển của Việt Nam trong bối cảnh hiện nay. Từ đó, các tác giả đưa ra những giải pháp thiết thực và những kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả công tác phát hiện và trọng dụng nhân tài, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước trong tương lai.

Ngoài ra, liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, còn phải kể đến một số bài báo, bài viết đăng tải trên các tạp chí khoa học, các bài tham luận đăng trong kỷ yếu các hội thảo khoa học, tiêu biểu:

Bài báo “*Quan điểm và nghệ thuật trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ*

Chí Minh trong xây dựng chính quyền cách mạng và kháng chiến kiến quốc” [119] của tác giả Văn Tất Thu (2010), tập trung làm rõ nghệ thuật trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh thông những hành động cụ thể của Người trong việc cảm hoá, lôi cuốn những trí thức, nhân sĩ nổi tiếng, những người có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn, tham gia vào các cơ quan của Chính phủ, của các bộ, ngành, cũng như uỷ ban hành chính và uỷ ban hành chính kháng chiến ở nhiều cấp độ. Tác giả nhấn mạnh, chính sự động viên và trọng dụng này đã giúp huy động tài năng và tâm huyết của đội ngũ nhân tài, góp phần vào thành công trong việc xây dựng và củng cố chính quyền cách mạng, cũng như trong kháng chiến kiến quốc. Quan điểm trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh được tác giả ví như "chiếc chìa khóa vàng", đóng vai trò định hướng quan trọng cho sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước hướng tới mục tiêu dân giàu, nước mạnh, công bằng, dân chủ, và văn minh.

Tác giả Nguyễn Xuân Trung và Hoàng Lâm (2016) trong bài báo “*Nghệ thuật dùng người, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh*” [127], đã phân tích tư tưởng “tìm người tài đức” của Chủ tịch Hồ Chí Minh qua trường hợp trọng dụng cụ Huỳnh Thúc Kháng - điển hình cho sự thành công trong nghệ thuật dùng người, trọng dụng nhân tài của Người. Người không chỉ kế thừa truyền thống coi trọng nhân tài của dân tộc, mà đã nâng tầm lên thành đỉnh cao của “phương sách” dùng người. Sau Cách mạng tháng Tám năm 1945, nhiều bậc trí thức, học giả, giáo sĩ, quan lại cho đến vua Bảo Đại đã được Hồ Chí Minh cảm hóa và vận động tham gia chính quyền cách mạng. Đây là yếu tố góp phần quan trọng làm nên sự thành công của cách mạng Việt Nam. Từ thực tiễn đó, tác giả khẳng định, trong giai đoạn đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế, quan điểm của Hồ Chí Minh về nghệ thuật dùng người, trọng dụng nhân tài chính là bài học vô giá để chúng ta có những chủ trương, chính sách đúng, trúng và hiệu quả trong công tác cán bộ hiện nay.

Tác giả Doãn Thị Chín (2019) trong bài viết “*Học tập Hồ Chí Minh thu hút, trọng dụng nhân tài*” [19], đã phân tích vai trò quan trọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Theo tác giả, Hồ Chí Minh không

chỉ đưa ra những chỉ dẫn sắc bén mà còn là tấm gương mẫu mực trong việc tạo dựng môi trường khuyến khích những người tài năng cống hiến cho sự nghiệp cách mạng. Chính nhờ vào tư tưởng và hành động cụ thể, Hồ Chí Minh đã thu phục được các trí thức, kể cả những người từng phục vụ chế độ cũ, cũng như các trí thức Việt kiều ở Pháp. Họ đã sẵn sàng từ bỏ cuộc sống yên bình để tham gia vào cuộc kháng chiến gian nan của dân tộc. Bài viết khẳng định rằng tư tưởng và tấm gương của Hồ Chí Minh trong việc trọng dụng nhân tài vẫn giữ nguyên giá trị và là bài học quý giá cho công tác cán bộ của Đảng trong thời đại hiện nay.

Bài báo *“Những đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài”* [125] của nhóm tác giả Nguyễn Văn Triệu, Nguyễn Duy Quỳnh, Nguyễn Xuân Sang (2021), là một công trình nghiên cứu có giá trị lý luận và thực tiễn, góp phần hệ thống hóa và làm sáng tỏ tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Các tác giả đã trình bày quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh một cách rõ ràng, mạch lạc, kết hợp phân tích với dẫn chứng lịch sử cụ thể, cho thấy tư tưởng của Người đã được vận dụng linh hoạt, hiệu quả trong thực tiễn cách mạng Việt Nam. Điểm nổi bật của bài viết là cách tiếp cận toàn diện: từ định nghĩa nhân tài, yêu cầu về đạo đức và năng lực, đến phương pháp phát hiện, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ, nhấn mạnh vai trò của người lãnh đạo trong việc phát huy tối đa tiềm năng của nhân tài. Bên cạnh đó, bài viết cũng gợi mở nhiều bài học cho Việt Nam hiện nay, trong bối cảnh đất nước đang “chảy máu chất xám”. Tư tưởng “biết người, dùng người, không định kiến”, coi trọng thực chất thay vì hình thức, và xây dựng môi trường để nhân tài phát huy tối đa năng lực là những định hướng quan trọng cho việc hoàn thiện chính sách nhân tài trong giai đoạn phát triển và hội nhập.

Tác giả Trần Thị Minh Tuyết (2022) trong bài báo *“Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng và các bài học kinh nghiệm”* [132], đã phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, đặc biệt nhấn mạnh đến việc sử dụng nhân tài ngoài Đảng – một biểu hiện sinh động của chiến lược đại đoàn kết dân tộc. Tác giả chỉ rõ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã kế

thừa tinh hoa truyền thống trọng hiền tài của dân tộc và quan điểm biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lênin, khẳng định rằng nhân tài không phân biệt lý lịch, miễn là có đức, có tài và tâm huyết với đất nước. Người nhấn mạnh việc sử dụng người tài phải khách quan, không định kiến, không vì xuất thân, đồng thời yêu cầu “khéo dùng” – tức là sử dụng đúng sở trường, tạo môi trường phát huy, trao quyền kèm niềm tin và trách nhiệm. Tư tưởng đó được thể hiện cụ thể qua việc Hồ Chí Minh mời gọi, hợp tác và giao trọng trách cho nhiều trí thức, chuyên gia, nhân sĩ ngoài Đảng trong suốt quá trình kháng chiến và kiến quốc. Từ sự phân tích đó, tác giả đã rút ra bài học thực tiễn cho công tác cán bộ hiện nay, trong đó nhấn mạnh: cần mở rộng chiến lược đại đoàn kết, chủ động tìm kiếm và trân trọng nhân tài, đặt lợi ích dân tộc lên trên hết, tạo điều kiện phát triển và bảo vệ người tài, đặc biệt là chọn người lãnh đạo có tư duy dùng người minh bạch, công tâm. Những bài học này giúp làm sáng tỏ tầm quan trọng của việc coi trọng đạo đức, tài năng và sự đóng góp của các cá nhân không nằm trong Đảng, đồng thời khẳng định sự linh hoạt trong việc sử dụng nhân tài để phục vụ lợi ích chung của đất nước.

“Tính biện chứng trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài” [40] là bài viết của tác giả Hoàng Thị Giang (2024), phân tích rõ quan điểm của Hồ Chí Minh về nhân tài, về sự cần thiết phải trọng dụng và phát triển nhân tài. Trên cơ sở phân tích mối quan hệ biện chứng trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài, tác giả khẳng định, giải quyết hài hoà mối quan hệ giữa trọng dụng và phát triển nhân tài sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho đất nước phát triển. Ngược lại giải quyết không tốt mối quan hệ này sẽ cản trở sự cống hiến của nhân tài, gây lãng phí nguồn tài nguyên con người. Kế thừa và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về tính biện chứng giữa trọng dụng và phát triển nhân tài sẽ góp phần đưa đất nước đi đến phồn vinh, hạnh phúc.

1.1.3. Những nghiên cứu liên quan đến sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài

Liên quan đến sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, thúc đẩy sự phát triển đất nước bền vững trên nền tảng “hiền tài là nguyên khí quốc gia”, có các công trình:

Bài báo *“Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài và vấn đề trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* [9] của tác giả Lương Gia Ban (2004), là công trình nghiên cứu có giá trị trong việc tìm hiểu và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài. Tác giả đã hệ thống hóa các quan điểm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài, nhấn mạnh tiêu chí lựa chọn dựa trên năng lực thực tế, tinh thần trách nhiệm và sự cống hiến, không phân biệt người trong hay ngoài Đảng. Với cách tiếp cận chặt chẽ và lập luận rõ ràng, công trình của Lương Gia Ban là một tài liệu tham khảo có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, hữu ích cho việc nghiên cứu, hoạch định chính sách và đề xuất giải pháp về thu hút, sử dụng nhân tài trong bối cảnh hiện nay.

Bài báo *“Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước hiện nay”* [99] của tác giả Thái Thanh Quý (2020), đã đi từ phân tích những quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về việc trọng dụng nhân tài, từ đó vận dụng trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước. Theo tác giả, Hồ Chí Minh không chỉ coi trọng nhân tài trong công cuộc kháng chiến, mà còn đặc biệt chú trọng vai trò của họ trong xây dựng và phát triển đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, trọng dụng nhân tài không chỉ là một chiến lược cụ thể mà là sự kết hợp giữa khoa học và nghệ thuật, đòi hỏi sự tinh tế và sáng tạo trong công tác tuyển chọn và sử dụng người tài. Tác giả cũng chỉ ra những thành tựu đáng ghi nhận trong việc thực hiện chính sách nhân tài qua các thời kỳ, đồng thời nêu ra các khó khăn và hạn chế trong quá trình triển khai. Dựa trên những đánh giá này, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm thu hút và phát huy vai trò của nhân tài, đồng thời khẳng định sự cần thiết của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn mới. Bài viết không chỉ làm rõ lý luận về việc trọng dụng nhân tài mà còn đưa ra những giải pháp thực tiễn để thúc đẩy sự phát triển

bền vững của đất nước.

Bài báo *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng người tài để kiến quốc trong bối cảnh mới ”* [17] của tác giả Ngô Thành Can (2022), phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, vị trí của người tài trong sự nghiệp kiến quốc. Điểm nổi bật của công trình là ở chỗ tác giả không chỉ dừng lại ở việc lý giải giá trị tư tưởng, mà còn tập trung vận dụng tư tưởng này vào thực tiễn công tác thu hút và trọng dụng nhân tài trong điều kiện hiện nay. Trong đó, bài viết đặc biệt nhấn mạnh vai trò của đội ngũ lãnh đạo trong việc phát hiện, lựa chọn và sử dụng nhân tài một cách hiệu quả, đồng thời đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh đổi mới nền hành chính hiện đại của Việt Nam hiện nay.

Tác giả Ngô Minh Nguyệt (2022) trong bài báo *“ Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong giai đoạn hiện nay ”* [85], đi từ phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài đến việc vận dụng tư tưởng này trong giai đoạn hiện nay, khi Việt Nam đang trong quá trình hội nhập quốc tế và đối mặt với những thách thức của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Việc thu hút và sử dụng hợp lý nhân tài cả trong và ngoài nước là cần thiết. Đặc biệt, cần có chính sách thu hút nhân tài là Việt kiều, du học sinh trở về phục vụ đất nước dưới nhiều hình thức khác nhau, nhằm khắc phục tình trạng "chảy máu chất xám" và tận dụng tri thức, kinh nghiệm của họ. Ngoài ra, bài viết nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi để nhân tài phát huy tài năng, cống hiến cho đất nước. Trong chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, cần quan tâm đến quyền lợi về vật chất, tinh thần, tạo lập môi trường minh bạch, dân chủ, trí tuệ, khách quan, thuận lợi nhất cho nhân tài làm việc.

Bài báo *“ Trọng dụng, phát triển nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ”* [101] của tác giả Nguyễn Duy Quỳnh (2023), đã góp phần làm rõ những cống hiến nổi bật của Hồ Chí Minh trong lĩnh vực nhân tài. Đó là “(1) Hồ Chí Minh - một thiên tài của dân tộc và mẫu mực về trọng dụng nhân tài; (2) Đối với nhân tài, tài năng và đạo đức phải song hành, trong đó đức phải là gốc và có trước tài; (3) Cần có niềm tin vào trí tuệ của người Việt Nam; (4) Cần những chính sách căn cơ và các giải

pháp hiệu quả trong lĩnh vực nhân tài; (5) Cần hiểu đúng, tin tưởng và tạo điều kiện tốt nhất để người tài cống hiến”. Đây là những chỉ dẫn quan trọng giúp Đảng và Nhà nước ta đề ra những chủ trương, chính sách trọng dụng, phát triển nhân tài, phục vụ công cuộc xây dựng và phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Bài báo “*Vận dụng tư tưởng trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong xây dựng, phát triển nền công nghiệp quốc phòng thời kỳ mới*” [51] của tác giả Nguyễn Mạnh Hùng (2023), khẳng định sự thành công trong việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài. Sự thành công này thể hiện rõ qua sự chuyển biến về cơ cấu, phát triển về số lượng, nâng cao về phẩm chất, năng lực và uy tín của đội ngũ cán bộ. Bài báo đề cập đến vai trò quan trọng của các cán bộ cấp chiến lược, các lãnh đạo cơ quan, đơn vị, cùng với các nhà khoa học và chuyên gia kỹ thuật đầu ngành - những người đóng góp quan trọng vào sự phát triển của công nghiệp quốc phòng Việt Nam. Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển công nghiệp quốc phòng trong giai đoạn mới, bài báo nhấn mạnh sự cần thiết phải sáng tạo trong việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài, bao gồm việc tìm kiếm, phát hiện, thu hút, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài. Cán bộ lãnh đạo các cơ quan, đơn vị công nghiệp quốc phòng cần phải là những tấm gương mẫu mực trong việc khuyến khích và trọng dụng nhân tài.

Bài báo “*Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở ở nước ta hiện nay*” [100] của tác giả Nguyễn Thị Quyết (2023), đã phân tích việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong công cuộc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở ở Việt Nam hiện nay. Tác giả làm rõ hai khía cạnh quan trọng: Phân tích những kết quả tích cực bước đầu từ việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở; đồng thời, chỉ ra những tồn tại như việc đánh giá, bố trí nhân tài chưa đồng bộ, cơ chế chưa đủ mạnh để thu hút người có thực tài. Từ đó, tác giả đưa ra những đề xuất, kiến nghị mang tính ứng dụng, phục vụ trực tiếp cho việc hoạch định chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc phát triển đội ngũ cán bộ cơ sở.

Trong bài báo *Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong kỷ*

nguyên vượn mình của dân tộc [6], tác giả Trần Thị Thảo Anh (2025) đã hệ thống hoá tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài qua các luận điểm tiêu biểu như “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”, “Dụng nhân như dụng mộc”, nhấn mạnh quan điểm đề cao người “có đức, có tài”, không phân biệt thành phần, xuất thân. Nhân tài được xem là “nguyên khí”, là “người hiền” cần được phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng. Tác giả làm rõ sự vận dụng tư tưởng này trong giai đoạn hiện nay thông qua các chính sách cụ thể của Đảng và Nhà nước, được thể hiện nhất quán trong các văn kiện như Kết luận số 21-KL/TW (2021), Nghị quyết số 27-NQ/TW (2023), hay Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/05/2024. Đồng thời, bài viết cũng phản ánh những thách thức như bệnh hình thức, tư tưởng cục bộ, hay sự thiếu đồng bộ trong chính sách đãi ngộ, ảnh hưởng đến hiệu quả thu hút và sử dụng nhân tài. Đây là tài liệu có giá trị tham khảo, góp phần làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài và định hướng hoàn thiện chính sách nhân tài cho Việt Nam trong bối cảnh mới.

Như vậy, các nghiên cứu nêu trên đã đề cập đến sự vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về nhân tài, cũng như các vấn đề liên quan đến việc thu hút và trọng dụng nhân tài từ nhiều góc độ khác nhau. Những công trình này đã cung cấp các phân tích, đánh giá và thể hiện sự kế thừa, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn. Trên cơ sở những kết quả từ các công trình nghiên cứu trước, tác giả sẽ tiếp thu và phát triển thêm để làm sáng tỏ hơn vấn đề vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng trong bối cảnh hiện nay.

1.2. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ĐÃ ĐẠT ĐƯỢC VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Đánh giá kết quả nghiên cứu đã đạt được

Qua tổng quan tình hình nghiên cứu các công trình có liên quan đến đề tài luận án, có thể rút ra một số đánh giá chung như sau:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu đã phân tích các khái niệm như “nhân tài”, “hiền tài”, “trí thức”, “trọng dụng nhân tài”; “tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài”... Đây là cơ sở lý luận để các nhà hoạch định chính sách đưa ra tiêu chí xác

định nhân tài, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài hiệu quả.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu từ nhiều góc độ tiếp cận đã chỉ ra quan điểm cốt lõi về thu hút và trọng dụng nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh; luận giải về cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, về vị trí, vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng, ý nghĩa, cũng như phương pháp, cách thức thu hút và trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến phân tích tư duy biện chứng của Hồ Chí Minh trong việc giải quyết mối quan hệ giữa thu hút và trọng dụng nhân tài; phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài ở Việt Nam qua các giai đoạn lịch sử.

Thứ tư, các công trình nghiên cứu trên đã khẳng định tính nhất quán trong chủ trương của Đảng, Nhà nước vào việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài cụ thể trong chiến lược phát triển đất nước bền vững. Các nghiên cứu đã chỉ ra yêu cầu khách quan của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài; bước đầu khái quát thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài ở Việt Nam và đề xuất các phương hướng, giải pháp có tính gợi mở để nâng cao hiệu quả xây dựng chính sách này nhằm đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước hiện nay.

Thứ năm, các nghiên cứu, đánh giá về thu hút và trọng dụng nhân tài cũng đã chỉ ra một số nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chiến lược này ở Việt Nam như: nhóm nhân tố về thể chế - chính sách (cơ chế tuyển dụng, đãi ngộ, chính sách trọng dụng nhân tài); nhóm nhân tố văn hoá - xã hội (văn hoá trọng người tài, môi trường sống và làm việc); sự phát triển của khu vực tư nhân, doanh nghiệp tư nhân đang ngày càng có sức hút lớn với nhân tài nhờ môi trường linh hoạt, đãi ngộ cao và được trao quyền; xu thế cạnh tranh nguồn nhân lực toàn cầu là một hiện tượng ngày càng rõ nét trong bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và kinh tế tri thức đang chi phối sự phát triển của các quốc gia.

Kết quả của các công trình nghiên cứu trên đã cung cấp cho tác giả hệ thống thông tin khá phong phú, đa dạng về những vấn đề liên quan đến luận án. Đây là nguồn tài liệu có giá trị cả về lý luận và thực tiễn để tác giả luận án tham khảo, kế thừa có sáng tạo trong quá trình nghiên cứu vấn đề thu hút và trọng dụng nhân tài

tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Tuy nhiên, qua tổng quan các công trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy vẫn còn những nội dung cần tiếp tục nghiên cứu làm sáng tỏ:

Một là, các công trình khoa học chủ yếu tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài ở góc độ tư tưởng của Người về cán bộ, công tác cán bộ, coi nhân tài là một bộ phận trong đó, chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài.

Hai là, phần lớn các công trình nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài mới chỉ dừng lại ở dạng bài báo đăng trên các tạp chí, và vận dụng trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước nói chung, hiện chưa có một nghiên cứu chuyên sâu, chuyên khảo về việc nhận thức và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài vào thực tiễn tại Thành phố Đà Nẵng với những phương hướng, giải pháp cụ thể, thiết thực để đáp ứng được với yêu cầu trong chiến lược phát triển Thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay và tầm nhìn đến năm 2045.

Ba là, các công trình nghiên cứu vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài chủ yếu đánh giá thực trạng công tác thu hút và trọng dụng nhân tài dựa trên những báo cáo, chỉ thị của Đảng (hoặc căn cứ vào điều tra xã hội học nhưng chỉ ở một tỉnh/thành phố nhất định). Chính vì vậy, các nhóm giải pháp và các giải pháp cụ thể được đề xuất có tính khái quát hoặc đặc thù cho một tỉnh/thành phố.

Bốn là, chưa có công trình nghiên cứu nào tập trung phân tích sâu sắc thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh để có được cái nhìn tổng thể về đặc điểm, đặc trưng và tính đặc thù của chính sách này. Từ đó, việc đề xuất các phương hướng và giải pháp cụ thể, thiết thực khi vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh để nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay vẫn còn là một “khoảng trống” cần được lấp đầy.

Vì vậy, trên cơ sở tiếp cận ngành Hồ Chí Minh học, dựa trên quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, kế thừa và tiếp thu có chọn lọc những thành quả của

các nhà nghiên cứu đi trước, đồng thời, xuất phát từ yêu cầu nhận thức và vận dụng sáng tạo, cụ thể tư tưởng Hồ Chí Minh vào nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng, tác giả luận án mong muốn làm sáng tỏ vấn đề: *Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.*

1.2.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Qua sự đánh giá, phân tích các công trình nghiên cứu của các tác giả, cung cấp cho nghiên cứu sinh một cách tổng quan về thu hút và trọng dụng nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh và sự vận dụng ở Việt Nam nói chung hay các địa phương cụ thể nói riêng. Nhưng do mục đích nghiên cứu và cách tiếp cận khác nhau nên các tác giả nghiên cứu nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài ở những khía cạnh khác nhau, vì thế, chưa luận giải, khái quát một cách đầy đủ, toàn diện ý nghĩa, nội dung, mục tiêu, giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài. Các công trình nghiên cứu nêu trên tuy đã phân tích, khảo sát thực trạng việc thu hút và trọng dụng nhân tài và có đề ra một số giải pháp nhằm khắc phục những yếu kém tồn tại, nhưng chưa có tác giả, công trình nào nghiên cứu chuyên sâu, có hệ thống dưới góc độ chuyên ngành Hồ Chí Minh học về việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay. Chính vì vậy, còn một số vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu:

Một là, hệ thống hoá, đưa ra các khái niệm cơ bản liên quan đến đề tài luận án.

Hai là, phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài. Đây là nội dung quan trọng cung cấp cơ sở lý luận để nghiên cứu và thực hiện thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay.

Ba là, từ sự phân tích thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng, luận án chỉ ra những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của thành tựu, hạn chế, những vấn đề đặt ra trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng.

Bốn là, trên cơ sở dự báo những nhân tố tác động đến việc thu hút và trọng

dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng, luận án đề xuất phương hướng, giải pháp vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài giai đoạn 2025 -2030, tầm nhìn đến năm 2045, nhằm đáp ứng được yêu cầu khách quan của sự nghiệp xây dựng và phát triển Thành phố trong bối cảnh mới.

Tiểu kết chương 1

Qua quá trình tổng hợp, nghiên cứu, cho thấy, các công trình khoa học đã nghiên cứu và chỉ rõ những vấn đề cơ bản về thu hút và trọng dụng nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Các nhà khoa học đã khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài có vai trò to lớn đối với việc phát huy sức mạnh nguồn lực con người, thực hiện thắng lợi mục tiêu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài đã trở thành kim chỉ nam cho Đảng và Nhà nước ta trong việc thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài hiện nay. Trong các công trình, các nhà khoa học đã đề cập đến nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, thu hút và trọng dụng nhân tài khá toàn diện, từ quan niệm về nhân tài; tìm kiếm, phát hiện nhân tài; thu hút nhân tài; trọng dụng, đánh giá nhân tài;... Đây là những nguồn tài liệu quý để tác giả nghiên cứu, kế thừa trong quá trình thực hiện luận án.

Tuy nhiên, vấn đề vận dụng có hiệu quả tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hiện nay chưa được nhiều công trình khoa học nghiên cứu sâu. Dưới góc độ ngành Hồ Chí Minh học, hiện tại chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu, toàn diện và hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, vận dụng tư tưởng đó vào đổi mới, nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng. Đây là một khoảng trống khoa học cần được nghiên cứu.

Trên cơ sở thành tựu của các công trình đã nêu, tác giả kế thừa, tiếp thu vào nghiên cứu sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài vào thực tiễn thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng, đề xuất phương hướng và giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Nghiên cứu này có ý nghĩa thực tiễn vô cùng thiết thực trong việc phát huy sức mạnh nguồn lực con người vào thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung và sự phát triển của Thành phố Đà Nẵng nói riêng.

Chương 2

THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH – MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

2.1.1. Khái niệm “Nhân tài”, “thu hút và trọng dụng nhân tài”

* *Nhân tài*

Nhân tài trong tiếng Anh là “talent” dùng để chỉ những người có tài năng với khả năng, năng lực, năng khiếu tự nhiên nào đó, điều này có nghĩa nhân tài có tính chất thiên bẩm, vì thế cũng hiếm và rất đáng quý.

Trong Từ điển Tiếng Việt, nhân tài được định nghĩa ngắn gọn là “người có tài năng xuất sắc” [90, tr.711]; trong Đại từ điển tiếng Việt, nhân tài là “người có tài” [149, tr.1239]. Như vậy, theo cách hiểu phổ biến và tổng quát, nhân tài là người có tài năng, có năng lực vượt trội, đặc trưng nổi bật nhất của nhân tài là sự thông minh, sáng tạo, năng lực ưu việt và tài năng đặc biệt so với đám đông. Sự thông minh và sáng suốt là điều kiện tiên quyết để tạo ra sáng tạo và những sáng tạo này phải mang lại những đóng góp đặc biệt, không chỉ về mặt vật chất mà còn về mặt tinh thần đối với xã hội.

Trên cơ sở tổng kết thực tiễn cách mạng, các nhà kinh điển của chủ nghĩa Mác - Lênin đã nhấn mạnh rằng quần chúng nhân dân giữ vai trò là lực lượng nền tảng và là động lực chủ yếu trong quá trình phát triển kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, khoa học – công nghệ, cũng như trong toàn bộ tiến trình cách mạng xã hội. Tuy nhiên, sức mạnh của quần chúng chỉ thực sự được phát huy khi có những bộ phận tinh hoa “dẫn đường chỉ lối”, tạo nên những đột phá cho tiến trình phát triển. C.Mác thường sử dụng các khái niệm vĩ nhân, lãnh tụ, thủ lĩnh, cá nhân kiệt xuất,... để chỉ những người có đóng góp to lớn vào quá trình sáng tạo lịch sử của cộng đồng: “Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào” [64,

tr.473]. Những cá nhân trên phải hội tụ đủ những phẩm chất cơ bản như: Tri thức khoa học uyên bác, nắm bắt nhanh những yêu cầu, những vấn đề căn bản nhất của đời sống xã hội; năng lực tập hợp quần chúng, thống nhất nhận thức, ý chí và hành động của nhân dân vào việc giải quyết những nhiệm vụ lịch sử, thúc đẩy sự tiến bộ và phát triển của xã hội; gắn bó mật thiết và hi sinh vì lợi ích của quần chúng nhân dân. Những cá nhân có tài năng như vậy có thể coi là nhân tài và đều ghi dấu ấn quan trọng vào quá trình lịch sử của dân tộc và nhân loại. Như vậy, theo quan điểm mácxít, nhân tài chỉ thực sự xuất hiện và được trọng dụng khi gắn liền với hoạt động thực tiễn xã hội của loài người và thực sự mang lại những biến đổi lớn lao cho đời sống của con người.

Trong xã hội truyền thống, thuật ngữ “nhân tài” thường được sử dụng để tôn vinh những cá nhân mẫu mực, có công đức và ảnh hưởng tích cực đối với xã hội, còn được gọi là “hiền tài”. Nhân tài có thể được nhìn nhận từ nhiều góc độ khác nhau, tùy thuộc vào phạm vi và tầm ảnh hưởng của mỗi cá nhân, có thể trong một địa phương, một lĩnh vực, ngành nghề nhất định hay ảnh hưởng rộng lớn ở tầm quốc gia, dân tộc. Có những cá nhân được tôn vinh vì thành tựu trong học hành, vì sự uyên bác trong tri thức; Một số khác lại nổi bật với tài năng trong ngành nghề sản xuất vật chất, phục vụ đời sống con người. Bên cạnh đó, cũng có những cá nhân được ghi nhận vì tài thao lược, sự anh dũng trong chiến đấu bảo vệ đất nước... Tất cả những hình mẫu nhân tài này đều có một điểm chung là họ có những phẩm chất cá nhân vượt trội và có những đóng góp cho sự phát triển của cộng đồng, dân tộc.

Bối cảnh hiện nay, quan niệm về nhân tài có những thay đổi nhất định so với những quan niệm cũ. Nếu như ở những thời kỳ trước, đa phần cho rằng nhân tài phải là những người có tài năng hơn người, có những khả năng đặc biệt hoặc có sức lực để làm những việc siêu phàm, hay có khả năng nhìn nhận thời cuộc, dự đoán thời thế... Nhân tài vì thế thường được cộng đồng, xã hội ghi nhận, tôn vinh, thậm chí sùng bái, “thần thánh” hoá tài năng của họ.

Trong xã hội hiện đại, do sự phát triển đa dạng, phong phú của các ngành

nghề, các lĩnh vực của đời sống, nhân tài được tìm thấy ở nhiều lĩnh vực khác nhau: Nhân tài ngày nay không chỉ là những cá nhân nổi bật trong các lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật hoặc lĩnh vực an ninh, quân sự, người có tài năng âm nhạc hay tài năng toán học, mà còn nhắc đến những doanh nhân tiêu biểu, những phụ nữ tài năng, hay các thủ khoa trong các kỳ tuyển sinh đại học... nhân tài đôi khi còn là những cá nhân ít được biết đến trong xã hội, như những "kỹ sư chân đất" hay "kỹ sư hai lúa", những người âm thầm nghiên cứu và chế tạo những thiết bị phục vụ sản xuất nông nghiệp, góp phần vào sự phát triển của nền kinh tế quốc gia. Trên bình diện toàn cầu, "nhân tài" có thể là những nhà lãnh đạo chính trị, những người có khả năng tạo ra những thay đổi lớn ở cấp độ quốc gia, hay những nhà khoa học với các phát minh mang tính đột phá, đạt giải Nobel... Vì thế, khái niệm "nhân tài" không chỉ mang tính cá nhân mà còn gắn liền với những ảnh hưởng tích cực đến cộng đồng, đất nước và thế giới, thể hiện ở nhiều hình thức và lĩnh vực khác nhau.

Nghiên cứu về nhân tài, một số nhà khoa học cũng đưa ra định nghĩa: Giáo sư Phạm Minh Hạc cho rằng “nhân tài là người có động cơ vì lợi ích xã hội, cộng đồng, sử dụng tiềm năng và khả năng một cách sáng tạo nhất, tối đa và tối ưu, thích hợp nhất vào công việc được nêu ra và giải quyết công việc đó một cách độc đáo, có kết quả và hiệu quả cao trong các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, khoa học,... có đóng góp lớn, nổi bật, kiệt xuất xuất cho xã hội” [42, tr.12]; Còn theo tác giả Ngô Minh Tuấn: “Nhân tài là người có tài năng xuất sắc, năng lực vượt trội trong một hoặc một số lĩnh vực, có nhiều đóng góp lợi ích cho xã hội, cho nhân loại... [130, tr.20].

Mặc dù có sự khác biệt trong cách hiểu và định nghĩa về nhân tài nhưng những giá trị cốt lõi của khái niệm này thì không thay đổi. Nhân tài là những người có khả năng vượt trội và tài năng xuất sắc trong một hoặc một vài lĩnh vực. Họ có những kỹ năng, kiến thức và khả năng đặc biệt so với người bình thường. Và một điểm chung quan trọng là nhân tài phải có những đóng góp và cống hiến cho sự phát triển của xã hội.

Theo tác giả luận án, “*nhân tài*” là cá nhân có phẩm chất và năng lực vượt trội thực hiện được một hoặc nhiều nhiệm vụ trong một ngành nghề hoặc lĩnh vực cụ thể; có lý tưởng chính trị và mục đích sống hướng về lợi ích cộng đồng, góp phần thúc đẩy sự phát triển của xã hội.

Như vậy, có thể khái quát nhân tài gồm những đặc trưng sau đây:

Phẩm chất vượt trội: Phẩm chất vượt trội là yếu tố cốt lõi, tạo nên sự khác biệt giữa một cá nhân bình thường và một nhân tài. Phẩm chất vượt trội bao gồm những giá trị đạo đức, tinh thần và sự cống hiến của nhân tài cho xã hội. Nhân tài là người có lý tưởng và mục đích sống phù hợp với xu thế phát triển của thời đại. Họ có động cơ trong sáng vì lợi ích cộng đồng, quốc gia, dân tộc, thể hiện tình yêu thương nhân loại, lòng bao dung, vị tha sâu sắc, và giàu tính nhân văn. Nhân tài không chỉ sống vì bản thân mình mà còn đặt mục tiêu phấn đấu vì hạnh phúc của mọi người. Trong hoạt động của mình, nhân tài thường có lòng tự trọng cao, lao động với mục đích và động cơ chân chính. Họ có tinh thần trách nhiệm, sẵn sàng học hỏi và tiến bộ, cùng với ý chí vươn lên mãnh mẽ, tinh thần chủ động, độc lập, sáng tạo. Đây là yếu tố quyết định giúp nhân tài có thể kiên trì vượt qua khó khăn và thử thách trong quá trình phát triển bản thân và đóng góp cho xã hội. Hơn nữa, phẩm chất vượt trội giúp nhân tài duy trì sự minh bạch và đạo đức trong quá trình thực hiện công việc, qua đó trở thành tấm gương để người khác noi theo.

Năng lực vượt trội: Năng lực vượt trội bao gồm kiến thức chuyên môn sâu rộng, kỹ năng thực hành và thái độ làm việc hiệu quả. Đây là yếu tố then chốt giúp nhân tài thực hiện thành công nhiệm vụ của mình trong một ngành nghề hoặc lĩnh vực cụ thể. Những người có năng lực vượt trội không chỉ hiểu rõ công việc mà họ làm, mà còn có khả năng sáng tạo, đổi mới và giải quyết các vấn đề phức tạp. Họ có khả năng học hỏi, thích nghi với môi trường thay đổi và truyền cảm hứng cho người khác trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, năng lực này cần phải gắn liền với thái độ cầu tiến và tinh thần ham học hỏi, không ngừng cải thiện bản thân. Năng lực vượt trội giúp nhân tài không chỉ là người giỏi trong lĩnh vực của mình

mà còn có thể trở thành nguồn cảm hứng, dẫn dắt và tạo ra những thay đổi tích cực cho xã hội.

Khả năng đóng góp vào sự phát triển của xã hội: Đây là tiêu chí quan trọng nhất trong việc xác định nhân tài. Một nhân tài không chỉ là người giỏi trong một lĩnh vực hay một ngành nghề mà quan trọng là phải có lý tưởng chính trị và mục đích sống hướng đến lợi ích cộng đồng. Họ là những người có khả năng nhìn nhận và giải quyết những vấn đề lớn của xã hội, từ đó thúc đẩy sự phát triển chung. Đóng góp của nhân tài có thể là trong lĩnh vực giáo dục, y tế, khoa học, công nghệ hay quản lý xã hội,... nơi họ không chỉ tạo ra giá trị cho bản thân mà còn tạo ra giá trị chung cho xã hội. Mục đích sống của họ là đóng góp vào sự tiến bộ xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống và xây dựng nền tảng vững chắc cho tương lai.

*** *Thu hút và trọng dụng nhân tài***

Trong Từ điển tiếng Việt, “thu hút là lôi cuốn, làm dồn mọi sự chú ý vào” [90, tr.989]. Như vậy, thu hút nhân tài được hiểu là việc bằng các cách thức khác nhau để tạo ấn tượng với những người được coi là nhân tài nhằm thu hút sự quan tâm, chú ý của họ. Đây là hoạt động tìm kiếm và tạo ra các điều kiện thuận lợi để những cá nhân có năng lực, tài năng vượt trội cảm thấy hấp dẫn và muốn gia nhập vào một tổ chức, một cộng đồng hay xã hội. Thu hút nhân tài không chỉ là một hành động mời gọi, mà còn là sự thuyết phục, là việc tạo ra môi trường và cơ hội phát triển cho nhân tài. Có thể thấy, đây là quá trình tạo dựng sự khao khát và lòng tin của nhân tài đối với một tổ chức hoặc xã hội. Các yếu tố như giá trị, lý tưởng, sự cống hiến cho cộng đồng, sự công bằng và tôn trọng quyền lợi cá nhân đều đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút nhân tài.

“Trọng dụng” được hiểu là “dùng vào những công việc, chức vụ quan trọng, tương xứng với tài năng” [90, tr.1039], là “tin cậy và giao cho những công việc, chức vụ quan trọng, xứng đáng” [90, tr.1004].

Trọng dụng nhân tài là bước tiếp theo sau khi thu hút được nhân tài, tức là tạo ra môi trường mà tại đó nhân tài có thể phát huy tối đa khả năng của mình. Trọng dụng nhân tài không chỉ là việc “sử dụng” nhân tài trong công việc một

cách hợp lý, đúng năng lực và sở trường của họ, đúng người, đúng việc, để họ hiểu rõ mọi mặt của công việc mà họ phụ trách, mà còn là tin tưởng khi giao việc và giao quyền chủ động cho họ; coi trọng, trân trọng, đề cao, tôn vinh và tạo môi trường thuận lợi để nhân tài có thể phát huy được tối đa tài năng của mình đóng góp cho sự phát triển chung của xã hội.

Thu hút và trọng dụng nhân tài là hai yếu tố có mối quan hệ biện chứng, bổ sung và tác động qua lại lẫn nhau, tạo thành một quá trình liên tục, không thể tách rời trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc thu hút nhân tài chỉ là bước khởi đầu, đặt nền móng cho việc hình thành đội ngũ cán bộ, chuyên gia có trình độ. Tuy nhiên, để những người có tài năng thực sự phát huy được giá trị, cần có cơ chế trọng dụng phù hợp, tạo dựng môi trường làm việc khuyến khích sự phát triển cá nhân và cống hiến lâu dài. Nếu chỉ dừng lại ở việc thu hút mà thiếu các chính sách trọng dụng hiệu quả thì sớm muộn nhân tài cũng sẽ tìm đến nơi khác có điều kiện thuận lợi hơn, hoặc dù ở lại nhưng tinh thần làm việc sẽ giảm sút, mất động lực phấn đấu, dẫn đến thui chột tài năng. Ngược lại, nếu chỉ chú trọng trọng dụng, thể hiện ở việc ưu đãi, đề cao những nhân tài đã có mà xem nhẹ việc thu hút nguồn nhân tài mới (bao gồm công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nhân tài từ các địa phương, tổ chức khác) thì nguồn lực nhân tài sẽ cạn kiệt dần, không đáp ứng được yêu cầu phát triển trong dài hạn. Do đó, để xây dựng nền tảng vững chắc cho phát triển bền vững, cần đặt thu hút và trọng dụng nhân tài trong mối quan hệ gắn bó chặt chẽ, tiến hành đồng bộ và thường xuyên.

Từ sự phân tích trên, tác giả luận án cho rằng: *Thu hút và trọng dụng nhân tài là quá trình các chủ thể chủ động tìm kiếm, phát hiện, tạo điều kiện thuận lợi và sử dụng hiệu quả cá nhân có phẩm chất, năng lực vượt trội, nhằm khơi dậy, phát huy tối đa tiềm năng của họ, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững và tiến bộ của xã hội.*

Thu hút và trọng dụng nhân tài là hai yếu tố quan trọng để phát triển một tổ chức hoặc xã hội. Đây không chỉ đơn thuần là việc tìm kiếm người có năng

lực mà còn tạo điều kiện để họ phát huy tối đa khả năng của mình. Quốc gia có nhiều nhân tài và biết sử dụng hiệu quả nhân tài thì sẽ phát triển vững mạnh. Ngược lại, quốc gia không biết phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài sẽ bỏ lỡ cơ hội phát triển, đất nước nghèo nàn, lạc hậu và dần suy yếu. Nhận thức được tầm quan trọng của việc thu hút và trọng dụng nhân tài, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã khẳng định, cần “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” [34, tr.179].

2.1.2. Khái niệm “Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài”

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh không đưa ra một định nghĩa cụ thể về nhân tài, nhưng qua cách Người quan sát, đánh giá và trọng dụng những người có tài năng, đức độ; qua quá trình nghiên cứu các bài nói, bài viết của Người, có thể hiểu, “nhân tài” trong tư tưởng Hồ Chí Minh *là những người có đủ cả “đức” và “tài” (trong đó đạo đức là nền tảng vững chắc để phát huy tài năng), có khả năng đóng góp cho công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước, tận tâm cống hiến vì lợi ích chung, gắn bó với nhân dân và luôn nỗ lực không ngừng để hoàn thành nhiệm vụ.*

Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài xuất phát từ tư tưởng đề cao vai trò của nhân dân, niềm tin vào sức mạnh của quần chúng và ý thức về quyền làm chủ đất nước của nhân dân. Đây là sự kế thừa và phát triển truyền thống “cầu hiền tài” trong lịch sử dân tộc. Người là một thiên tài trong việc lựa chọn và trọng dụng người có tài năng ở mọi góc độ, chuyên môn, lĩnh vực, hoàn cảnh xuất thân khác nhau. Tư tưởng của Người phản ánh tầm nhìn khoa học biện chứng của triết học, cùng thái độ trọng thị, lòng nhân ái và tinh thần đoàn kết cao cả. Những nhận thức, tư tưởng và hành động thực tiễn của Người đã để lại nhiều bài học về nghệ thuật tìm kiếm, thu hút và trọng dụng nhân tài.

Đồng thời với việc tìm kiếm nhân tài, Hồ Chí Minh còn nhắc nhở việc người

lãnh đạo phải luôn đề cao và biết cách sử dụng nhân tài một cách hợp lý, tránh làm “thui chột” nhân tài: “Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ” [72, tr.320]. Việc lãnh đạo kém không những gây tổn thất cho nhân tài mà còn không phát huy được hết tiềm năng của nhân tài cho công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Để tránh lãng phí nhân tài, Hồ Chí Minh đã đưa ra các biện pháp hợp lý nhằm trọng dụng và khai thác tối đa tài năng của họ. Theo Người, việc trọng dụng nhân tài phải được thực hiện thường xuyên, liên tục như “người làm vườn chăm sóc và trồng cây cối quý giá. Chúng ta phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi cá nhân có thể đóng góp cho công việc chung của chúng ta” [72, tr.319]. Việc đánh giá đúng năng lực và phân công nhiệm vụ phù hợp chuyên môn sẽ giúp nhân tài phát huy tối đa tiềm năng của mình. Ngược lại, nếu sử dụng không đúng tài năng có thể gây tổn hại cho Đảng, chính phủ và nhân dân.

Từ những bài nói, bài viết và qua hoạt động thực tiễn của Hồ Chí Minh, có thể khái quát, *Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài là một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc của Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò, nguyên tắc và phương pháp tìm kiếm, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài. Tư tưởng này thể hiện sự trân trọng, tin tưởng và quan tâm sâu sắc của Hồ Chí Minh đối với những cá nhân có tài năng và đạo đức, thực sự cống hiến cho sự nghiệp cách mạng và lợi ích của nhân dân.*

Với khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, luận án sẽ phân tích, làm rõ một số vấn đề cơ bản sau:

Một là, làm rõ vị trí, vai trò của việc thu hút và trọng dụng nhân tài, xem đây là nhân tố then chốt bảo đảm cho thành công của sự nghiệp cách mạng, sự phát triển bền vững của quốc gia, là nền tảng để xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong mọi giai đoạn lịch sử.

Hai là, làm rõ nguyên tắc thu hút và trọng dụng nhân tài: Người đặt ra tiêu chuẩn kép: “*vừa có tài, vừa có đức*”, không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có phẩm chất đạo đức tốt, trong đó đạo đức cách mạng là nền tảng, có tinh thần yêu nước,

cống hiến cho dân tộc; Nhấn mạnh sự công bằng, dân chủ và không phân biệt xuất thân trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài; Việc thu hút và trọng dụng nhân tài không vì lợi ích cá nhân mà phải hướng tới mục tiêu tối cao là phục vụ lợi ích quốc gia – dân tộc.

Ba là, xác định các phương pháp thu hút và trọng dụng nhân tài: Tư tưởng Người hướng đến một quy trình toàn diện gồm tìm kiếm, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng linh hoạt và đãi ngộ công bằng, kết hợp với việc tôn vinh, khen thưởng, tạo môi trường thuận lợi để nhân tài phát huy tối đa năng lực, góp phần tích cực vào sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước.

2.1.3. Khái niệm “Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh”

Trong nội hàm khái niệm “Thu hút và trọng dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, dưới góc độ ngành Hồ Chí Minh học, “theo tư tưởng Hồ Chí Minh” là vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài trong điều kiện cụ thể hiện nay của Thành phố Đà Nẵng để thực hiện mục tiêu cụ thể của việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Để đạt được mục tiêu này, đòi hỏi các chủ thể phải vận dụng một cách sáng tạo và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong quá trình thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng. Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh được thể hiện cả trong lý luận và thực tiễn để hiện thực hoá tư tưởng của Người. Như vậy, có thể xem “thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh” là sự nhận thức và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài của các chủ thể, các lực lượng có liên quan vào điều kiện cụ thể của Thành phố Đà Nẵng. Đó không phải là “sao chép y nguyên”, máy móc, mà phải có sự kế thừa, vận dụng và phát triển sáng tạo, để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

Như vậy, có thể hiểu: *Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh là việc vận dụng nhất quán quan điểm của Hồ Chí Minh về vai trò, nguyên tắc và phương pháp sử dụng người tài vào thực tiễn*

xây dựng và phát triển thành phố. Đó là quá trình phát hiện, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài một cách hiệu quả, nhằm phát huy trí tuệ, đạo đức và khát vọng cống hiến của họ cho sự nghiệp phát triển bền vững và hiện đại hóa Đà Nẵng.

Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng là một quá trình mang tính hệ thống, được triển khai thông qua sự phối hợp đồng bộ giữa Đảng bộ, chính quyền các cấp, các tổ chức chính trị - xã hội, cộng đồng doanh nghiệp và nhân dân trên địa bàn thành phố. Quá trình này nhằm cụ thể hóa và thực thi các chủ trương, nghị quyết, chính sách về công tác nhân tài, bao gồm các nội dung từ phát hiện, tạo nguồn, quy hoạch, đến đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ nhân tài. Đồng thời, còn bao hàm các nỗ lực trong việc vận động, thu hút nguồn nhân tài từ các địa phương trong cả nước cũng như từ nước ngoài về làm việc và cống hiến tại Thành phố Đà Nẵng.

Việc thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng cần được triển khai một cách nghiêm túc, theo một quy trình chặt chẽ, gồm nhiều bước, nhiều giai đoạn, với sự tham gia phối hợp của nhiều tổ chức và lực lượng khác nhau. Quá trình này phải được thực hiện thường xuyên, liên tục và dựa trên chiến lược đào tạo, phát triển nhân tài của Đảng, cùng với các chủ trương, quan điểm chỉ đạo của Thành ủy và Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng.

Mục đích của việc thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng là nhằm phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ nhân tài; đồng thời huy động, thu hút và khích lệ những cá nhân tài năng trong nước cũng như quốc tế tham gia công tác, đóng góp vào sự nghiệp phát triển của Thành phố. Chính quyền Thành phố chú trọng thực hiện chế độ đãi ngộ thỏa đáng, tương xứng với tài năng và mức độ cống hiến của đội ngũ nhân tài; đề cao sự tôn trọng đối với nhân tài, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại, qua đó tạo sự gắn bó lâu dài. Mục tiêu chiến lược là đưa Đà Nẵng trở thành trung tâm về kinh tế, văn hóa, giáo dục, khoa học công nghệ, tài chính, du lịch của cả nước và khu vực miền Trung – Tây Nguyên trên con đường phát triển và hội nhập.

Chủ thể lãnh đạo thực hiện thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng bao gồm Thành ủy Đà Nẵng, các cấp ủy và tổ chức Đảng trực thuộc Đảng bộ Thành phố. Bên cạnh đó, Hội đồng Nhân dân, Ủy ban Nhân dân Thành phố cùng với chính quyền các cấp trên địa bàn giữ vai trò là chủ thể quản lý và tổ chức triển khai thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài theo đúng chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền được phân cấp.

Lực lượng đảm nhiệm vai trò thu hút và trọng dụng nhân tài trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng bao gồm các cơ quan ban ngành, đoàn thể, tổ chức chính trị – xã hội của Thành phố; chính quyền các cấp từ tỉnh đến xã; hệ thống các trường Đại học, Học viện, Cao đẳng, Trung cấp và phổ thông; cùng các doanh nghiệp thuộc trung ương và địa phương đang hoạt động tại Đà Nẵng. Đây là lực lượng quán triệt và triển khai thực hiện các quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, đặc biệt là các nghị quyết, chủ trương của Đảng bộ và chính quyền Thành phố Đà Nẵng về thu hút và trọng dụng nhân tài.

Tóm lại, qua quá trình nghiên cứu, tổng hợp các khái niệm, có thể rút ra một số kết luận cơ bản sau:

Thu hút và trọng dụng nhân tài không chỉ là nhiệm vụ mang tính chiến lược trong sự phát triển của xã hội. Trong bối cảnh hiện nay, Thành phố Đà Nẵng đang phấn đấu trở thành trung tâm kinh tế - xã hội lớn của Việt Nam và Đông Nam Á, việc thu hút và trọng dụng nhân tài phải được xác định là chiến lược phát triển toàn diện nhằm tạo ra sức bật mạnh mẽ cho thành phố trong thời kỳ hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0.

Thu hút và trọng dụng nhân tài không chỉ giới hạn ở một lĩnh vực cụ thể mà phải hướng tới sự phát triển toàn diện, từ khoa học - công nghệ, giáo dục, kinh tế, quản lý công đến văn hóa - xã hội. Điều này phù hợp với quan điểm của Hồ Chí Minh khi nhấn mạnh rằng nhân tài không chỉ giới hạn trong giới trí thức hàn lâm, mà còn xuất hiện ở nhiều tầng lớp khác nhau trong xã hội. Vì vậy, Đà Nẵng cần có cách tiếp cận đa dạng, không chỉ thu hút nhân tài từ bên ngoài mà còn đầu

tư đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực chất lượng cao ngay trong thành phố.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài có giá trị lý luận và ý nghĩa thực tiễn sâu sắc đối với Đà Nẵng. Việc vận dụng tư tưởng của Người đòi hỏi sự sáng tạo, đổi mới và linh hoạt trong cách thức thực hiện. Muốn Đà Nẵng trở thành trung tâm kinh tế - xã hội lớn, không thể thiếu một chiến lược về thu hút và trọng dụng nhân tài toàn diện, bài bản để đáp ứng yêu cầu của sự phát triển bền vững.

2.2. NỘI DUNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

Nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài được thể hiện qua hệ thống quan điểm sau đây:

2.2.1. Vị trí, vai trò của việc thu hút và trọng dụng nhân tài

Đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, nhân tài là yếu tố then chốt, quyết định sự hưng thịnh hay suy vong của dân tộc. Chủ tịch Hồ Chí Minh, với tầm nhìn chiến lược và triết lý nhân văn sâu sắc, luôn đề cao vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng. Người không chỉ coi trọng nhân tài mà còn nhấn mạnh sự cần thiết phải tìm kiếm, thu hút, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài một cách hiệu quả, xem đây như một nhân tố cốt lõi trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Một là, thu hút và trọng dụng nhân tài là vấn đề có ý nghĩa chiến lược

Theo Hồ Chí Minh, nhân tài được xem là nguồn lực quan trọng, có vai trò quyết định trong sự nghiệp cách mạng. Người không chỉ coi trọng mà còn có chiến lược rõ ràng trong việc phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài để phục vụ sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Điều này được thể hiện trong suốt quá trình Hồ Chí Minh hoạt động và lãnh đạo cách mạng Việt Nam.

Tháng 12/1920, tại Đại hội Đảng Xã hội Pháp, Nguyễn Ái Quốc đã biểu quyết tán thành ủng hộ Quốc tế Cộng sản do Lênin sáng lập. Sự kiện này đánh dấu một bước ngoặt lớn trong quá trình hoạt động cách mạng của Người. Từ đây, Người bắt đầu chuẩn bị những điều kiện cần thiết để mở lớp đào tạo cán bộ tại Quảng Châu, Trung Quốc. Có thể khẳng định, đây là mốc son trong quá trình hiện

thực hoá tư tưởng của Người về vai trò của nhân tài, cũng như tầm quan trọng của việc đào tạo và bồi dưỡng nhân tài phục vụ cho sự nghiệp cách mạng.

Từ năm 1921 đến năm 1930 là khoảng thời gian Hồ Chí Minh có nhiều hoạt động thực tiễn và lý luận sôi nổi, góp phần hình thành tư tưởng cơ bản của Người. Trong đó có nhiều nội dung liên quan đến công tác đào tạo, lựa chọn đội ngũ cán bộ, trí thức, người có tài năng phục vụ cho cách mạng. Người đã tổ chức các khoá huấn luyện và đào tạo tại Quảng Châu, làm thay đổi nhận thức và hành động của lớp cán bộ thanh niên trí thức đầu tiên của Việt Nam, làm chuyển biến họ từ những người thanh niên yêu nước sang thế hệ thanh niên cách mạng, thấm nhuần tư tưởng, đạo đức cộng sản.

Cùng với đó, Hồ Chí Minh còn đặc biệt quan tâm đến việc tuyển chọn những thanh niên trí thức, nhân tài tiêu biểu của Việt Nam để gửi đi đào tạo tại Trường Đại học Cộng sản phương Đông của Quốc tế Cộng sản. Đây là một trường chuyên đào tạo cán bộ cách mạng cho các nước thuộc địa và phụ thuộc. Các học viên tốt nghiệp từ đây, phần lớn đều trở thành các nhà lãnh đạo chủ chốt của Đảng Cộng sản Việt Nam, trong đó có đồng chí Trần Phú, giữ vị trí Tổng Bí thư Đảng trong những năm 30 của thế kỷ XX.

Trở về nước ngày 28/1/1941, tại Hội nghị Trung ương 8, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quy tụ những đồng chí lãnh đạo có đức, tài của Đảng ta lúc đó, trải qua thử thách của nhiều cao trào cách mạng trước để hình thành đội ngũ lãnh đạo trung kiên của Đảng, của dân tộc. Đến khi nổ ra cuộc Cách mạng Tháng Tám năm 1945, ở cấp Trung ương, chúng ta đã có những nhà lãnh đạo tài ba, cùng với Hồ Chí Minh như Phạm Văn Đồng, Võ Nguyên Giáp, Nguyễn Lương Bằng, Hoàng Quốc Việt,... và nhiều đồng chí khác ở cấp chiến lược.

Ngay sau ngày giành được độc lập, đất nước trong tình thế khó khăn, đối mặt với thù trong giặc ngoài, Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tìm thấy chìa khoá tháo gỡ khó khăn đó chính là ở việc tìm kiếm, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Vì thế, Đảng mà đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tập trung ngay vào công việc tìm kiếm nhân tài, bước đầu là kêu gọi những người có

tài (học vấn Nho học, tây học), có đức, một lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân thì ra giúp dân, giúp nước.

Từ năm 1946, Hồ Chí Minh nhận thức rõ nét hơn về vị trí, tầm quan trọng của việc tuyển chọn những người tài giỏi, có đạo đức, có tinh thần yêu nước để kiến thiết đất nước. Trong khoảng thời gian này, với kinh nghiệm, uy tín và trách nhiệm, Người đã mời được nhiều trí thức, người tài có uy tín cao tham gia chính quyền, cống hiến cho đất nước như: Huỳnh Thúc Kháng, Vũ Đình Hoè, Hoàng Minh Giám, Trần Huy Liệu,...

Trong suốt hai cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ (1945-1975), tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài được phát triển và hoàn thiện để phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ, đòi hỏi mà tình hình cách mạng đặt ra. Với nhân quan chính trị mãi tiếp, tầm nhìn vượt thời đại, ngay khi cả dân tộc còn đang dồn sức người, sức của cho tiền tuyến lớn miền Nam đánh Mỹ thì Người đã liệu trước sự việc, Người nhận thức rằng sau hòa bình lập lại chúng ta cần phải xây dựng, kiến thiết lại đất nước. Đó là một nhiệm vụ khó khăn, gian khổ và không thể thiếu những nhân tài trên nhiều lĩnh vực. Ý thức được điều này, Người đã chủ trương cử nhiều đoàn cán bộ, những thanh niên ưu tú sang các nước xã hội chủ nghĩa anh em để học tập kinh nghiệm tiếp thu kiến thức chuyên môn trên nhiều lĩnh vực để về xây dựng kiến thiết nước nhà. Ngay trong gian lao khó khăn của chiến tranh mà Người còn không quên việc bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Chính vì vậy mà sau này khi hòa bình lập lại đã có rất nhiều đội ngũ chuyên gia, kỹ sư giỏi được đào tạo đã trở về và đóng vai trò quan trọng trong công cuộc khắc phục hậu quả chiến tranh, xây dựng lại đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dày công nghiên cứu và xây dựng đội ngũ cán bộ - những người học trò xuất sắc để làm nên chiến thắng, giải phóng miền Nam, thống nhất nước nhà năm 1975, công cuộc đổi mới 1986, cương lĩnh xây dựng phát triển đất nước 1991,... Cả quá trình được xâu chuỗi, có định hướng chiến lược và gắn với mục tiêu của từng thời kỳ để lựa chọn người phù hợp, chứ không phải chấp vá, được đến đâu hay đến đấy.

Hai là, thu hút và trọng dụng nhân tài tạo điều kiện cho nhân tài bộc lộ,

phát huy được khả năng của mình

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định vai trò của nhân tài trong xây dựng và phát triển đất nước. Theo Người, sự thành công hay thất bại không nằm ở số lượng nhân tài, mà phụ thuộc vào cách thức phát hiện, sử dụng và trọng dụng họ. Để vượt qua những thách thức, khó khăn, Đảng và Nhà nước cần xây dựng chiến lược phù hợp nhằm thu hút và phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ nhân tài. Đồng thời, phải tạo điều kiện thuận lợi nhất để họ cống hiến hết năng lực của mình. Vì vậy, các cấp ủy đảng và chính quyền địa phương cần chủ động phát hiện những cá nhân có phẩm chất đạo đức và tài năng thực sự, những người có khả năng đóng góp thiết thực cho lợi ích quốc gia, dân tộc. Khi phát hiện, cần nhanh chóng báo cáo với Chính phủ: “Báo cáo phải rõ: tên tuổi, nghề nghiệp, tài năng, nguyện vọng và chỗ ở của người đó. Hạn trong một tháng, các cơ quan địa phương phải báo cáo cho đủ” [71, tr.504].

Để có thể thu hút và trọng dụng nhân tài đúng đắn, trước hết, xã hội và nhà nước cần đánh giá chính xác về nhân tài, đánh giá cả mặt ưu, nhược điểm và giới hạn trong một hay một số lĩnh vực mà nhân tài có thể phát huy tài năng hiệu quả nhất. Bản thân nhân tài cũng phải nhận thức được rõ giới hạn phạm vi hoạt động của mình. Chỉ có dựa trên cơ sở đánh giá thống nhất giữa xã hội và cá nhân nhân tài như vậy mới có thể đặt tài năng đúng vị trí mà công việc và xã hội đang cần.

Thực tế chứng minh, nhân tài chỉ có thể được khẳng định và thừa nhận thông qua hoạt động thực tiễn. Một người có năng lực, được đào tạo cơ bản đến trình độ cao, nhưng nếu không được rèn luyện trong cuộc sống thì sẽ không bộc lộ được tài năng và vì thế mà không thể được xã hội công nhận. Việc lựa chọn nhân tài là một nhiệm vụ chiến lược, do đó phải biết nhìn xa, trông rộng, biết chấp nhận và bỏ qua cái không chính yếu, biết sử dụng và phát huy năng lực của nhân tài, đồng thời phải biết bảo vệ họ. Trên thực tế, không ai hoàn hảo, ai cũng có ưu điểm, khuyết điểm, “làm cho phần tốt ở trong mỗi con người nảy nở như hoa mùa xuân và phần xấu bị mất dần đi” [82, tr.672] để con người mỗi ngày thêm hoàn thiện bản thân mình. Do đó, “dụng nhân như dụng mộc”, làm cho nhân tài “có gan

phụ trách, có gan làm việc”, không biến họ thành cái máy, chỉ biết ỷ lại, thụ động, trông chờ cấp trên. Nhân tài chỉ thực sự phát huy được năng lực ở mức cao nhất đối với xã hội nếu được tạo điều kiện để thể hiện tài năng, mà trước hết là những người lãnh đạo phải biết cách trọng dụng họ, tạo điều kiện cho họ làm việc thuận lợi, bố trí công việc hợp lý, sau đó là có chế độ đãi ngộ thoả đáng, đồng thời được xã hội tôn vinh. Nếu không có môi trường, không có điều kiện thuận lợi, tài năng có thể bị thui chột hoặc không phát huy được tác dụng, dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám”.

Theo Hồ Chí Minh, việc trọng dụng nhân tài phải biết “tùy tài mà dùng người”. Mỗi nhân tài cần được đánh giá và nhận định theo từng tiêu chí cụ thể, phụ thuộc vào lĩnh vực, hoàn cảnh và yêu cầu của công việc. Do đó, việc phân công và giao nhiệm vụ cho từng cá nhân không thể theo một khuôn mẫu cứng nhắc, mà phải linh hoạt và khéo léo, sao cho vừa phát huy tối đa khả năng của họ, vừa tạo động lực để họ cống hiến. Tài năng của con người không phải là bản năng có sẵn mà phải trải qua quá trình giáo dục và rèn luyện. Thu hút và trọng dụng nhân tài hiệu quả cần phải tạo mọi điều kiện cả về vật chất và tinh thần để nhân tài phát huy được tài năng và sức sáng tạo của bản thân. Trong Chương trình Việt Minh (1941), Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu rõ, cần “khuyến khích và giúp đỡ các hạng trí thức được phát triển tài năng của họ” [70, tr.631].

Thứ ba, thu hút và trọng dụng nhân tài góp phần xây dựng con người mới xã hội chủ nghĩa

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi con người là nhân tố quyết định thành công của sự nghiệp cách mạng. Theo Người, con người không chỉ là mục tiêu mà còn là động lực của cách mạng và việc chăm lo cho con người, phát triển phẩm chất và năng lực của họ là chìa khóa để xây dựng một xã hội tốt đẹp, công bằng và hạnh phúc: “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội, trước hết cần có những con người xã hội chủ nghĩa” [80, tr.66]. Do đó, việc thu hút và trọng dụng nhân tài chính là sự chăm lo cho việc phát triển con người, góp phần xây dựng con người mới xã hội chủ nghĩa.

Tiêu chuẩn của con người mới xã hội chủ nghĩa đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh khắc hoạ những nét tiêu biểu như sau:

Có tư tưởng xã hội chủ nghĩa: Con người mới xã hội chủ nghĩa cần có ý thức làm chủ xã hội, tinh thần tập thể, coi trọng lợi ích chung và hướng đến lý tưởng “mình vì mọi người, mọi người vì mình”; có tinh thần tiến nhanh, tiến mạnh, tiến vững chắc lên chủ nghĩa xã hội, dám nghĩ, dám làm.

Có đạo đức và lối sống xã hội chủ nghĩa: Một con người mới xã hội chủ nghĩa phải trung với nước, hiếu với dân; yêu thương con người; có phẩm chất cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Đồng thời, có lối sống trong sạch, lành mạnh, tinh thần quốc tế trong sáng.

Có tác phong xã hội chủ nghĩa: Con người mới phải có tác phong lao động có kế hoạch, có biện pháp, có quyết tâm; lao động có tổ chức, có kỷ luật; lao động có năng suất, có chất lượng, hiệu quả; lao động quên mình, không sợ khó, sợ khổ, vì lợi ích của xã hội, của tập thể và của bản thân mình.

Có năng lực để làm chủ: bản thân, gia đình và công việc mình đảm nhiệm, đủ sức khỏe và tư cách tham gia làm chủ nhà nước và xã hội, thực hiện có kết quả quyền công dân: phải không ngừng nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, khoa học - công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ để làm chủ.

Có thể nói, việc thu hút và trọng dụng nhân tài không chỉ là yêu cầu chính trị, mà còn là một chiến lược phát triển toàn diện con người mới xã hội chủ nghĩa. Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng, để xây dựng một xã hội công bằng, văn minh, cần có những con người vừa có đạo đức, vừa có tài năng. Nhân tài là nguồn lực quan trọng để xây dựng và phát triển đất nước. Việc thu hút và trọng dụng nhân tài góp phần tạo ra một đội ngũ lãnh đạo vững vàng về phẩm chất đạo đức, tầm nhìn và năng lực, cũng như một đội ngũ nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ năng đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế xã hội chủ nghĩa.

Theo Hồ Chí Minh, việc thu hút và trọng dụng nhân tài là một yếu tố then chốt để hình thành con người mới xã hội chủ nghĩa, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của đất nước. Con người mới xã hội chủ nghĩa không chỉ

có tài năng mà còn có đạo đức, tinh thần cống hiến cho xã hội, góp phần xây dựng một đất nước công bằng, dân chủ và văn minh.

Thứ tư, thu hút và trọng dụng nhân tài góp phần vào sự thành công của cách mạng

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhận thức sâu sắc rằng, trong mọi công việc của đất nước, dù to hay nhỏ đều “phải trọng nhân tài” [72, tr.313]. Đặc biệt, trong tư duy và hành động thực tiễn lãnh đạo cách mạng, Người luôn khẳng định, để kháng chiến giành thắng lợi rất cần có sự tham gia của nhân tài. Nhân tài phải thực sự là rường cột, là động lực góp phần quan trọng vào thành công của sự nghiệp cách mạng. Người rất coi trọng và đánh giá cao trình độ trí tuệ của người tài, đức. Trình độ trí tuệ ấy, rất cần cho cách mạng nước ta không chỉ trong kháng chiến chống xâm lược, mà quan trọng hơn là trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc. Từ quan điểm đúng đắn về người tài, đức và vai trò của nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm tìm kiếm, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng những người tài đức cho cách mạng, khơi dậy và động viên họ hết sức mình phụng sự Tổ quốc, phụng sự nhân dân.

Để tạo tiền đề và nguồn lực nhân tài lâu dài cho Đảng, cho đất nước, Hồ Chí Minh đã nhận thức rõ tầm quan trọng của việc thu hút và trọng dụng nhân tài, làm nền tảng cho sự phát triển của đất nước trong tương lai. Người đã viết một bức thư gửi các thầy, cô giáo và học sinh nhân dịp khai giảng năm học mới. Qua thư, Người khẳng định rằng sự phát triển của non sông gấm vóc này phụ thuộc phần lớn vào công học tập của thế hệ trẻ, trong đó có đội ngũ nhân tài - chủ nhân tương lai của đất nước.

Ngày 14/11/1945, trên báo Cứu quốc, Hồ Chí Minh đã viết hai bài có tiêu đề Nhân tài và kiến quốc. Đây được xem là “chiếu cầu hiền tài” đầu tiên của chính quyền cách mạng Việt Nam và là minh chứng cho tầm quan trọng của việc tìm kiếm, phát hiện, đào tạo, bồi ưỡng và trọng dụng nhân tài trong công cuộc kháng chiến, kiến quốc theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Trước đó, Người đã từng kêu gọi nhân sĩ, thân hào có tinh thần yêu nước tham gia Mặt trận Việt Minh để cống hiến trí tuệ cho sự nghiệp đánh Pháp, đuổi Nhật giải phóng dân tộc. Cho nên, sau ngày

tuyên bố độc lập, nhiều trí thức, nhân tài đã đáp lại lời kêu gọi của Người và trở về nước tích cực tham gia kháng chiến, kiến quốc như Lương Định Của, Trần Đại Nghĩa, Võ Quý Huân, Trần Hữu Tước,...

Bác sĩ nông học Lương Định Của là tấm gương sáng của một trí thức lớn - một nhân tài tự nguyện dấn thân vì đại nghĩa; một nhà khoa học say mê, tận tụy với sự nghiệp trồng người, trồng cây. Với mong muốn đóng góp sức mình vào sự nghiệp cách mạng của dân tộc, năm 1952, theo lời kêu gọi của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Lương Định Của trở về Việt Nam dành tất cả tâm huyết, trí tuệ và sức lực cho cách mạng, cho đồng bào. Ông đã có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp phát triển nền nông nghiệp Việt Nam, góp phần quan trọng vào việc đảm bảo an ninh lương thực cho đất nước.

Giáo sư, Viện sĩ Trần Đại Nghĩa (tên thật là Phạm Quang Lễ), một trí thức lớn - nhân tài của dân tộc. Với hoài bão phụng sự Tổ quốc, năm 1946, ông sẵn sàng từ bỏ công việc có thu nhập cao ở Pháp, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh về nước phục vụ cách mạng. Trong bối cảnh đất nước gặp nhiều khó khăn, vũ khí còn thô sơ, thiếu thốn thì những đóng góp của Trần Đại Nghĩa là vô cùng quan trọng. Ông là người có công đầu trong việc nghiên cứu, thiết kế và tổ chức sản xuất thành công nhiều loại vũ khí như lựu đạn, bom bay, đặc biệt là súng Bazôka, súng không giật SKZ. Những vũ khí này là nỗi kinh hoàng đối với thực dân Pháp trong kháng chiến, góp phần làm thay đổi tương quan lực lượng giữa ta và địch, tạo sự chuyển biến về “chất” cho cách mạng Việt Nam. Có thể nói, Trần Đại Nghĩa đã có những cống hiến quan trọng để làm nên những thắng lợi của cách mạng Việt Nam.

Kỹ sư Võ Quý Huân là chuyên gia hàng đầu trong ngành đúc luyện kim và công nghiệp Việt Nam. Ông tốt nghiệp ba trường Đại học ở Pháp với các chuyên ngành đúc kim, luyện kim, kỹ nghệ thực hành. Khi về nước, đã nghiên cứu sản xuất những mẻ thép đầu tiên phục vụ kháng chiến, đặt nền móng cho ngành đúc - luyện kim của Việt Nam.

Bác sĩ Trần Hữu Tước đỗ loại xuất sắc để vào làm việc tại Bệnh viện nhi đồng Necker - trung tâm y khoa danh tiếng của Pháp và cả châu Âu. Trong kháng

chiến chống Pháp, bác sĩ Trần Hữu Tước giảng dạy tại Đại học Y được ở chiến khu, đào tạo hàng trăm y bác sĩ chuyên khoa tai mũi họng.

Trong bài viết “Tìm người tài đức” đăng ngày 20/11/1946 trên Báo Cứu quốc số 411, Người kêu gọi: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần có nhân tài” [71, tr.114]. Người chú trọng đánh giá tài năng dựa trên khả năng và tinh thần vì Tổ quốc, vì nhân dân, không hạn chế đối tượng trong Đảng hay ngoài Đảng. Điều này được thể hiện cụ thể sau khi Cách mạng tháng Tám thành công, Người kêu gọi và trọng dụng đội ngũ cán bộ và quan chức trong chính quyền cũ, như các bậc đại thần: Phan Kế Toại, Bùi Bằng Đoàn, Huỳnh Thúc Kháng,... với tinh thần bao dung, độ lượng mà không chút kỳ thị, định kiến.

Có thể thấy, trong quá trình hoạt động và lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhận thức rõ hoàn cảnh khó khăn của đất nước, nhất là khi cách mạng giải phóng dân tộc thành công, Việt Nam từ một nước nông nghiệp, với nền sản xuất nhỏ, lựa chọn con đường đi lên chủ nghĩa xã hội. Vì vậy, Người luôn quan tâm và đề cao vai trò của nhân tài, tầm quan trọng của việc thu hút và trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp giải phóng dân tộc và công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

2.2.2. Thu hút và trọng dụng nhân tài phải gắn với tiêu chí “vừa có đức, vừa có tài”, dựa trên nguyên tắc công bằng, không phân biệt xuất thân địa vị

2.2.2.1. Thu hút và trọng dụng nhân tài phải gắn với tiêu chí “vừa có đức, vừa có tài”

Nhân tài được thu hút phải hội tụ đầy đủ hai yếu tố đức (đạo đức) và tài (tài năng), trong đó “đức là gốc”

Theo Hồ Chí Minh, cá nhân được coi là nhân tài phải hội tụ nhiều yếu tố, trong đó hai yếu tố quan trọng nhất là đạo đức và tài năng. “Đức” và “Tài” phải luôn hướng đến những việc làm có ích cho dân tộc và cho nhân dân. Theo Người, đức là “đạo đức mới, đạo đức vĩ đại, nó không phải vì danh vọng cá nhân mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người” [72, tr.252]; tài là “là năng

lực của con người để giải quyết nhiệm vụ được giao phó. Năng lực ấy thể hiện tập trung ở trình độ văn hóa, khoa học, kỹ thuật và lý luận” [71, tr.36].

Nhân tài phải là một con người phát triển toàn diện không chỉ về trình độ chuyên môn mà còn am hiểu các vấn đề chính trị - xã hội, “chẳng những thành thạo về chính trị mà còn phải giỏi về chuyên môn” [80, tr.69] do đó, nhân tài cần phải thường xuyên rèn luyện và bồi dưỡng để trở thành con người toàn diện, vừa có đức, vừa có tài. Một người có trình độ cao không chỉ cần trí tuệ mà còn phải có phẩm chất đạo đức, vì chính đạo đức sẽ là nền tảng vững chắc để người cách mạng duy trì và bảo vệ lý tưởng mà mình đã theo đuổi. Khi đã có đạo đức, họ sẽ luôn nỗ lực không ngừng để nâng cao năng lực chuyên môn, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, khi nhận thấy mình không còn khả năng vươn lên, họ sẵn sàng nhường bước, tạo cơ hội cho những người có tài đức vượt trội hơn, để những người đó tiếp tục gánh vác trọng trách xây dựng đất nước và phục vụ nhân dân. Trong Di chúc, Người căn dặn phải đào tạo, bồi dưỡng thế hệ trẻ thành những người kế tục sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội: “Đảng phải chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa “hồng” vừa “chuyên”” [72, tr.622].

Theo Hồ Chí Minh, nhân tài thực sự không chỉ là người có năng lực vượt trội, có thể đảm đương những công việc trọng đại, mà còn phải là tấm gương sáng về đạo đức, luôn nỗ lực rèn luyện và nâng cao phẩm chất cá nhân. Tài năng thực sự, trong quan niệm của Hồ Chí Minh, phải đi đôi với đạo đức; tài càng lớn thì đức càng phải cao. Chính vì vậy, Người luôn chú trọng việc "tìm người tài đức" và trọng dụng những người có đạo đức, có năng lực.

Trong mối quan hệ giữa “đức” và “tài”, Hồ Chí Minh nhấn mạnh vai trò của “đức”, Người cho rằng, “đức” phải là cái gốc của “tài”. Hồ Chí Minh viết: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” [72, tr.292], Người cũng khẳng định, “có tài mà không có đức là người vô dụng, có đức mà

không có tài làm việc gì cũng khó”. Như vậy, theo Người, đức và tài phải gắn bó mật thiết với nhau ở người cách mạng nói chung, nhân tài nói riêng, trong đó, “đức” là yếu tố quan trọng, là nền tảng cho “tài”. Nhân tài là người thể hiện được năng lực vượt trội, có khả năng đảm đương những nhiệm vụ quan trọng, là hình mẫu tiên phong trong việc tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức. Nói cách khác, nhân tài là người hội tụ cả đức lẫn tài; trong đó, đức là gốc của tài. Xuất phát từ quan điểm ấy, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh việc “tìm người tài đức” và chủ trương “trọng dụng những kẻ hiền năng”.

Nhân tài phải có tinh thần yêu nước, cống hiến cho dân tộc, là người “làm những việc ích nước, lợi dân”

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, tiêu chuẩn của nhân tài nên chú trọng vào tài năng ở trong công việc, lấy thước đo tinh thần vì dân, vì nước là chính, theo phương châm nói ít làm nhiều, nói được làm được, không quá so đo đến những tiêu chí khác như dân tộc, đảng phái, tôn giáo. Nhân tài không chỉ là người vừa có đức lại vừa có tài, mà còn phải là người biết đem cái tài ấy ra làm những việc ích nước, lợi dân, chứ không phải là để thu vén lợi ích cho bản thân hay cho gia đình. Nhân tài là “người có công tâm, trung thành, sốt sắng với quyền lợi dân chúng, có năng lực làm việc, được đông đảo dân làng tín nhiệm” [71, tr.21]; đồng thời, “là người làm những việc ích nước, lợi dân”, “là người hăng hái nhất, thông minh nhất, yêu nước nhất, kiên quyết nhất, dũng cảm nhất” [72, tr.302].

Nhân tài phải có phong cách công tác tốt, gắn bó với nhân dân, tôn trọng, học tập nhân dân, “làm việc phải quyết đoán” [69, tr.281], tôn trọng tập thể. Trong công việc, phải có kế hoạch làm việc rõ ràng; có tinh thần quyết tâm thực hiện kế hoạch; “cách làm việc phải siêng năng, có ngăn nắp, có tinh thần phụ trách, đã làm việc gì thì làm cho kỳ được, làm đến nơi đến chốn. Chớ làm dối” [72, tr.117]; “phải óc nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi, miệng nói, tay làm. Chứ không phải chỉ nói suông, chỉ ngồi viết mệnh lệnh,... Phải thật thà nhúng tay vào việc” [73, tr.233-234]. Trong đời sống hàng ngày, nhân tài phải có đời tư trong sáng, là tấm gương để người khác noi theo.

Có thể khẳng định rằng, việc thu hút và trọng dụng nhân tài, theo Hồ Chí Minh, không đơn thuần chỉ dừng lại ở việc lựa chọn người có kiến thức chuyên môn giỏi, mà cốt lõi là tìm ra những con người hội đủ ba yếu tố: có đức, có tài và có tinh thần cống hiến vì dân, vì nước. Đó phải là những người sống và làm việc bằng một lý tưởng trong sáng, biết vượt qua lợi ích cá nhân để đặt lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân lên hàng đầu.

2.2.2.2. Thu hút và trọng dụng nhân tài phải dựa trên nguyên tắc công bằng, không phân biệt xuất thân, địa vị

Quan điểm của Hồ Chí Minh về tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài bắt nguồn từ thái độ và hành động trọng Dân; từ việc đề cao và phát huy vai trò làm chủ đất nước của Nhân dân; coi trọng và phục vụ lợi ích của Nhân dân.

Nhân tài từ quần chúng nhân dân mà ra, miễn là ai “có ích cho nước cho dân” thì đều đáng quý, đáng trọng.

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định rằng nhân tài không chỉ xuất phát từ một tầng lớp nhất định, mà từ chính quần chúng nhân dân, không phân biệt giai cấp, tôn giáo, hay giới tính. Nhân tài gắn bó mật thiết với nhân dân, là những người thực sự phục vụ lợi ích chung. Vì vậy, Người yêu cầu Đảng và Nhà nước phải thu hút và tập hợp những người tài đức, đồng thời kêu gọi quần chúng nhân dân tích cực tham gia vào việc tìm kiếm, phát hiện và giới thiệu nhân tài cho các cơ quan công quyền. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã giải thích về ý nghĩa của Cuộc Tổng Tuyển cử đầu tiên, “là một dịp cho toàn thể quốc dân tự do lựa chọn những người có tài, có đức, để gánh vác công việc nước nhà” [71, tr.153].

Đặc biệt, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất chú trọng công tác tìm kiếm, phát hiện nhân tài ngoài Đảng, Người cho rằng, “chỉ đoàn kết trong Đảng, cách mạng cũng không thành công được, còn phải đoàn kết nhân dân cả nước” [72, 278]. Bởi vì, theo Người, có “rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước” [71, tr.315 - 316]. Sau cách mạng tháng Tám, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã bắt tay vào công

cuộc tìm kiếm nhân tài, tìm người tài đức ra giúp nước, bởi vì để kiến thiết đất nước, giữ vững được độc lập dân tộc thì phải có nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu, trong bối cảnh đất nước mới thành lập, phải chống “thù trong giặc ngoài”, việc thực thi chiến lược đại đoàn kết dân tộc đã dẫn tới sự ra đời của “một Chính phủ toàn dân đoàn kết và tập hợp nhân tài không đảng phái” [71, tr.478]. Người cũng kêu gọi những người tài đức, không phân biệt đảng phái chính trị, xuất thân, miễn là có lòng phụng sự Tổ quốc, tự ứng cử vào Nghị viện Nhân dân. Người xem việc ứng cử và tự ứng cử người là quyền và trách nhiệm của mọi công dân yêu nước. Đảng và Chính phủ phải dựa vào dân để phát hiện nhân tài, không quan trọng nhân tài trong đảng hay nhân tài ngoài đảng.

Theo Hồ Chí Minh, nhân tài trong dân nhân không thiếu, mà hiện diện ở khắp nơi trong xã hội. Điều quan trọng là cần có sự chủ động và sáng tạo trong việc tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài để phục vụ lợi ích chung của đất nước. Quan điểm của Người rất rõ ràng: nhân tài phải có đức, có tài, sẵn sàng cống hiến cho Tổ quốc và nhân dân. Một quốc gia nếu không biết phát hiện và trọng dụng nhân tài sẽ đánh mất cơ hội, lãng phí nguồn lực quý giá, từ đó làm suy giảm khả năng xây dựng và phát triển bền vững đất nước.

Người yêu cầu, “các địa phương phải lập tức điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết” [71, tr.504]. Như vậy, có thể thấy, trong bối cảnh mới thành lập nước, điều mà Chủ tịch Hồ Chí Minh mong muốn là phải tìm kiếm, thu hút được nhân tài để tham gia xây dựng và phát triển đất nước.

Ngày 10/01/1955, tại Hội nghị đại biểu Mặt trận Liên - Việt toàn quốc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Ai có tài, có đức, có sức, có lòng phụng sự Tổ quốc và phục vụ nhân dân thì ta đoàn kết với họ” [76, tr.244]. Trong những chuyến ra nước ngoài, Người luôn chủ động tìm gặp và thuyết phục nhiều nhân tài, trí thức Việt Nam về nước phục vụ cách mạng như Giáo sư Trần Đại Nghĩa, Bác sỹ Trần Hữu Tước, Kỹ sư Võ Quý Luân, Võ Đình Quỳnh,... vì vậy, đã có những đóng góp to lớn, quan trọng cho cách mạng Việt Nam. Có những trí thức nổi tiếng đã đặt niềm

tin vào Chủ tịch Hồ Chí Minh, nhiệt thành đi theo cách mạng như Bác sỹ Tôn thất Tùng, Bác sỹ Phạm Ngọc Thạch, Bác sỹ Hồ Đắc Di, Luật sư - Nhà báo Vũ Đình Hòe, Giáo sư Ngụy Như Kon Tum,... Có thể thấy, Chủ tịch Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng trong việc tìm kiếm, phát hiện, thu hút nhân tài cho cách mạng, bằng phương pháp thuyết phục hiệu quả, Người đã thu hút được đông đảo nhân tài phục vụ cho việc xây dựng và phát triển đất nước.

Thu hút và trọng dụng nhân tài không phân biệt xuất thân, địa vị, phải quý trọng, tin tưởng nhân tài

Trong trọng dụng nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quý trọng và tin tưởng nhân tài. Nguyên tắc dùng người của Chủ tịch Hồ Chí Minh là không câu nệ, thành kiến về thành phần xuất thân, “việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe. Miễn là không phản lại quyền lợi dân chúng, không là Việt gian, thân Pháp, thân Nhật, có lòng trung thành với Tổ quốc là có thể dùng được” [71, tr.478]. Người rất sâu sát trong việc tìm kiếm, phát hiện và trọng dụng nhân tài, Người phê phán thói quan liêu khi tiếp nhận nhân tài chỉ đọc lý lịch và nghe cấp dưới báo cáo, vì như vậy sẽ bỏ sót nhân tài. Đặc biệt, khi dùng người, muốn dùng ai, Hồ Chí Minh đều gặp gỡ trực tiếp để trao đổi công việc. Người quan sát tỉ mỉ, kỹ lưỡng về họ, đánh giá họ, rồi khi yên tâm thì mới giao công việc. Ngày 29/5/1946, trước khi sang Pháp, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tin tưởng ký Sắc lệnh số 82/SL giao quyền Chủ tịch nước cho cụ Huỳnh Thúc Kháng - là một người ngoài Đảng với lời nhấn nhủ, mong Cụ hãy “Dĩ bất biến ứng vạn biến”. Đây là một minh chứng cho quan điểm của Người, đã dùng người thì phải tin tưởng, đặc biệt, đối với nhân tài ngoài Đảng, Hồ Chí Minh luôn biết cách khơi dậy các động lực tinh thần và thu phục nhân tài bằng thái độ ân tình, chân thành, tin tưởng. Đúng như đánh giá của cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng: “Chủ nghĩa nhân đạo của Hồ Chí Minh không chỉ là sống vì con người, suốt đời lo toan cho con người, càng không phải là làm ra và đem lại cho con người hưởng những điều con người mong muốn, mà là khơi dậy trong con người lòng tự hào và niềm tin, ý chí và nhiệt tình cách mạng, để con người tự mình làm ra tất cả” [36, tr.205]. Có thể thấy, tin tưởng

vào con người, vào nhân tài là nét đặc sắc của chủ nghĩa nhân văn, nhân đạo Hồ Chí Minh. Bằng sự sáng suốt, chân thành, khoan dung, độ lượng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã giúp các nhân tài ngoài Đảng “bung nở” tài năng, tìm thấy ý nghĩa đời mình trong sự hiến dâng cho Tổ quốc.

Thu hút và trọng dụng nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh luôn gắn liền với quan điểm hòa hợp, đoàn kết dân tộc, đó là: “Chủ trương liên hiệp hết thảy các tầng lớp nhân dân không phân biệt tôn giáo, đảng phái, xu hướng chính trị nào, giai cấp nào, đoàn kết chiến đấu để đánh đuổi Pháp - Nhật giành quyền độc lập cho xứ sở,... Sau khi đánh đuổi được đế quốc Pháp, Nhật, sẽ thành lập một chính phủ nhân dân của Việt Nam Dân chủ Cộng hòa” [32, tr.149-150]. Thu hút và trọng dụng nhân tài phải trên tinh thần khoan dung, độ lượng nhất là đối với những người có tài nhưng lại sai lầm, “Chúng ta không sợ có sai lầm và khuyết điểm, chỉ sợ không chịu cố gắng sửa chữa sai lầm và khuyết điểm. Và càng sợ những người lãnh đạo không biết tìm cách đúng để giúp cán bộ sửa chữa sai lầm và khuyết điểm” [72, tr.323].

Nét đặc sắc trong nghệ thuật trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh là không phân biệt nhân tài là đảng viên hay ngoài đảng. Người cho rằng, “so với số nhân dân thì số đảng viên chỉ là tối thiểu, hàng trăm người dân mới có một người đảng viên. Nếu không có nhân dân giúp sức thì Đảng không làm được gì hết,... Ta cần hợp tác với người ngoài Đảng. Ta không được khinh rẻ, chê bai họ,...” [72, tr.278]. Thậm chí, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sử dụng cả quan lại cũ trong bộ máy chính quyền mới, bởi theo Người, “chính sách của Chính phủ trước sau vẫn là đại đoàn kết. Đối với các vị quan lại cũ cũng như đối với tất cả giới đồng bào, những người có tài có đức thì Chính phủ đều hoan nghênh ra gánh việc nước” [72, tr.196].

Trong thu hút và trọng dụng nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn dùng tình thương, lòng chân thành, sự yêu mến, quý trọng để đối đãi với người tài, đức. Người căn dặn, Đảng và Chính phủ phải “quý cán bộ, phải bổ sung cán bộ, phải giữ gìn cán bộ” [71, tr.313]. Chủ tịch Hồ Chí Minh là biểu tượng của sự hy sinh, cống hiến cho Tổ quốc và Nhân dân, là nguồn động lực mạnh mẽ, làm lay động

lòng tin của các thế hệ trí thức, nhân tài. Tấm gương sáng của Người không chỉ thể hiện trong sự quên mình vì lợi ích chung mà còn khơi dậy lòng yêu nước và tự trọng, thu hút nhân tài gia nhập vào sự nghiệp cách mạng. Nhờ đó, Người đã tập hợp được một đội ngũ nhân tài hùng hậu, góp phần quan trọng vào công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước.

2.2.3. Phương pháp thu hút và trọng dụng nhân tài

2.2.3.1. Có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài một cách toàn diện, lâu dài

Theo Hồ Chí Minh, nhân tài có vị trí chiến lược, quyết định sự thành công của cách mạng cũng như trong công cuộc kiến thiết và xây dựng nước nhà. Tuy nhiên, để có nhiều người tài, đức thì cần phải phát triển giáo dục, đào tạo. Người nhấn mạnh, giáo dục không chỉ góp phần quan trọng trong quá trình đào tạo người tài, đức mà còn đóng góp trực tiếp vào sự phát triển của dân tộc và thời đại.

Trong điều kiện Đảng cầm quyền, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo cán bộ, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Người khẳng định, để kiến thiết nước nhà cần phải có nhân tài, đất nước đang “kiến thiết ngoại giao, kiến thiết kinh tế, kiến thiết quân sự, kiến thiết giáo dục”. Những “kiến thiết” ấy đòi hỏi phải có nguồn nhân lực dồi dào, đặc biệt là cần có những người hiền tài sẵn sàng đóng góp hết mình cho sự nghiệp kiến quốc. Muốn có đông đảo người tài, đức phục vụ cho sự nghiệp kiến thiết ấy, yếu tố quyết định là phải phát triển giáo dục. Người đề xuất việc xây dựng một nền giáo dục Việt Nam xã hội chủ nghĩa, mang tính nhân đạo và tính dân chủ cao cả, nhằm đảm bảo sự phát triển toàn diện năng lực sẵn có của con người.

Thứ nhất, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nhân tài để tạo ra những con người vừa có đức, vừa có tài, “phục vụ giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại”.

Nét đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục, bồi dưỡng nhân tài chính là Người đặt ra mục tiêu giáo dục toàn diện: "Dạy cũng như học phải biết chú trọng cả tài lẫn đức. Đức là đạo đức cách mạng. Đó là cái gốc, rất quan trọng. Nếu không có đạo đức cách mạng thì có tài năng cũng vô dụng" [81, tr.100]. Mục tiêu của giáo dục không chỉ là trang bị kiến thức mà còn là giúp con người phát

triển toàn diện về phẩm chất và năng lực. Giáo dục phải hướng tới việc bồi dưỡng những con người có đủ đạo đức, lý tưởng và năng lực để phục vụ Tổ quốc, vì độc lập, tự do và hạnh phúc của nhân dân. Khi xã hội ngày càng tiến bộ, yêu cầu về phẩm chất con người càng trở nên khắt khe hơn, và vì thế mục tiêu của giáo dục phải vượt qua việc nâng cao dân trí hay đào tạo nguồn nhân lực. Thay vào đó, giáo dục cần tập trung vào việc giải phóng con người, phát triển năng lực cá nhân, nâng cao các tố chất và hoàn thiện nhân cách. Để đất nước trở nên giàu mạnh, dân trí phải được nâng cao và cần đa dạng hóa các mô hình đào tạo, từ đó tạo điều kiện cho mọi người, đặc biệt là người lao động, tham gia học tập. Khi dân trí cao, đất nước sẽ xuất hiện nhiều nhân tài tham gia xây dựng đất nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Mục đích giáo dục bây giờ là phục vụ nhân dân, phục vụ Tổ quốc” [77, tr.344]. Đào tạo và bồi dưỡng nhân tài không chỉ nhằm đào tạo những cá nhân để phát triển bản thân mà nhân tài chỉ có giá trị khi họ đem tài năng và đạo đức của mình để phục vụ quốc gia, dân tộc. Năm 1949 khi đến thăm trường Đảng Nguyễn Ái Quốc, Người đã lưu lại những nguyên tắc quan trọng để hình thành thế hệ cán bộ mới, trong đó có nhân tài là nhấn mạnh vào trách nhiệm cao cả của họ đối với nhân dân và Tổ quốc:

“Học để làm việc,
làm người,
làm cán bộ.

Học để phục vụ Đoàn thể,
giai cấp và nhân dân
Tổ quốc và nhân loại” [73, tr.208].

Sự chăm lo đào tạo và bồi dưỡng nhân tài để tạo ra đội ngũ nhân tài phục vụ cho sự nghiệp cách mạng đã được thể hiện từ rất sớm trong nhận thức và hành động của Hồ Chí Minh. Vào cuối năm 1924, tại Quảng Châu (Trung Quốc), Người đã thành lập Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên và hướng dẫn, bồi dưỡng, rèn luyện cho họ cách thức tổ chức hoạt động cách mạng. Người cũng đã tổ chức và tham gia vào việc chiêu mộ những người tài đức, có chí hướng và trình độ gửi đi

nước ngoài đào tạo.

Sau thắng lợi của cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam do Chủ tịch Hồ Chí Minh đứng đầu, đất nước ta đã đồng thời triển khai hai nhiệm vụ chiến lược của cách mạng: tiến hành xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc và tiếp tục cuộc cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân ở miền Nam. Trong bối cảnh nhiều khó khăn, thách thức đan xen, Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn luôn coi trọng việc đào tạo và bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Người đã ban hành nhiều chỉ thị để tuyển chọn và gửi một số trí thức trẻ tài năng sang Liên Xô và Trung Quốc để học tập và bồi dưỡng, đào tạo một đội ngũ có đủ đức, tài phục vụ cho đất nước, nhân dân.

Thứ hai, nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhân tài phải toàn diện, thiết thực

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là “một vấn đề rất trọng yếu, rất cần kíp” [72, tr.314]. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện, thiết thực, nhân tài phải được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, khoa học kỹ thuật, đồng thời nhân tài phải đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, giáo dục thể chất và thẩm mỹ. Theo Người, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cần tập trung vào những nội dung sau:

Một là, bồi dưỡng đạo đức cách mạng

Theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, đạo đức là gốc của người cách mạng. Người cho rằng: “Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng mới hoàn thành được nhiệm vụ vẻ vang” [78, tr.601]. Đạo đức cách mạng là đạo đức mới, khác hẳn với đạo đức truyền thống, “nó là đạo đức mới, đạo đức vĩ đại, nó không phải là vì danh vọng của cá nhân, mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người” [72, tr.292]. Đạo đức cách mạng không phải có sẵn mà phải trải qua quá trình khổ công rèn luyện, học tập, tu dưỡng suốt đời của bản thân mỗi người và quá trình giáo dục, bồi dưỡng thường xuyên của Đảng và nhân dân. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, đạo đức cách mạng phải được rèn luyện trong thực tiễn, qua phong trào cách mạng cũng như “ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong”. Quá trình rèn luyện đạo đức cách mạng là quá trình lâu dài,

gian nan, Người ví quá trình rèn luyện đạo đức cách mạng của nhân tài giống như quá trình giã gạo:

“Gạo đem vào giã bao đau đớn
Gạo giã xong rồi trắng tựa bông
Sống ở trên đời người cũng vậy
Gian nan rèn luyện mới thành công” [70, tr.328].

Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài về đạo đức là một quá trình lâu dài, gian nan nhưng nếu không được đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức thì nhân tài “dễ trở nên hủ bại, biến thành sâu mọt của dân” [72, tr.122].

Hai là, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị

Trong những nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến việc nâng cao trình độ lý luận chính trị, bởi theo Người, “học hiểu lý luận, chính sách, tình hình trong nước và thế giới để giáo dục cho quần chúng” [75, 278]. Trong đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị thì học tập chủ nghĩa Mác - Lênin là nội dung quan trọng, bởi theo Người đây là “chủ nghĩa chân chính nhất, chắc chắn nhất, cách mạng nhất” [69, tr.289]. Người giải thích rõ: “Có học tập lý luận Mác - Lênin mới củng cố được đạo đức cách mạng, giữ vững lập trường, nâng cao sự hiểu biết và trình độ chính trị, mới làm được tốt công tác Đảng giao phó cho mình” [78, tr.611].

Trong học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu phải xác định đúng đắn mục đích học tập, “là để nâng cao trình độ lý luận của Đảng ta để giải quyết sự đòi hỏi của nhiệm vụ cách mạng và tình hình thực tế của Đảng ta, để Đảng ta có thể làm tốt hơn công tác của mình, hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ cách mạng vĩ đại của mình” [78, tr.90]. Học lý luận không phải theo kiểu nhồi nhét, xa rời thực tế, mà sau khi học có thể trở thành người tổ chức và lãnh đạo. Trong học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị “phải học tập tinh thần của chủ nghĩa Mác - Lênin; học tập lập trường, quan điểm và phương pháp của chủ nghĩa Mác - Lênin để áp dụng,... giải quyết cho tốt những vấn đề thực tế trong công tác cách mạng của chúng ta. Như thế chúng ta học tập lý luận là cốt để áp

dụng vào thực tế” [78, tr.95]. Có thể nói, học tập, bồi dưỡng về lý luận chính trị là một trong những nội dung quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Ba là, đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức khoa học, chuyên môn nghiệp vụ

Đây là nội dung được Hồ Chí Minh rất quan tâm, Người cho rằng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cần quan tâm đến việc bồi dưỡng kiến thức khoa học, vì “khoa học là tổng kết những kinh nghiệm đấu tranh giữa giai cấp bị bóc lột và giai cấp bóc lột và đấu tranh giữa con người với thiên nhiên” [81, tr.96]. Người nhấn mạnh, “nhiệm vụ của khoa học, kỹ thuật là cực kỳ quan trọng, cho nên mọi ngành, mọi người đều phải tham gia công tác khoa học, kỹ thuật để nâng cao năng suất lao động, sản xuất ra nhiều của cải vật chất, để xây dựng chủ nghĩa xã hội thắng lợi” [81, tr.97]. Do đó, đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức khoa học cho nhân tài “chẳng những thạo về chính trị, mà còn phải giỏi về chuyên môn” [80, tr.69] là việc làm quan trọng.

Thứ ba, về phương pháp đào tạo nhân tài.

Căn cứ vào điều kiện, hoàn cảnh, tình hình thực tế của đất nước, yêu cầu của cách mạng trong từng thời kỳ, Hồ Chí Minh đề ra những phương pháp bồi dưỡng, đào tạo nhân tài phù hợp. Theo Người, có nhiều hình thức bồi dưỡng, đào tạo như kết hợp đào tạo tập trung theo trường lớp với bồi dưỡng thường xuyên ở cơ quan, đơn vị; học tập trung với tự học,... Người chỉ rõ, có trường học thì càng tốt, không có trường cũng phải tự mình tìm cách mà tự học, “phải vừa làm vừa học, nghiên cứu không những trong sách vở mà ngay trong những công tác của mình” [71, tr.38], đồng thời nhấn mạnh, học để hành, nghĩa là để làm việc chứ không phải là để có bằng cấp, để cho oai và để có chức này chức nọ hay để mặc cả với tổ chức.

Hồ Chí Minh đề cao tinh thần tự học, tự bồi dưỡng gắn với phương châm học tập suốt đời là “Học ở trường, học ở sách vở, học lẫn nhau và học nhân dân, không học nhân dân là một thiếu sót lớn” [72, tr.361]. Người chỉ ra rằng, bằng

cách “tùy theo hoàn cảnh mà bày vẽ cho họ về phương hướng công tác, cách thức công tác, để cho họ phát triển năng lực và sáng kiến của họ, đúng với đường lối của Đảng” [72, tr.36]. Người căn dặn, học hỏi là một việc phải tiếp tục suốt đời. Suốt đời gắn liền lý luận với công tác thực tế. Không ai có thể tự cho mình đã biết đủ rồi, biết hết rồi. Thế giới ngày ngày đổi mới, nhân dân ta ngày càng tiến bộ, cho nên chúng ta phải tiếp tục học và hành để tiến bộ kịp Nhân dân.

Trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, Hồ Chí Minh phê phán kiểu làm qua loa, đại khái. Khi bàn về các hình thức tổ chức huấn luyện, theo Người, cần “mở lớp nào cho ra lớp ấy. Lựa chọn người dạy, người học cho cẩn thận. Đừng mở lung tung” [73, tr.363]. Người cho rằng việc mở lớp “quá đông” dẫn đến trình độ học viên quá chênh lệch nhau, hoặc mở quá nhiều lớp sẽ không có hiệu quả, việc huấn luyện sẽ theo kiểu “bất phu”, việc dạy và học sẽ theo kiểu “chuồn chuồn đập nước”, người dạy theo kiểu “bịt lỗ”, năng lực kém “nói sai, có hại cho học sinh, nghĩa là có hại cho Đoàn thể” [70, tr.363].

Thực tiễn cho thấy, trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Người đã đào tạo, bồi dưỡng được đội ngũ đông đảo người tài đức cho cách mạng, cho đất nước. Từ những lớp huấn luyện cán bộ cho cách mạng tại Trung Quốc, cho đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài phục vụ cho công cuộc kháng chiến kiến quốc, xây dựng đất nước. Những cống hiến vĩ đại của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài trên cả phương diện lý luận và thực tiễn là tài sản vô giá đối cách mạng Việt Nam.

2.2.3.2. Trọng dụng nhân tài phải đặt đúng vị trí, giao đúng việc, phát huy đúng sở trường

Thứ nhất, đánh giá, sử dụng nhân tài phải “khéo”

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, nhân tài là lớp người đặc biệt, nên việc sử dụng nhân tài cũng phải đặc biệt, phải “khéo”. Người 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” [71, tr.114]. Như vậy,

“khéo” ở đây được hiểu là phải biết sắp xếp nhân tài, nghĩa là “tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ” [71, tr.504]. “Khéo” còn có nghĩa là phải làm cho nhân tài hiểu rõ công việc, hào hứng với công việc; biết “đánh thức” ở nhân tài tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám đưa ra sáng kiến, dám chịu trách nhiệm.

Đồng thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu người cán bộ lãnh đạo, quản lý phải “khéo” trong dùng người, coi đây là trách nhiệm và bổn phận của người lãnh đạo, bởi vì, “lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ” [72, tr.320]. Sự bộc lộ tài năng và phẩm chất của nhân tài không chỉ phụ thuộc bản thân nhân tài, mà còn phụ thuộc vào người sử dụng nhân tài, do đó, muốn “tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo,... bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài” [72, tr.281]. “Khéo” ở đây còn được hiểu đánh giá đúng nhân tài để sử dụng phù hợp với năng lực của họ; để nhân tài “cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến, có gan phụ trách, có gan làm việc” [72, tr.319].

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, “khéo” dùng nhân tài là phải biết kết hợp giữa các thế hệ người tài, “Các đồng chí già là rất quý, là gương bên bỉ đấu tranh, dìu dắt, bồi dưỡng, đào tạo thêm đồng chí trẻ. Như thế đòi hỏi ở đồng chí già phải có thái độ độ lượng, dìu dắt đồng chí trẻ” [80, tr.273]. Đảng “cần cán bộ già, đồng thời rất cần nhiều cán bộ trẻ,... Công việc ngày càng nhiều, càng mới... Đảng phải đào tạo, dìu dắt đồng chí trẻ” [72, tr.277]. Người cũng nhận thấy được những ưu điểm và hạn chế của các thế hệ người tài và cho rằng cần sử dụng thật tốt, thật hài hòa các thế hệ người tài để phát huy những ưu điểm, hạn chế khuyết điểm, để họ có thể bổ sung, hỗ trợ cho nhau trong công tác, bởi vì “cán bộ mới, vì công tác chưa lâu, kinh nghiệm còn ít, có nhiều khuyết điểm. Nhưng họ lại có những ưu điểm hơn cán bộ cũ: họ nhanh nhẹn hơn, thường giàu sáng kiến hơn. Vì vậy, hai bên phải tôn trọng nhau, giúp đỡ nhau, học lẫn nhau, đoàn kết chặt chẽ với nhau” [72, tr.276]. Ngược lại, “một số ít cán bộ già mắc bệnh công thần, cho mình là người có công lao, hay có thái độ “cha chú” với cán bộ trẻ, Đảng viên trẻ nói gì cũng gạt đi, cho là “trúng khôn hơn vịt”. Thời đại của chúng ta hiện nay rất oanh

liệt. Xã hội thế giới phát triển quá nhanh. Thế mà các đồng chí lớn tuổi lại coi thường cán bộ trẻ là không đúng. Còn cán bộ trẻ không được kiêu ngạo, phải khiêm tốn học hỏi các đồng chí già có kinh nghiệm” [82, tr.278-279]. Như vậy, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, “khéo” sử dụng nhân tài là phải biết kế thừa, phải biết kết hợp nhuần nhuyễn giữa các thế hệ nhân tài để họ có cơ hội phát huy hết tài năng của mình.

Thứ hai, đánh giá, sử dụng nhân tài phải đúng sở trường, tạo điều kiện để nhân tài phát huy tài năng và sức sáng tạo

Khi sử dụng nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu phải căn cứ vào sở trường của mỗi người để dùng cho đúng, cho hợp lý, phải “xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người có tài mà không dùng đúng tài của họ, cũng không được việc” [72, tr.314]. Hồ Chí Minh cũng chỉ ra, sự yếu kém và thất bại của người cán bộ lãnh đạo là dùng không đúng sở trường, tài năng của nhân tài. Người chú trọng đến tài năng trong công việc, đồng thời lấy thước đo tinh thần vì dân, vì nước của họ để đánh giá và giao việc cho nhân tài; không hẹp hòi, không câu nệ nhân tài trong đảng hay nhân tài ngoài đảng.

Thứ ba, đánh giá, sử dụng nhân tài phải gắn với công tác kiểm tra

Sử dụng nhân tài, trọng dụng nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng luôn chú ý đến công tác thanh tra, kiểm tra chặt chẽ để loại bỏ những người không đủ tài đức, gây hại cho sự nghiệp chung. Người đặt ra yêu cầu phải thường xuyên kiểm tra công tác cán bộ, sử dụng nhân tài để “mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới” [72, tr.314], do đó, muốn dùng đúng người, tránh lãng phí nhân tài thì phải thường xuyên kiểm tra, đánh giá. Công tác đánh giá nhân tài phải rõ ràng. Bên cạnh đó, muốn phát huy tính tích cực sáng tạo của nhân tài thì phải phát động các phong trào thi đua vì “nhờ thi đua mà nhân tài càng phát triển”.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đề cao vai trò của công tác kiểm tra trong sử dụng, trọng dụng nhân tài. Mục đích của kiểm tra là để “kịp thời thấy rõ những khuyết điểm và những khó khăn, để sửa đổi các khuyết điểm và tìm cách giúp đỡ để

vượt qua mọi sự khó khăn” [72, tr.637]. Sau khi kiểm tra, dù kết quả thế nào, Hồ Chí Minh cho rằng, “có thưởng thì phải có phạt, thưởng phạt phải nghiêm minh” [78, 234].

2.2.3.3. *Khen thưởng, tôn vinh và đãi ngộ nhân tài*

Theo Hồ Chí Minh, con người không chỉ làm việc vì tiền bạc, vật chất mà quan trọng hơn là vì lý tưởng, vì sự ghi nhận của xã hội và lòng tự hào cá nhân. Trong nhiều bài nói, bài viết, Người nhấn mạnh, nhân tài phải được đặt vào vị trí xứng đáng và được tôn trọng thực sự: “Chúng ta phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi cá nhân có thể đóng góp cho công việc chung của chúng ta” [72, tr.319]. Người cho rằng, để nhân tài phát huy hết khả năng, cần có các chính sách khen thưởng, tôn vinh và đãi ngộ xứng đáng. Việc chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho nhân tài, đặc biệt trong những giai đoạn khó khăn, cùng việc tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi, sẽ là yếu tố then chốt giúp họ cống hiến ngày càng nhiều cho sự nghiệp cách mạng. Người nhắc nhở: “quan tâm giúp họ giải quyết những vấn đề khó khăn sinh hoạt, ngày thường thì điều kiện dễ chịu, khi đau ốm được chăm nom, gia đình họ khỏi khó khăn...” [71, tr.322]. Đây chính là giá trị nhân văn thể hiện sự yêu thương, trân trọng, quý trọng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Theo Hồ Chí Minh, việc khen thưởng và tôn vinh nhân tài nhằm thừa nhận, khuyến khích và nhân rộng những tấm gương điển hình. Người đặc biệt quan tâm đến công tác khen thưởng. Ngay từ khi mới giành được chính quyền, ngày 26/01/1946, Người đã ban hành Quốc lệnh quy định 10 điểm thưởng và 10 điểm phạt, đây có thể coi là văn bản mang tính pháp lý đầu tiên về công tác khen thưởng. Người cho rằng: “Những chiến công và thành tích nổi bật, vang dội thì ai cũng có thể thấy được. Còn những việc nhỏ, bình thường, nhưng ích nước lợi dân, thì hay bị xem thường... Người tốt, việc tốt nhiều lắm. Ở đâu cũng có. Ngành, giới nào, địa phương nào, lứa tuổi nào cũng có” [82, tr.663]. Những người tốt, việc tốt đó cần và rất đáng được biểu dương, động viên, khen thưởng kịp thời và đúng mức để khuyến khích mọi người hăng hái làm những việc ích nước, lợi nhà.

Về cách khen thưởng, cần phải linh hoạt, sao cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của đất nước, đơn vị và quan trọng hơn là phải kịp thời mới phát huy hiệu quả, ý nghĩa của công tác này: “Đối với anh hùng, chiến sĩ thi đua được Đảng và Nhà nước khen thưởng phải qua nhiều cấp, nhiều ngành cân nhắc, xét duyệt. Còn với người tốt làm những việc tốt thì việc khen thưởng có thể đơn giản hơn” [82, tr.662]. Người cũng phê phán các cấp ủy đảng chưa dành sự quan tâm đúng mức đến công tác này, đó là: làm theo lối hành chính, chuyển cho người được khen như chuyển một cái công văn. Hoặc cho vào ngăn kéo cất kỹ, quên không trao cho người được thưởng. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhắc nhở, khen thưởng chính xác, kịp thời có tác dụng động viên, giáo dục và nêu gương. Ngược lại, nếu khen thưởng không đúng, không kịp thời sẽ triệt tiêu động lực, ảnh hưởng đến sự đóng góp của nhân tài với đất nước. Vì vậy, việc đánh giá, khen thưởng phải đúng người, đúng việc, phải căn cứ vào tiêu chuẩn cụ thể, dựa trên nguyên tắc dân chủ, công khai, minh bạch.

Sau Cách mạng tháng Tám, nền tài chính của nước nhà hết sức eo hẹp, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất trăn trở về vấn đề thu nhập, tiền lương cho trí thức, nhân tài. Ngày 08/01/1946, trong buổi tiếp Liên đoàn Giáo dục Việt Nam, Người nói: “Khi nào nền tài chính dồi dào, Chính phủ phải nghĩ ngay đến giáo viên là những người từ tầng dưới đến tầng trên, lãnh trách nhiệm đào tạo nhân tài cho Tổ quốc” [68, tr.365]. Trong những ngày đầu tháng 5 năm 1948, Chủ tịch Hồ Chí Minh hai lần gửi thư tới Bộ trưởng Bộ Tài chính về việc xét lương cho các bác sĩ,...

Điều kiện làm việc làm việc của nhân tài cũng được Chủ tịch Hồ Chí Minh thường xuyên quan tâm. Những nhân tài theo Người từ Pháp trở về nước, lên chiến khu hết sức cảm động, khi thấy Người chỉ thị các cơ quan chăm lo bố trí chỗ ở cho họ. Hồ Chí Minh luôn tạo điều kiện để nhân tài tập trung sức lực, trí tuệ vào công tác nghiên cứu, phát minh, trực tiếp tham gia tháo gỡ những khó khăn, liên quan đến điều kiện làm việc của nhân tài. Trong bối cảnh những năm 50 và 60 của thế kỷ XX, quan hệ quốc tế chủ yếu là quan hệ trong nội bộ hai phe: xã hội chủ nghĩa và tư bản chủ nghĩa, việc quan hệ, mua bán với các nước ngoài khỏi được coi là

trường hợp ngoại lệ. Nhưng khi Tôn Thất Tùng - một nhân tài y học trực tiếp đề nghị với Người: Ông cần vài nghìn phrăng Pháp để nhập thiết bị và tài liệu. Nghe xong Người hỏi: Tại sao không nhờ Liên Xô và các nước anh em trong phe xã hội chủ nghĩa giúp đỡ? Sau khi được biết những thứ đó chỉ có ở Pháp, Người đồng ý và nói: Nước ta còn nghèo nhưng để cứu sống mạng người thì không thể dè xẻn. Theo chỉ thị của Chủ tịch Hồ Chí Minh, nguyện vọng của nhân tài Tôn Thất Tùng được đáp ứng.

Sự trọng dụng, sự chu đáo đến mức tỉ mỉ của Chủ tịch Hồ Chí Minh đối với nhân tài còn được thể hiện ở chỗ Người rất quan tâm đến cuộc sống gia đình của họ và sẵn sàng chia sẻ với họ những vui buồn trong cuộc sống đời thường.

Có thể thấy, hầu như tất cả các nhân tài được đào tạo trong chế độ cũ, những trí thức theo Người từ Pháp về gắn bó với chính quyền cách mạng, Người đều gửi thư, gửi quà hoặc đến tận nhà thăm hỏi xem xét nơi ăn chốn ở.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã cử bác sĩ riêng của mình thường xuyên đến thăm khám, chữa bệnh cho Cụ Bùi Bằng Đoàn khi Cụ ốm; Nhận được tin con trai bác sĩ Vũ Đình Tung người theo đạo Công giáo hi sinh, Người gửi thư lời lẽ thống thiết, chân tình: “Mất một thanh niên thì hình như tôi đứt một đoạn ruột. Nhưng cháu và anh em thanh niên khác dũng cảm hi sinh để giữ gìn đất nước. Thế là họ đã làm rạng rỡ dân tộc, vẻ vang giống nòi... Họ là con thảo của Đức Chúa, đã thực hiện khẩu hiệu: Thượng đế và Tổ quốc... Đồng bào và Tổ quốc sẽ không bao giờ quên ơn họ” [73, tr.49]; Khi biết tin gia đình bác sĩ Tôn Thất Tùng sinh con trai đầu lòng, Người đến thăm và đề nghị: Chú để tôi đặt tên cho cháu. Tên chú có bộ mộc (Tùng), tên của cháu là Tôn Thất Bách;...

Chính sự quan tâm, đãi ngộ, trọng dụng đó của Chủ tịch Hồ Chí Minh là động lực mạnh mẽ để không những các nhân tài xả thân vì nghĩa lớn mà thế hệ sau, con cháu họ cũng cống hiến hết mình cho dân, cho nước. Nếu như Tôn Thất Tùng, Đặng Văn Ngữ đều là những giáo sư, chuyên gia hàng đầu của giới y học Việt Nam, đều là Anh hùng lao động, đều được Nhà nước phong tặng Giải thưởng Hồ Chí Minh về khoa học, thì các con của họ, những người được Chủ tịch Hồ Chí

Minh quan tâm từ nhỏ đều trở thành nhân tài: Cố Phó Giáo sư Tôn Thất Bách, nguyên Hiệu trưởng Trường Đại học Y khoa Hà Nội, Giám đốc Bệnh viện Hữu nghị Việt - Đức; Nhà giáo Nhân dân Đặng Nhật Minh - Đạo diễn điện ảnh, Nghệ sĩ Nhân dân - con của nhân tài Đặng Văn Ngữ,... Với Hồ Chí Minh, tôn vinh, đãi ngộ không chỉ giúp giữ chân nhân tài hiện tại mà còn tạo động lực cho nhân tài thế hệ sau. Khi một xã hội biết tôn trọng nhân tài, biết vinh danh những người có công lao, thì đó chính là môi trường thuận lợi để nhân tài phát triển.

2.2.3.4. Người lãnh đạo phải khiêm tốn, cầu thị, biết lắng nghe và tôn trọng trí tuệ tập thể

Phát huy vai trò của người lãnh đạo trong tìm kiếm, phát hiện, thu hút nhân tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài. Người căn dặn: “Mình có quyền dùng người thì phải dùng những người có tài năng, làm được việc. Chớ vì bà con bầu bạn, mà kéo vào chức nọ chức kia. Chớ vì sợ mất địa vị mà dìm những kẻ có tài năng hơn mình” [72, tr.123]. “Đảng ta là Đảng của giai cấp, đồng thời cũng là của dân tộc, không thiên tư, thiên vị. Đảng không lo riêng cho một đồng chí nào hết. Đảng lo việc cho cả nước” [80, tr.275]. Năm 1946, trong Cuộc Tổng Tuyển cử đầu tiên, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tuyên bố, “giờ tôi xin tuyên bố trước Quốc hội, trước quốc dân và trước thế giới rằng: Hồ Chí Minh không phải là kẻ tham quyền cố vị, mong được thăng quan phát tài. Chính phủ sau đây phải là một Chính phủ toàn dân đoàn kết và tập hợp nhân tài không đảng phái” [71, tr.478]. Ở cương vị Chủ tịch, Hồ Chí Minh đã mạnh dạn nhận khuyết điểm và đề nghị Đảng và Chính phủ phải tích cực tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài.

Có thể thấy, điểm nổi bật trong quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tìm kiếm, phát hiện, thu hút nhân tài là lòng thiết tha, thực sự cầu hiền, mong muốn nhân tài ra giúp dân, giúp nước với cách làm rất cụ thể, công khai. Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh là người thực sự quan tâm và tin tưởng vào nhân tài không chỉ thể hiện qua lời nói mà bằng những hành động rất

cụ thể. Vì vậy, Người đã tạo được niềm tin, khơi dậy ý thức làm chủ, ý thức cống hiến của nhân tài. Có thể nói, quan điểm về tìm kiếm, phát hiện, thu hút nhân tài thể hiện tầm nhìn chiến lược, sáng suốt và tinh thần cầu thị, sự chân thành của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Lãnh đạo phải tránh bệnh hẹp hòi, ích kỷ, cục bộ địa phương, bè phái, kiêu ngạo trong sử dụng nhân tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: “Người ta thường phạm những chứng bệnh: 1. Tự cao tự đại; 2. Ưa người ta nịnh mình; 3. Dem lòng yêu, ghét của mình mà đối với người; 4. Dem một cái khuôn khổ nhất định, chật hẹp mà lắp vào tất cả mọi người khác nhau. Phạm vào một trong bốn bệnh đó thì cũng như mắt đã mang kính có màu, không bao giờ thấu rõ cái mặt thật của những cái mình trông. Muốn biết rõ cán bộ, muốn đối đãi một cách đúng đắn các hạng người, trước hết phải sửa những khuyết điểm của mình. Mình càng ít khuyết điểm thì cách xem xét cán bộ càng đúng” [72, tr.317]. Do đó, trong công tác lựa chọn, đề bạt và sử dụng nhân tài cần tránh những người có biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, bệnh công thần chủ nghĩa, kiêu ngạo. Bởi theo Người, người sa vào chủ nghĩa cá nhân luôn “đặt lợi ích riêng của mình, của gia đình mình lên trên, lên trước lợi ích chung của dân tộc” [75, tr.165]; luôn “đặt lợi ích riêng lên trên lợi ích chung, rồi sinh ra vô kỷ luật, vô tổ chức, tham địa vị, tham danh vọng, bè phái, tham ô, lãng phí, quan liêu” [75, tr.100]. Chủ tịch Hồ Chí Minh sớm nhận ra những biểu hiện tiêu cực trong trọng dụng nhân tài, đó là tình trạng “người có tài có đức, nhưng không vừa lòng mình thì đẩy ra ngoài. Quên rằng là việc công, chứ không phải việc riêng gì dòng họ của ai” [71, tr.65].

Trong sử dụng nhân tài, phải tránh những biểu hiện của thái độ kiêu ngạo, bè phái, tư túng cá nhân. Hồ Chí Minh phê phán hành vi tự cao, cậy mình là đảng viên rồi “vác mặt quan cách mạng lên”. Người nhấn mạnh, “kéo bè kéo cánh” cũng là một căn bệnh cực kỳ nguy hại; việc thiên vị, dùng người theo cảm tính thay vì dựa trên năng lực và phẩm chất đạo đức sẽ khiến Đảng dần mất nhân tài. Do đó, Hồ Chí Minh yêu cầu, người lãnh đạo phải biết “cắt nhắc cán bộ phải vì

công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái. Như thế công việc nhất định chạy” [72, tr.321], còn “nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang nhất định không ai phục tùng mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào” [72, tr.321].

Theo Hồ Chí Minh, người lãnh đạo có vai trò quan trọng trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài: “Muốn trọng dụng nhân tài, nhất định phải có cách lãnh đạo phù hợp, vì “cách lãnh đạo của ta còn kém, thói quan liêu còn nặng cho nên có những người như thế cũng bị chìm xuống, không được cất nhắc. Muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo” [72, tr.282]. Người lãnh đạo phải có đức, có tài mới trọng dụng người tài, mới không ganh ghét, đố kỵ với người tài, mới dám dùng người tài, có như thế mới phát huy được sức mạnh của đoàn kết. Ngoài ra, người lãnh đạo phải biết sửa mình rồi mới sửa người, “đã không tự biết mình thì khó mà biết người, vì vậy, nếu muốn biết đúng sự phải trái của người ta thì trước hết phải biết đúng sự phải trái của mình” [72, tr.317]. Khi nói về bệnh bè phái, Hồ Chí Minh cho rằng, “nó làm hại đến sự thống nhất. Nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình. Nó làm mất sự thân ái, đoàn kết giữa đồng chí. Nó gây ra những mối nghi ngờ” [72, tr.297]. Do đó, Người yêu cầu, muốn trọng dụng nhân tài thì phải ra sức chống, chữa các bệnh này.

Những căn bệnh này nếu len lỏi vào công tác đề bạt và lựa chọn nhân tài sẽ rất nguy hiểm, điều mà Người đã từng cảnh báo, “Có đồng chí nói thế này: đưa lớp trẻ vào mới làm được việc. Nhưng thâm tâm lại mong muốn là con cháu của mình kia. Con cháu mình là ai? Con cháu mình là tất cả, là thanh niên Việt Nam. Chứ không phải như thời phong kiến: Cha làm quan, con là cậu ấm. Con mình xấu thì đề bạt sao được. Đảng là Đảng của giai cấp, của nhân dân, của thế giới, chứ không riêng cho con cháu mình” [80, tr.274]. Vì vậy, khi lựa chọn và đề bạt nhân tài cần phải theo tiêu chuẩn, “bất kỳ ai có khả năng, đủ tiêu chuẩn, cần cho nhu cầu của cách mạng là phải dùng” [80, tr.275].

Từ đó, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người cán bộ lãnh đạo, quản lý muốn

sử dụng, trọng dụng đúng nhân tài cần phải có: “(1) Phải độ lượng vĩ đại thì mới có thể đối với cán bộ một cách chí công vô tư, không có thành kiến, khiến cho cán bộ không bị rời bỏ. (2) Phải có tinh thần rộng rãi, mới có thể gần gũi với những người mình không ưa. (3) Phải có tính chịu khó dạy bảo, mới có thể nâng đỡ những đồng chí còn kém, giúp cho họ tiến bộ. (4) Phải sáng suốt mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây mà cách xa cán bộ tốt. (5) Phải có thái độ vui vẻ thân mật, các đồng chí mới vui lòng gần gũi mình” [71, tr.319]. Bản thân Hồ Chí Minh là một tấm gương sáng về một người lãnh đạo có tâm, có tầm, có trách nhiệm được thể hiện nhất quán giữa lời nói và hành động. Những quan điểm của Người về thu hút, trọng dụng nhân tài không chỉ có ý nghĩa lịch sử mà còn có giá trị thực tiễn sâu sắc trong suốt tiến trình lịch sử của dân tộc Việt Nam.

Tiểu kết chương 2

Nội dung Chương 2 đã làm rõ một số khái niệm cơ bản, có tính chất công cụ phục vụ cho quá trình nghiên cứu, luận giải tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, bao gồm: “nhân tài”, “thu hút và trọng dụng nhân tài”, “tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài”, và “thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh”. Các khái niệm công cụ là nền tảng để tiếp cận, phân tích và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh một cách hệ thống và toàn diện trong bối cảnh hiện nay.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài là bộ phận cấu thành của tư tưởng Hồ Chí Minh, là hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về vị trí, vai trò của việc thu hút và trọng dụng nhân tài, về tìm kiếm, phát hiện, thu hút; đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá, sử dụng; khen thưởng, tôn vinh và đãi ngộ nhân tài, thể hiện sự trân quý, tin yêu, quan tâm sâu sắc đối với những người tài năng, đạo đức, hết lòng hy sinh, cống hiến cho sự nghiệp cách mạng, có giá trị to lớn và thiết thực đối với cách mạng Việt Nam.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài là di sản tinh thần vô giá, là nền tảng tư tưởng, góp phần định hướng cho Đảng, Nhà nước nói chung và Thành phố Đà Nẵng nói riêng trong quá trình hoạch định và thực thi các chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng, nhu cầu về nhân tài ngày càng trở nên cấp thiết, tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài tiếp tục là nền tảng, cơ sở hình thành các chủ trương, chính sách nhằm tạo lập môi trường thuận lợi để nhân tài phát triển, từ đó góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững đất nước, địa phương.

Chương 3

THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH – THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. KHÁI QUÁT VỀ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Thành phố Đà Nẵng không chỉ có lợi thế về mặt địa lý mà còn là trung tâm kinh tế, xã hội của khu vực miền Trung - Tây Nguyên và cả nước. Tọa lạc giữa vĩ độ 15°15' đến 16°40' Bắc và kinh độ 107°17' đến 108°20' Đông, Đà Nẵng tiếp giáp Thừa Thiên Huế ở phía Bắc, tỉnh Quảng Nam ở phía Nam, cách Thành phố Hồ Chí Minh 964 km về phía Nam và cách Hà Nội 764 km về phía Bắc. Vị trí của Đà Nẵng ở trung tâm đất nước, gần ba di sản văn hóa thế giới nổi tiếng: Thánh địa Mỹ Sơn, Cố đô Huế và Phố cổ Hội An. Đây cũng là cửa ngõ biển quan trọng kết nối Tây Nguyên với các nước Thái Lan, Lào, Campuchia và Myanmar qua hành lang kinh tế Đông - Tây, với điểm kết nối cuối cùng là cảng Tiên Sa. Đà Nẵng còn nằm trên tuyến giao thông Bắc - Nam bao gồm đường bộ, đường sắt và đường thủy, đồng thời là một trong những điểm quan trọng trên tuyến đường biển và hàng không quốc tế.

Thứ nhất, Thành phố Đà Nẵng nằm ở vị trí trọng điểm của khu vực miền Trung - Tây Nguyên, là điểm kết nối quan trọng giữa Bắc và Nam Việt Nam. Vị trí này thuận lợi cho việc giao thương và hợp tác khu vực, tạo ra nhiều cơ hội việc làm và phát triển nghề nghiệp. Thành phố Đà Nẵng là cửa ngõ giao thương quan trọng với cảng biển quốc tế và sân bay quốc tế, không chỉ với các tỉnh miền Trung mà còn với các nước trong khu vực Đông Nam Á và trên thế giới. Điều này tạo điều kiện để Đà Nẵng thu hút nhân tài trong lĩnh vực kinh tế, quản lý chuỗi cung ứng và logistics. Đây là những ngành nghề đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao cũng như các chuyên gia hàng đầu.

Thứ hai, Thành phố Đà Nẵng sở hữu một nguồn tài nguyên du lịch phong phú cả về tự nhiên và văn hóa, là nền tảng vững chắc để thúc đẩy ngành du lịch

trở thành lĩnh vực kinh tế chủ lực. Với vị trí địa lý đặc địa, gần nhiều điểm du lịch nổi tiếng như Hội An, Huế, bán đảo Sơn Trà, tạo ra cơ hội lớn trong ngành du lịch và dịch vụ. Điều này không chỉ thu hút nhân tài trong lĩnh vực dịch vụ mà còn thúc đẩy sự phát triển của các lĩnh vực liên quan đến du lịch. Đà Nẵng cũng nổi tiếng với những bãi biển đẹp và cảnh quan tự nhiên đa dạng từ biển đến núi rừng, là điều kiện lý tưởng cho các hoạt động ngoài trời, du lịch sinh thái, thu hút các chuyên gia trong những lĩnh vực này.

Tuy nhiên, một trong những thách thức lớn của thành phố hiện nay là thiếu hụt nguồn cung nhân lực chất lượng cao, đặc biệt ở các vị trí quản lý, điều hành, các nhà lãnh đạo chính sách và đội ngũ nhân viên chuyên môn trong lĩnh vực dịch vụ. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc phát triển của ngành du lịch Đà Nẵng. Đây cũng là yếu tố then chốt để Thành phố tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

Thứ ba, Thành phố Đà Nẵng có nhiều cơ hội để đẩy mạnh các hoạt động hợp tác quốc tế. Với vị trí đặc địa và sự kết nối quốc tế, Đà Nẵng thu hút các dự án đầu tư từ nước ngoài và các tổ chức quốc tế, tạo ra môi trường làm việc đa văn hóa và cơ hội phát triển nghề nghiệp quốc tế cho nhân tài địa phương. Tính đến cuối năm 2023, “thành phố đã thu hút được 202,643 triệu USD vốn đầu tư FDI. Trong đó, cấp mới 110 dự án với vốn đăng ký cấp mới là 171,407 triệu USD. Lũy kế đến cuối 2023, thành phố Đà Nẵng có 1.017 dự án FDI với tổng vốn đầu tư trên 4,25 tỷ USD” [5]. Kinh nghiệm thực tiễn tại Đà Nẵng cho thấy, qua quá trình làm việc tại các doanh nghiệp FDI, lực lượng lao động đã có những thay đổi rõ rệt về tác phong công nghiệp, hiểu biết và tiếp cận tốt hơn với văn hóa doanh nghiệp. Điều này không chỉ giúp nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ và kỹ năng quản lý, mà còn thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của họ. Hàng ngàn người lao động đã trở thành những cán bộ kỹ thuật, quản lý cốt cán, đóng góp vào sự phát triển vững mạnh của các doanh nghiệp. Từ đó, Đà Nẵng xác định đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những mục tiêu chiến lược quan trọng trong việc thu hút đầu tư nước ngoài. Kết quả này không chỉ phản ánh thành công trong

thu hút vốn đầu tư mà còn góp phần vào việc triển khai mạnh mẽ các chính sách trọng dụng nhân tài, thúc đẩy phát triển bền vững.

3.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội

Thứ nhất, về tăng trưởng kinh tế

Đà Nẵng là thành phố lớn thứ 4 ở Việt Nam sau Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và Hải Phòng về đô thị hóa và phát triển kinh tế - xã hội. Đà Nẵng là một trong những trung tâm kinh tế với tốc độ tăng trưởng kinh tế liên tục ở mức cao và ổn định. Theo báo cáo của Cục Thống kê Thành phố Đà Nẵng về tình hình kinh tế - xã hội Thành phố Đà Nẵng 6 tháng đầu năm 2024, “Quy mô nền kinh tế thành phố trong 6 tháng theo giá hiện hành ước đạt hơn 72.303 tỷ đồng, mở rộng hơn 7.050 tỷ đồng so với cùng kỳ năm 2023... Xét trên phạm vi cả nước, quy mô GRDP của Đà Nẵng trong 6 tháng đầu năm 2024 tiếp tục duy trì vị trí thứ 17/63 tỉnh, thành phố và dẫn đầu các tỉnh, thành phố khu vực Duyên hải Nam Trung bộ” [25, tr.3]. Sự tăng trưởng này tạo ra nhiều cơ hội việc làm và hứa hẹn sự nghiệp ổn định cho nhân tài.

Thứ hai, về chính sách hỗ trợ của Thành phố Đà Nẵng

Chính quyền Đà Nẵng đưa ra nhiều chính sách ưu đãi nhằm thu hút nhân tài, bao gồm cả ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính và cơ sở vật chất cho các doanh nghiệp mới và nhân tài. Từ năm 1998, Thành phố Đà Nẵng đã đưa ra các chính sách, chế độ đãi ngộ hấp dẫn để thu hút nhân tài, như bố trí nhà ở trong thời gian từ 5 - 7 năm (miễn tiền thuê nhà); tạo điều kiện tham gia đào tạo, bồi dưỡng; được hưởng kinh phí hỗ trợ ban đầu từ 80 - 280 mức lương cơ sở tùy vào trình độ và cơ sở đào tạo,... Không chỉ thu hút nhân tài bằng các chế độ đãi ngộ, Thành phố Đà Nẵng còn tập trung bồi dưỡng những người xuất sắc từ các trường đại học. Từ năm 2004, Thành phố Đà Nẵng đã thực hiện một chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao bằng cách cấp học bổng cho học sinh xuất sắc ngay từ bậc đại học, thay vì chỉ tập trung vào đào tạo sau đại học như nhiều địa phương khác. Đặc biệt, chủ trương này đã được triển khai thông qua Dự án 151 (hay còn gọi là Đề án 47), nhằm tạo cơ hội học tập và phát triển cho học sinh trung học phổ thông, đặc biệt

là các em học sinh từ trường chuyên Lê Quý Đôn. Dự án này không chỉ mở rộng cơ hội học tập tại các cơ sở giáo dục trong nước mà còn hỗ trợ học sinh học tập ở các trường đại học quốc tế. Cuối năm 2022, Hội đồng Nhân dân Thành phố Đà Nẵng đã thông qua Nghị quyết xây dựng chính sách thu hút bác sĩ cho các cơ sở y tế công lập giai đoạn 2023 - 2025 với chính sách tiền lương từ 50 - 200 lần mức lương cơ bản. Để tận dụng hiệu quả nguồn nhân lực thu hút và học viên đào tạo, Thành phố Đà Nẵng chủ động tạo ra môi trường làm việc thuận lợi nhằm thu hút nhân tài. Điều này cho thấy Đà Nẵng rất chú trọng đến công tác thu hút và trọng dụng nhân tài. Qua các giai đoạn, Thành phố đã liên tục điều chỉnh chính sách, từ đối tượng, tiêu chuẩn, ngành nghề thu hút đến điều kiện kinh tế - xã hội nhằm phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực và đặc thù từng đối tượng thu hút. Chính sách linh hoạt này là một trong những yếu tố quan trọng thu hút nhân tài đến Đà Nẵng làm việc.

Thứ ba, về chất lượng cuộc sống tại Thành phố Đà Nẵng

Đà Nẵng liên tục được xếp hạng nằm trong số các thành phố có chất lượng sống tốt nhất Việt Nam, bao gồm sự sạch sẽ, an toàn, dịch vụ y tế và giáo dục chất lượng cao. Đây cũng là những yếu tố quan trọng giúp thành phố thu hút nhân tài đến sinh sống và làm việc. Đà Nẵng còn nổi bật là một trong số những thành phố xanh - sạch - đẹp bậc nhất cả nước. Thành phố Đà Nẵng có nhiều chính sách an sinh xã hội mang thương hiệu riêng như chương trình thành phố “5 không”, “3 có”, “4 an” đã mang lại cuộc sống tốt hơn cho người dân; quốc phòng, an ninh được giữ vững; nhiều năm liền đứng đầu cả nước về năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, chuyển đổi số, sẵn sàng ứng dụng công nghệ thông tin. Có thể nói, môi trường sống chất lượng là cũng là yếu tố quan trọng thu hút nhân tài.

Thứ tư, về cơ sở hạ tầng

Trong những năm qua, Thành phố Đà Nẵng luôn tập trung đầu tư, nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng của thành phố để đáp ứng nhu cầu của người dân, của doanh nghiệp và xứng tầm là trung tâm của khu vực miền Trung - Tây Nguyên. Hệ thống đường giao thông trong và ngoài thành phố không ngừng được mở rộng

và xây mới, không chỉ tạo điều kiện thuận lợi về giao thông và phát triển du lịch mà còn tạo cảnh quan, làm thay đổi cơ bản diện mạo của một đô thị thuộc loại sầm uất nhất ở miền Trung Việt Nam. Cơ sở hạ tầng tại các Khu công nghiệp ngày càng hoàn thiện nhằm đáp ứng các điều kiện cơ bản của các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Đến nay, hạ tầng công nghệ thông tin - truyền thông tại Thành phố Đà Nẵng đã có những bước phát triển vượt bậc, được mở rộng theo hướng dịch vụ đa dạng, phong phú với chất lượng ngày càng cao đáp ứng các yêu cầu của người dân, doanh nghiệp, cũng như sẵn sàng cho việc triển khai xây dựng thành phố thông minh. Có thể thấy, cơ sở hạ tầng đô thị hiện đại, giao thông thuận lợi và dịch vụ công cộng đầy đủ giúp cải thiện chất lượng cuộc sống, tạo nên một môi trường lý tưởng, không chỉ thu hút đầu tư mà còn hấp dẫn nhân tài trong và ngoài nước đến làm việc và sinh sống tại Đà Nẵng.

3.1.3. Đặc điểm văn hóa, con người

Thứ nhất, con người chịu khó, cần cù, quyết tâm cao vượt qua nghịch cảnh

Lịch sử phát triển của xứ Quảng (Quảng Nam - Đà Nẵng) gắn liền với nhiều biến cố, từ các cuộc chiến tranh đến thiên tai. Ngay từ thời mở đất, những lớp dân tiên phong đã phải đối đầu với nhiều thách thức không nhỏ cả mặt tự nhiên lẫn xã hội. Đất mới chứa đựng cả hai chiều thuận nghịch, mà nghịch có phần lớn hơn, đậm hơn. Những khó khăn và thử thách nơi đây đã tôi luyện người dân chịu khó, cần cù và có quyết tâm cao để vượt qua mọi nghịch cảnh.

Phẩm chất siêng năng và cần cù tạo ra một môi trường làm việc năng suất cao. Nhân tài từ nơi khác sẽ bị hấp dẫn bởi môi trường làm việc chuyên nghiệp và hiệu quả, nơi mà nỗ lực và cống hiến của họ được đánh giá cao và mang lại kết quả rõ ràng. Không chỉ trong công việc, tinh thần siêng năng, cần cù còn thể hiện trong cuộc sống hàng ngày giúp xây dựng một cộng đồng đoàn kết và hỗ trợ lẫn nhau. Nhân tài sẽ thấy được sự giúp đỡ và chia sẻ từ cộng đồng, tạo điều kiện thuận lợi để họ an cư lạc nghiệp.

Thứ hai, ý chí mạnh mẽ, khí phách cứng cỏi, đảm lược, trung dũng, kiên cường

Lịch sử nơi đây gắn liền với nhiều cuộc đấu tranh chống ngoại xâm và bảo vệ đất nước, lại nằm trong khu vực chịu ảnh hưởng của thiên tai, nhìn lại lịch sử đầy sóng gió cùng với những điều kiện tự nhiên khắc nghiệt của vùng đất này buộc người dân phải luôn chuẩn bị và sẵn sàng đối mặt với khó khăn, giúp họ trở nên cứng cỏi, đảm lược, ý chí mạnh mẽ, kiên cường, bất khuất, giàu nhiệt tình, có tầm nhìn xa, trông rộng, dám nghĩ dám làm.

Trong bối cảnh hiện nay, tính cách đảm lược tạo ra môi trường làm việc với nhiều thách thức, đòi hỏi sự kiên định và quyết tâm. Những người thích sự thử thách và muốn chứng tỏ bản thân sẽ bị hấp dẫn bởi cơ hội làm việc trong môi trường như vậy. Sự đảm lược và kiên định còn giúp xây dựng nền kinh tế và xã hội phát triển bền vững. Nhân tài sẽ bị hấp dẫn bởi triển vọng lâu dài và ổn định, với các cơ hội phát triển trong dài hạn. Khí phách cứng cỏi và đảm lược của người dân Đà Nẵng tạo nên một môi trường làm việc đáng tin cậy, nơi mà mọi người đều sẵn sàng đối mặt và vượt qua khó khăn, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp và đổi mới.

Thứ ba, truyền thống hiếu học

Một biểu hiện khá đậm nét trong truyền thống hiếu học của con người xứ Quảng là ý thức kiên trì tự học, vượt mọi khó khăn, trở ngại của hoàn cảnh, tự tìm tòi, nghiên cứu làm giàu thêm kiến thức của mình và có những đóng góp hữu ích cho đời. Cuộc đời của những nhà yêu nước lớn ở Quảng Nam - Đà Nẵng như Hoàng Diệu, Nguyễn Duy Hiệu, Trần Quý Cáp, Trần Cao Vân, Phan Bá Phiến, Phan Châu Trinh, Huỳnh Thúc Kháng,... là minh chứng hùng hồn cho tấm gương “hiền tài”, hiếu học và tu dưỡng, họ đem sở học, tài năng, tâm huyết, cả tính mệnh của mình để phục vụ cho dân, cho nước.

Với nền tảng truyền thống hiếu học, người dân nơi đây có một đời sống văn hóa phong phú, tôn trọng tri thức và học vấn. Điều này thu hút những người có học thức, văn hóa đến sinh sống và làm việc, góp phần hình thành môi trường sống và làm việc trí thức, văn minh. Truyền thống hiếu học không chỉ tạo ra một không gian học tập và làm việc chất lượng mà còn góp phần xây dựng một cộng đồng trí

thức, làm phong phú thêm đời sống văn hóa, giúp Đà Nẵng trở thành điểm đến lý tưởng cho những ai muốn phát triển tri thức và sự nghiệp.

Với những mục tiêu chiến lược rõ ràng, Đà Nẵng hiện nay đang tiến hành một bước tiến quan trọng trong việc phát triển giáo dục và đào tạo. Mục tiêu dài hạn là xây dựng hệ thống giáo dục đại học, viện nghiên cứu và trung tâm đào tạo trở thành những cơ sở giáo dục đạt chất lượng cao không chỉ trong nước mà còn ngang tầm khu vực ASEAN. Đặc biệt, Đại học Đà Nẵng được đặt mục tiêu phát triển thành Đại học Quốc gia, với vai trò là trung tâm đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao và nghiên cứu khoa học đa ngành. Đây sẽ là nền tảng quan trọng để thúc đẩy sự phát triển tri thức và sáng tạo tại khu vực, đồng thời nâng cao năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa. Các trường đại học, cả công lập và tư thục, không ngừng mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế để hội nhập sâu rộng với hệ thống giáo dục tiên tiến trên thế giới. Đà Nẵng cũng chú trọng phát triển các cơ sở đào tạo nghề và trung tâm nghiên cứu chuyên ngành, đặc biệt tại các khu công nghệ cao. Đến năm 2030, Thành phố đặt mục tiêu xây dựng ít nhất 7 trường cao đẳng nghề đạt tiêu chuẩn quốc tế, tạo nền tảng vững chắc để thu hút nhân tài và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực và toàn cầu.

Thứ tư, người dân Đà Nẵng nổi tiếng với tính cách thân thiện, mến khách, cởi mở, phóng khoáng và tốt bụng

Người Đà Nẵng có bản tính chất phác, ngay thẳng, sống đơn giản, thân thiện, yêu sự chân thật và kiên quyết trong hành động chống lại những điều ác, điều xấu. Sự ấm áp và cởi mở này không chỉ khiến Đà Nẵng trở thành điểm đến hấp dẫn cho du lịch mà còn tạo ra một môi trường làm việc thoải mái, khích lệ sự gắn kết và hợp tác, thu hút nhân tài từ khắp nơi. Những đặc điểm văn hóa này của Đà Nẵng tạo nên một môi trường thu hút, khuyến khích sự phát triển của nhân tài, không chỉ trong khu vực miền trung mà còn trên cả nước.

Đà Nẵng là một trong những thành phố có tỷ lệ tội phạm thấp và môi trường sống an toàn, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân, đặc biệt là nhân tài, yên tâm lựa chọn nơi đây để sinh sống và phát triển sự nghiệp. Thành phố hiện có 173 mô

hình tự quản, tự phòng, tự bảo vệ và tự hòa giải, được triển khai rộng rãi ở các khu dân cư và nhận được sự đồng thuận, hưởng ứng tích cực từ cộng đồng. Những mô hình này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả công tác bảo đảm an ninh, trật tự, mà còn tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển du lịch và kinh tế xã hội. Hơn nữa, Đà Nẵng đang tập trung xây dựng hình ảnh là "thành phố môi trường" với các giải pháp tăng diện tích cây xanh, mở rộng không gian công cộng, cải thiện chất lượng nước sạch và không khí, cũng như ứng phó với biến đổi khí hậu. Thành phố còn nổi bật với hệ thống cơ sở hạ tầng hiện đại, mạng lưới giao thông thông suốt, không xảy ra tắc nghẽn, cùng nhiều tiện ích cao cấp như trường học, bệnh viện, sân golf và trung tâm thương mại đạt chuẩn quốc tế, mang đến chất lượng sống tiện nghi cho người dân. Ngoài ra, các lực lượng tuần tra và kiểm soát như 911 và 8394 hoạt động thường xuyên, giúp duy trì an ninh trật tự, trong khi các công tác đảm bảo an toàn giao thông, phòng cháy chữa cháy và cứu hộ cứu nạn được triển khai một cách kịp thời và hiệu quả. Những nỗ lực này đã góp phần bảo vệ tính mạng, tài sản của người dân và tạo dựng một môi trường sống ổn định, an toàn. Chính những yếu tố này đã tạo ra một Đà Nẵng lý tưởng để nhân tài lựa chọn làm nơi sinh sống và phát triển sự nghiệp.

Như vậy, qua gần 30 năm trở thành Thành phố trực thuộc Trung ương, Đà Nẵng đã đạt được những bước phát triển ấn tượng nhờ vào sự kết hợp hài hòa giữa các yếu tố tự nhiên, kinh tế, xã hội và nguồn nhân lực. Chính các điều kiện thuận lợi này đã tạo nên một môi trường hấp dẫn, thu hút nhân tài đến sinh sống, học tập và đóng góp cho sự phát triển của thành phố. Trong đó, yếu tố con người là then chốt quyết định thành công của Đà Nẵng. Nhận thức được tầm quan trọng của nhân lực chất lượng cao, chính quyền thành phố đã triển khai các chính sách nhằm thu hút và khuyến khích các chuyên gia, lao động có trình độ cao đến công hiến cho sự nghiệp chung. Tuy nhiên, mặc dù đã đạt được một số kết quả tích cực, các chính sách này vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục. Do đó, việc tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện các chính sách thu hút nhân tài là rất cần thiết để nâng cao hiệu quả và góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của Đà Nẵng trong thời gian tới.

3.2. THỰC TRẠNG THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

3.2.1. Thực trạng ban hành chủ trương, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài ở Đà Nẵng

3.2.1.1. Chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về thu hút và trọng dụng nhân tài

Trong đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhân tố con người luôn được xác định ở vị trí trung tâm, con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển. Nhân tài đóng vai trò to lớn trong việc tìm tòi, sáng tạo những ý tưởng mới, những con đường mới, những chiến lược, chủ trương mới nhằm cải tạo thực tiễn theo hướng cách mạng, cải cách và đổi mới, đóng góp vào việc thực hiện mục tiêu đưa Việt Nam trở thành quốc gia phát triển. Ngay từ những năm đầu bước vào thời kỳ đổi mới, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI và lần thứ VII của Đảng đã xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục quốc dân là nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Do đó, trọng dụng nhân tài được coi là yếu tố then chốt trong quá trình xây dựng đất nước và đổi mới nguồn nhân lực. Đảng ta nhấn mạnh: “Muốn tạo nên một tập thể vững mạnh phải xây dựng từng con người, quan tâm phát hiện và bồi dưỡng nhân tài” [33, tr.130]; “Có chính sách trọng dụng trí thức, đặc biệt đối với nhân tài của đất nước” [33, tr.130]; “Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức” [33, tr.130]; “tăng cường liên kết các mạng lưới đổi mới sáng tạo trong và ngoài nước, mạng lưới kết nối nhân tài người Việt Nam” [34, tr.134]. Có thể thấy trong các văn kiện của Đảng, khái niệm “nhân tài” được nhắc đến nhiều lần, thể hiện quyết tâm chính trị xây dựng đội ngũ tinh hoa của đất nước trong thời kỳ mới.

Để thu hút nhân tài, ngoài các Nghị quyết, Kết luận của Trung ương thì các dự án luật liên quan (như dự án Luật Thanh niên sửa đổi; dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức,...) cũng dành sự quan tâm đặc biệt tới những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ,

tài năng đang công tác ở nhiều ngành, lĩnh vực khác nhau. Chính sách thu hút nhân tài là người Việt Nam đang sinh sống ở nước ngoài đã được Đảng và Nhà nước ta vận dụng triệt để trong giai đoạn đại dịch Covid - 19 hoành hành trên toàn cầu. Các chuyên gia trí thức, nhà khoa học nước ngoài đã kết nối, vận động các cơ quan chính quyền sở tại hỗ trợ và thúc đẩy quá trình chuyển giao công nghệ sản xuất vắc xin cho Việt Nam.

Như vậy, sự hoàn thiện của đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài sẽ kim chỉ nam định hướng tư tưởng cho quá trình triển khai chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

3.2.1.2. Chủ trương, chính sách của Thành phố Đà Nẵng về thu hút và trọng dụng nhân tài

Thành phố Đà Nẵng, với vai trò là trung tâm kinh tế, chính trị và văn hóa lớn ở miền Trung Việt Nam, đã và đang nỗ lực không ngừng để phát triển bền vững. Một trong những yếu tố quan trọng giúp thành phố đạt được mục tiêu phát triển này chính là việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Nhân tài không chỉ là nguồn lực để phát triển kinh tế, mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực quản lý nhà nước và giải quyết các vấn đề xã hội.

Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng, nhận thức sâu sắc về vai trò chiến lược của việc thu hút và trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển của thành phố, trong những năm qua, các thế hệ lãnh đạo của Thành phố Đà Nẵng luôn vận dụng sáng tạo trong thực tiễn, hình thành nên những cách làm hay, hiệu quả, mạnh dạn trong thu hút và trọng dụng đội ngũ nhân tài. Thành phố Đà Nẵng không chỉ đầu tư vào việc tìm kiếm và thu hút nhân tài, mà còn tạo mọi điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ, công chức có cơ hội học tập, bồi dưỡng ở nước ngoài. Đồng thời, Thành phố cũng đã triển khai các chính sách hấp dẫn nhằm thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, tạo môi trường làm việc năng động và đãi ngộ xứng đáng. Đó là những cách làm sáng tạo mang lại những hiệu quả tích cực trong công tác thu hút và trọng dụng người có tài năng của Thành phố Đà Nẵng.

Lãnh đạo Thành phố Đà Nẵng xác định rõ rằng thu hút và trọng dụng nhân tài là một chiến lược phát triển bền vững, đòi hỏi sự cam kết mạnh mẽ từ chính quyền. Chính quyền thành phố đã ban hành các văn bản mang tính đột phá, tạo điều kiện thuận lợi để thu hút nhân tài về làm việc tại Đà Nẵng, đồng thời trực tiếp chỉ đạo, giám sát việc thực thi các chính sách để đảm bảo tính hiệu quả và phù hợp với thực tế.

Năm 1997, ngay sau khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, Đà Nẵng đặc biệt chú trọng xây dựng và phát triển nguồn nhân lực. Kể từ đó, thành phố đã điều chỉnh những chính sách và chủ trương theo từng giai đoạn cho phù hợp với tình hình thực tế. Nhằm thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, thành phố Đà Nẵng đã ban hành nhiều văn bản như Quyết định, Thông báo, Công văn, Chương trình hành động,... Cụ thể:

Các kế hoạch, chương trình hành động như: “Chương trình hành động số 01/CTr-TU ngày 15/12/1997 của Thành ủy Đà Nẵng, nhằm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII)” về chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Kế hoạch số 172/KH-UBND ngày 29/9/2022 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng về Triển khai Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030, cơ bản hoàn thành việc thể chế hoá, cụ thể hoá các cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng thông qua các văn bản quy phạm pháp luật, các chương trình, kế hoạch để làm cơ sở triển khai thực hiện,...

Các quyết định như: “Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng “về thực hiện một số chính sách, chế độ đãi ngộ ban đầu đối với người tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại Thành phố Đà Nẵng”, trong đó có quy định đối tượng thu hút, các điều kiện tiếp nhận và bố trí công tác đối với nhân tài. Có thể thấy, đây là một bước tiến trong quá trình thực hiện chính

sách thu hút, trọng dụng nhân tài của Thành phố Đà Nẵng.

Quyết định số 99/2006/QĐ-UBND ngày 1/1/2006 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng về quy định mức hỗ trợ đối với số đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng; Quyết định số 2035/QĐ-UBND ngày 19/3/2007 của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng về việc hỗ trợ kinh phí cho các đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực cho đến ngày 1/1/2008; Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND ngày 28/7/2008 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng quy định về chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố Đà Nẵng quản lý.... Theo đó, thành phố thực hiện tiếp nhận đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố Đà Nẵng quản lý.

Quyết định số 21/2009/QĐ-UBND ngày 26/8/2009 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 34/2007/QĐ-UBND đã mở rộng ngành nghề thu hút; Quyết định số 33/2010/QĐ-UBND ngày 8/10/2010 Ban hành Quy định về tổ chức, quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng và chế độ trợ cấp đối với cán bộ, công chức, viên chức công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố Đà Nẵng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND ngày 17/6/2010 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng quy định về việc tiếp nhận, bố trí công tác và chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng. Điểm mới của Quyết định này là Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng đã hướng đến việc tiếp nhận đối tượng nguồn nhân lực chất lượng cao với mục tiêu chọn một số ngành mũi nhọn của thành phố. Các quy định về tuyển dụng, bố trí và trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị tiếp nhận đã được quy định cụ thể và rõ ràng hơn.

Quyết định số 28/2019/QĐ-UBND ngày 4/6/2019 của UBND Thành phố Đà Nẵng đã quy định về việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công của thành phố, mở rộng đối tượng thu hút. Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công Thành phố Đà Nẵng đến

năm 2020 đã được ban hành, cùng với các quy định triển khai chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố. Chính sách này thực hiện thông qua hai hình thức: thu hút nhân lực lâu dài và thu hút nhân lực làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian. Đến cuối năm 2022, Hội đồng Nhân dân Thành phố Đà Nẵng đã thông qua Nghị quyết về chính sách thu hút bác sĩ cho các cơ sở y tế công lập giai đoạn 2023 - 2025. Chính sách này quy định mức tiền lương từ 50 đến 200 mức lương cơ bản, tương đương với khoảng từ 70 triệu đồng đến gần 300 triệu đồng mỗi tháng.

Đề án số 3919/ĐA-UBND ngày 19/07/2022 về “Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030” nhằm thực hiện mục tiêu “đến năm 2030, xây dựng Thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những trung tâm kinh tế - xã hội lớn của cả nước và khu vực; với vai trò là trung tâm khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, du lịch, thương mại, tài chính, logistics, công nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin, công nghiệp hỗ trợ...” [133, tr.2] theo Nghị quyết số 43-NQ/TW của Bộ Chính trị. Dựa trên Quyết định số 899/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 31/07/2023, phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài đến năm 2030, với tầm nhìn đến năm 2050, trong thời gian tới, thành phố sẽ tập trung vào việc thu hút các chuyên gia hàng đầu để tham gia vào các dự án hoặc nhiệm vụ trong các lĩnh vực trọng điểm. Đây là một phần trong chiến lược lâu dài của thành phố nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Mục tiêu này cũng được Đại hội Đảng bộ Thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII xác định rõ ràng: nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố nhanh chóng và bền vững.

Các công văn, thông báo như: Công văn số 93/CV-UB ngày 17/1/1998 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng về việc tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp Đại học loại giỏi, khá chưa có việc làm. Công văn này được xem như văn bản đầu tiên của Thành phố Đà Nẵng về thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài về làm việc tại Đà Nẵng. Công văn số 28/UBND-TCCQ ngày 1/7/2002 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng về việc tiếp nhận sinh viên loại khá giỏi. Thông

báo số 55/TB-UBND ngày 25/9/2006 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng về việc tiếp nhận và bố trí các đối tượng theo chủ trương thu hút nguồn nhân lực của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng,...

Có thể thấy, hầu hết lãnh đạo các đơn vị, cơ quan đã có sự nhận thức đúng đắn về chủ trương thu hút và trọng dụng nhân tài của Thành ủy và Ủy ban nhân dân Thành phố Đà Nẵng. Nhờ vậy, Đà Nẵng đã từng bước quy tụ được đội ngũ cán bộ, trí thức, nhân tài với chính sách và chế độ đãi ngộ khá hấp dẫn, về cơ bản đáp ứng ngày càng tốt hơn cho sự phát triển của thành phố trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

3.2.2. Thành tựu và nguyên nhân trong thu hút và trọng dụng nhân tài ở Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

3.2.2.1. Thành tựu đạt được

** Thành tựu thu hút và trọng dụng nhân tài gắn với tiêu chí “vừa có đức, vừa có tài”, thu hút và trọng dụng nhân tài không phân biệt xuất thân, địa vị*

Trải qua gần 30 năm (từ năm 1997 đến nay), Thành phố Đà Nẵng đã xây dựng và phát triển hệ thống chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài một cách bài bản, đồng thời gắn chặt với tiêu chí nhân tài “vừa có đức, vừa có tài”. Đây chính là nền tảng căn bản giúp tạo dựng được đội ngũ cán bộ công chức, viên chức chất lượng cao, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của Thành phố.

Thứ nhất, tiêu chí “vừa có đức, vừa có tài” được đặt lên hàng đầu trong công tác thu hút và trọng dụng nhân tài.

Sau khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương vào năm 1997, Đà Nẵng đối diện với yêu cầu cấp thiết về xây dựng bộ máy chính quyền hiện đại, chuyên nghiệp. Trong bối cảnh đó, đội ngũ cán bộ của thành phố vẫn còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, đặc biệt ở cấp cơ sở. Do vậy, việc tìm kiếm, thu hút và xây dựng đội ngũ cán bộ công chức có năng lực trở thành một trong những nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu. Thành phố không chỉ quan tâm đến trình độ chuyên môn, năng lực công tác của đối tượng thu hút mà còn đặc biệt chú trọng đến phẩm chất đạo đức, lối sống và ý thức trách nhiệm công vụ. Điều này được thể hiện rõ qua các quy định tuyển chọn và đánh giá nhân sự, trong đó những ứng viên có thành tích học tập xuất sắc,

phẩm chất đạo đức tốt và tinh thần cống hiến lâu dài được ưu tiên tuyển dụng. Chính sách này đã giúp Đà Nẵng xây dựng được một đội ngũ cán bộ không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn trung thực, tận tụy với công việc, phù hợp với tiêu chí về “Người tài, đức” mà Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nhấn mạnh.

Năm 2004 được xem là một dấu mốc quan trọng khi thành phố chuyển từ tư duy quản lý hành chính đơn thuần sang xây dựng chiến lược phát triển nhân lực khu vực công có hệ thống, bài bản và linh hoạt. Các chính sách được triển khai trong giai đoạn này, nổi bật nhất là Đề án 89/ĐA-UBND. Đây được coi là chính sách đầu tiên có quy mô và định hướng rõ ràng trong việc thu hút nguồn nhân lực trẻ, có trình độ cao để bổ sung cho đội ngũ công chức, viên chức của thành phố. Đối tượng được xét tuyển là sinh viên trong và ngoài nước, có thành tích học tập xuất sắc, phẩm chất đạo đức tốt, tình nguyện làm việc lâu dài tại thành phố. Người trúng tuyển sẽ được hỗ trợ một khoản kinh phí ban đầu (trung bình từ 50-100 triệu đồng tùy trình độ và thành tích), đồng thời được bố trí công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo, có cơ hội tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và được xét quy hoạch vào các vị trí quản lý nếu thể hiện tốt trong quá trình công tác. Những người được tuyển dụng thông qua Đề án 89 chủ yếu được phân công vào các sở, ban ngành, UBND các quận, huyện, và các đơn vị sự nghiệp công lập. Đây được xem là một chính sách đột phá, có hiệu quả rõ rệt trong việc trẻ hóa đội ngũ cán bộ, đồng thời nâng cao chất lượng nhân lực khu vực công theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp và hội nhập quốc tế.

Không chỉ là khẩu hiệu mang tính định hướng chung, Thành phố Đà Nẵng cụ thể hóa bằng bộ tiêu chí đánh giá rõ ràng, chi tiết trong các văn bản quy phạm pháp luật và các quyết định liên quan đến công tác tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ công chức, viên chức, thu hút người có tài năng. Các tiêu chí này được ban hành trong các văn bản quan trọng như: Quyết định số 28/2019 QĐ-UBND ngày 04/06/2019 ban hành Quy định về việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công Thành phố Đà Nẵng; Kế hoạch số 172/KH-UBND ngày 01/4/2022 về triển khai thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn

cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030, bao gồm:

Tiêu chí về “Đức”

Phẩm chất chính trị: Trung thành với Đảng, Nhà nước và nhân dân, có lập trường tư tưởng vững vàng, thực hiện nghiêm chỉnh chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Đạo đức nghề nghiệp: Trung thực, liêm chính, khiêm tốn, có tinh thần trách nhiệm cao với công việc và cộng đồng.

Tinh thần phục vụ: Luôn đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân, sẵn sàng cống hiến, gương mẫu chấp hành các quy định, góp phần xây dựng môi trường làm việc văn minh, hiện đại.

Tiêu chí về “Tài”

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Có bằng cấp, chứng chỉ phù hợp với vị trí tuyển dụng; ưu tiên những người có trình độ cao như thạc sĩ, tiến sĩ.

Năng lực công tác: Có kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng chuyên môn vững vàng, tư duy đổi mới sáng tạo.

Kết quả công tác: Có thành tích nổi bật trong lĩnh vực chuyên môn, được công nhận qua các giải thưởng, đề tài nghiên cứu, sáng kiến cải tiến hoặc các đóng góp thực tiễn cụ thể cho địa phương.

Có thể thấy rằng, việc thực hiện tiêu chí “vừa có đức vừa có tài” trong công tác thu hút và trọng dụng nhân tài là chiến lược phát triển trọng tâm của Đà Nẵng nhằm xây dựng đội ngũ nhân sự vừa có phẩm chất đạo đức, vừa có năng lực chuyên môn cao, góp phần đưa Thành phố phát triển nhanh, bền vững và hội nhập sâu rộng.

Thứ hai, thành phố đã thể hiện sự công bằng trong thu hút và trọng dụng nhân tài, không phân biệt xuất thân, địa vị xã hội hay nguồn gốc đào tạo.

Từ giai đoạn đầu (1997 – 2003), Đà Nẵng đã ưu tiên thu hút nhân tài từ các trường đại học trọng điểm trong nước như Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Bách

khoa Hà Nội, Đại học Ngoại thương, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh... và dần mở rộng ra đối tượng sinh viên, người lao động trong và ngoài nước.

Một điểm đáng chú ý trong giai đoạn 2004 - 2010 là thành phố đã áp dụng các hình thức tuyển dụng linh hoạt, vượt qua các rào cản hành chính cứng nhắc của cơ chế thi tuyển truyền thống. Cơ chế xét tuyển đặc cách được triển khai đối với các trường hợp có bằng thạc sĩ, tiến sĩ xuất sắc, hoặc có kinh nghiệm làm việc tại các tổ chức quốc tế, viện nghiên cứu, doanh nghiệp lớn. Đây là một bước đi táo bạo, thể hiện sự “mở cửa” với nhân tài, không bó buộc trong khuôn khổ tuyển dụng hành chính truyền thống mà đề cao hiệu quả thực tiễn và năng lực cá nhân, tạo điều kiện cho người có tài năng có cơ hội cống hiến, bất kể xuất thân.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, Thành phố Đà Nẵng đã sớm nhận thức được tầm quan trọng của việc mở rộng không gian thu hút nhân tài, không chỉ giới hạn ở phạm vi trong nước mà còn hướng tới nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo ở nước ngoài. Việc thu hút nhân tài từ nước ngoài vừa góp phần đa dạng hóa đội ngũ cán bộ công, vừa mang lại tư duy hiện đại, kinh nghiệm quốc tế, phục vụ hiệu quả cho quá trình xây dựng chính quyền đô thị thông minh và hội nhập.

Cụ thể, theo Sở Nội vụ (2021), tính đến năm 2021, Đà Nẵng đã thu hút được 102 người tốt nghiệp đại học ở nước ngoài, chiếm gần 8% trong tổng số 1.269 nhân tài được thành phố tiếp nhận thông qua chính sách thu hút nhân tài [141, tr.11]. Đây là tỷ lệ cao nhất cả nước trong cùng thời kỳ và cho thấy định hướng quốc tế hóa nguồn nhân lực công được thực hiện một cách chủ động, có chiến lược.

Nguồn trí thức từ nước ngoài chủ yếu tốt nghiệp tại các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến như: Hoa Kỳ, Anh, Pháp, Đức, Úc và Nhật Bản. Các đối tượng này thường có chuyên ngành thuộc các lĩnh vực then chốt như: công nghệ thông tin, xây dựng đô thị thông minh, năng lượng tái tạo, chính sách công, giáo dục và ngoại giao.

Mặt khác, thành phố cũng ban hành các chính sách hỗ trợ riêng cho đối tượng này, bao gồm:

- Hỗ trợ tài chính ban đầu (với mức hỗ trợ được hưởng từ 80 - 280 lần mức lương cơ sở tùy vào nhóm đối tượng và từng trình độ đào tạo, cơ sở đào tạo).
- Hỗ trợ nhà ở, ưu tiên xem xét cho thuê nhà chung cư hoặc được hỗ trợ trong việc tiến hành thủ tục xin vay vốn ưu đãi trong thời hạn 10 -15 năm

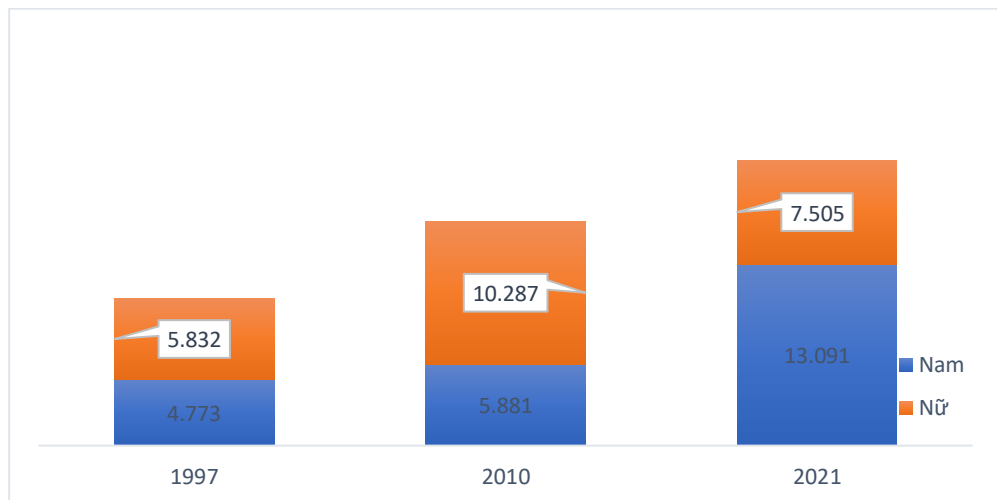
để mua nhà ở xã hội.

- Cơ chế đánh giá riêng theo hiệu quả công việc thay vì thâm niên hành chính.
- Ưu tiên cử đi đào tạo nâng cao, tham gia hội thảo quốc tế và hoạt động chuyên môn liên ngành [141, tr.11].

Những chính sách này không chỉ giúp thu hút nhân tài từ nước ngoài về làm việc tại địa phương, mà còn góp phần giữ chân và phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong dài hạn. Việc mở rộng phạm vi thu hút nhân tài cũng minh chứng cho sự công bằng, không phân biệt đối xử dựa trên địa vị xã hội, quốc tịch hay xuất thân.

Có thể thấy, việc thực hiện các chính sách nói trên đã đem lại nhiều kết quả tích cực cho Thành phố Đà Nẵng. Chính sách này không chỉ thu hút được những nguồn nhân lực chất lượng cao, mà còn đóng góp quan trọng trong việc phát triển đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức của Thành phố. Những nhân tài này, với chuyên môn vững vàng và quá trình đào tạo bài bản, đã tích cực tham gia vào các công việc tại các cơ quan, đơn vị của Thành phố. Nhờ đó, Đà Nẵng không chỉ nâng cao về số lượng mà còn cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, qua đó nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý và phát triển của Thành phố.

Biểu đồ 3.1. Số lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tại Thành phố Đà Nẵng giai đoạn 1997 - 2021



Nguồn: Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030 [141, tr.5]

Sau gần 30 năm thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố Đà Nẵng đã tăng gần gấp 2 lần

so với năm 1997 và tăng 1,2 lần so với năm 2010, cho thấy yêu cầu mở rộng quy mô bộ máy quản lý đô thị là hoàn toàn khách quan. Đây là giai đoạn đáp ứng về lượng, nhằm củng cố tổ chức hành chính phù hợp với vai trò là trung tâm phát triển khu vực miền Trung. Con số này là minh chứng cho kết quả của việc triển khai một cách bài bản các chính sách thu hút nhân tài của Thành phố.

Tuy nhiên, chính sách không dừng lại ở việc mở rộng số lượng, mà từng bước chuyển sang nâng cao chất lượng. Sự thay đổi lớn nhất trong gần ba thập kỷ qua chính là sự nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ.

**Bảng 3.1. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức
tại Thành phố Đà Nẵng giai đoạn 1997 - 2021**

Trình độ cán bộ, công chức, viên chức	1997		2010		2021	
	SL	%	SL	%	SL	%
Sau đại học	295	2,78	799	4,94	2.495	12,11
Đại học	4.755	44,8	9.221	57,03	13.820	67,01
Dưới đại học	5.555	52,42	6.148	38,03	4.281	20,79

Nguồn: Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030 [141, tr.5]

Biến động về trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ là minh chứng rõ nét cho hiệu quả của chính sách thu hút nhân tài của Đà Nẵng: Tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học tăng hơn 4 lần trong vòng 25 năm, từ 2,78% (1997) lên 12,11% (2021); tỷ lệ có trình độ đại học tăng ổn định từ 44,8% lên 67,01%, chiếm gần 2/3 tổng số cán bộ vào năm 2021; ngược lại, tỷ lệ cán bộ có trình độ dưới đại học giảm mạnh từ 52,42% xuống 20,79%, cho thấy rõ xu hướng chất lượng hoá đội ngũ. Sự dịch chuyển này không ngẫu nhiên, mà là kết quả của chuỗi chính sách được thiết kế bài bản, cho thấy một logic phát triển hợp lý: từ tăng lên số lượng đến chọn lọc chất lượng để nâng tầm đội ngũ nguồn nhân lực của thành phố.

Thành tựu nổi bật trong công tác thu hút và trọng dụng nhân tài của Đà Nẵng chính là sự kết hợp hài hòa giữa yếu tố đạo đức và năng lực chuyên môn, cùng với phương châm không phân biệt xuất thân hay địa vị xã hội, tạo nên môi trường làm việc công bằng, minh bạch và có khả năng thu hút, giữ chân nhân tài. Đây là thành quả thực tiễn đáng tự hào và là minh chứng sống động cho việc quán

triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác nhân tài trong điều kiện phát triển mới của đất nước.

** Thiết lập được cơ chế đào tạo, bồi dưỡng nhân tài theo hướng chuyên sâu, gắn với thực tiễn và hội nhập*

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài là “nguyên khí quốc gia” - một lực lượng đặc biệt quan trọng trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Theo Người, muốn trọng dụng nhân tài thì trước hết phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bài bản, lâu dài và phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Quán triệt sâu sắc tư tưởng này, Thành phố Đà Nẵng trong gần ba thập niên qua đã nỗ lực thiết lập một cơ chế đào tạo, bồi dưỡng nhân tài có hệ thống, chuyên sâu và mang tính hội nhập cao. Cơ chế này đã góp phần xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ, năng lực, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển trong thời kỳ mới.

Từ năm 2004, thành phố đã triển khai các chương trình học bổng nhằm hỗ trợ các sinh viên xuất sắc, tạo cơ hội để họ học tập tại các trường đại học uy tín trong nước và quốc tế. Đà Nẵng cũng đã thực hiện công tác tuyển chọn học sinh giỏi từ các trường trung học phổ thông trong khu vực để đào tạo nguồn nhân lực cho tương lai. Đặc biệt, vào năm 2008, thành phố đã triển khai Đề án 89 - "Tạo nguồn cán bộ cho chức danh Bí thư Đảng ủy và Chủ tịch Ủy ban Nhân dân phường, xã". Sau hai khóa đào tạo, chương trình đã có 139 học viên tốt nghiệp, trong đó 18 học viên được cử đi công tác tại các phường, xã nơi họ học tập, còn lại được lựa chọn công tác theo thứ tự ưu tiên dựa trên năng lực cá nhân. Cụ thể, tại huyện Hòa Vang, 31 cán bộ trẻ của Đề án 89 đã được bố trí vào các vị trí công tác tại Ủy ban Nhân dân các xã, trong đó 11 đồng chí được giao giữ các chức vụ chủ chốt tại các cấp ủy và chính quyền xã; 7 đồng chí trở thành Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ xã, và 10 đồng chí được bầu làm đại biểu Hội đồng Nhân dân xã. Qua những nỗ lực này, Đà Nẵng không chỉ xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo kế cận mà còn tạo ra một nguồn lực phát triển bền vững cho tương lai. Những đối tượng thu hút này đều phát huy được sở trường công tác và được lãnh đạo huyện Hòa Vang đánh giá khá tốt, “hầu hết cán bộ trẻ thuộc Đề án 89 về Hòa Vang đều phát huy được năng lực. Cấp ủy huyện và xã đều kịp thời uốn nắn những trường hợp có va vấp; luôn tạo điều kiện tốt nhất để cán bộ trẻ cống hiến và phát triển nhanh” [63]. Những thành công này cho thấy thành phố không chỉ chú trọng đào tạo về mặt kiến thức, mà còn tạo điều kiện để nhân tài được thử thách, trưởng thành trong môi trường thực tiễn.

Trên nền tảng đó, năm 2011, Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng đã triển khai Đề án “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” (Đề án 922). Đề án này được xây dựng trên nền tảng kế thừa và phát huy các kết quả đạt được từ hai đề án trước đó là “Đào tạo 100 tiến sĩ, thạc sĩ tại các cơ sở giáo dục nước ngoài” (Đề án 393) và “Hỗ trợ đào tạo đại học tại các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước cho học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông bằng ngân sách nhà nước” (Đề án 47). Đây là mô hình toàn diện hơn, hướng đến cả học sinh tốt nghiệp Trung học phổ thông, sinh viên, cán bộ, công chức, viên chức, với quy mô đào tạo cả trong nước và quốc tế. Mục tiêu của Đề án 922 là tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Kết quả tổng hợp cho thấy, đến cuối năm 2011, “đã có 328 học sinh được cử đi học đại học, trong đó có 154 người học trong nước và 174 người học ở nước ngoài, 88 lượt cán bộ, công chức, viên chức được cử đi học sau đại học tại nước ngoài, trong đó có 70 thạc sĩ và 18 tiến sĩ. Đã có 94 người tốt nghiệp bậc đại học và 60 người tốt nghiệp bậc sau đại học về nhận công tác” [27].

Bảng 3.2. Số lượng học viên Đề án 922 được cử đi học theo khối nước

Quốc gia	Bậc đại học	Bậc sau đại học
Việt Nam	154	0
Anh	36	32
Úc	76	32
Pháp	42	10
Nhật Bản	6	0
Mỹ	5	6
Hàn Quốc	2	1
Trung Quốc	0	6
Singapore	3	0
Thụy Sĩ	1	0
New Zealand	3	0
Thái Lan	0	1
Tổng	328	88

Nguồn: Nguyễn Phước Phúc (2017), Đà Nẵng với việc thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao [92]

Tính đến tháng 4/2019, theo báo cáo tổng kết thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Sở Nội vụ, thành phố đã cử 613 người (649

lượt¹) đi học theo Đề án, cụ thể: 128 học viên đào tạo bác sĩ, bác sĩ nội trú (92 bác sĩ, 36 bác sĩ nội trú); 365 học viên bậc đại học; 120 học viên bậc sau đại học. Trong đó, có 438 học viên đã tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo uy tín trong nước và nước ngoài với kết quả học tập 62,7% đạt loại giỏi và xuất sắc, 33,4% đạt loại khá (số còn lại hoàn thành chương trình tiến sĩ) [107, tr.1-2]. Cơ cấu ngành học tập trung vào các lĩnh vực mũi nhọn như kỹ thuật - công nghệ, kinh tế, quản lý hành chính, y tế, giáo dục... Đây là sự thể hiện rõ nét nguyên tắc đào tạo gắn với nhu cầu phát triển, tránh đào tạo tràn lan, hình thức.

Bảng 3.3. Cơ cấu học viên Đề án 922 được cử đi học theo khối ngành

Nhóm ngành	Đại học		Sau đại học	
	SL	%	SL	%
Quản lý đô thị	28	8.53	5	5.68
Quản lý hành chính	55	16.77	30	31.82
Kỹ thuật - công nghệ	78	23.78	23	26.14
Kinh tế	65	19.82	21	23.86
Y tế	53	16.16	5	5.68
Luật	15	4.57	0	0
Sư phạm	34	10.36	6	6.82
Tổng cộng	328	100	88	100

Nguồn: Nguyễn Phước Phúc (2017), Đà Nẵng với việc thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao [92]

Đối với công tác bồi dưỡng kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ: Trong giai đoạn 2011 - 2021, Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng và Ban Tổ chức Thành ủy Đà Nẵng đã tổ chức hơn 300 lớp bồi dưỡng kỹ năng theo vị trí việc làm, bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành theo chế độ đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP và Nghị định 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ. Đồng thời, Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng đã chỉ đạo các sở, ban, ngành tổ

¹ Một số học viên tham gia Đề án ở nhiều bậc đào tạo, mỗi lần tham gia 01 bậc đào tạo theo Đề án được tính là 01 lượt cử đi đào tạo

chức 430 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ theo đặc thù của ngành, lĩnh vực mình phụ trách; tổng số lượt cán bộ, công chức, viên chức được cử tham gia bồi dưỡng đạt hơn 14.000 lượt. Từ năm 2011, thành phố Đà Nẵng bắt đầu triển khai các mô hình bồi dưỡng ngắn hạn chất lượng cao, trong đó chủ yếu mời các chuyên gia quốc tế đến giảng dạy và chia sẻ kinh nghiệm. Đến nay đã tổ chức được 31 khóa, trong đó gồm 23 khóa bồi dưỡng trong nước và 8 khóa bồi dưỡng ở nước ngoài [141, tr.8-9]. Giai đoạn 2011 - 2021, đã có trên 100 lượt cán bộ, công chức, viên chức được cử đi tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ tại các nước như: Nhật, Úc, Hoa Kỳ, Pháp, Hàn Quốc, Thái Lan, Singapore, Malaysia, Lào,... theo các chương trình của Bộ, ngành hoặc các tổ chức phi chính phủ [141, tr.9]. Những chương trình này giúp đội ngũ cán bộ không chỉ được cập nhật kiến thức mới mà còn rèn luyện tư duy toàn cầu, năng lực thích ứng với bối cảnh thay đổi nhanh chóng.

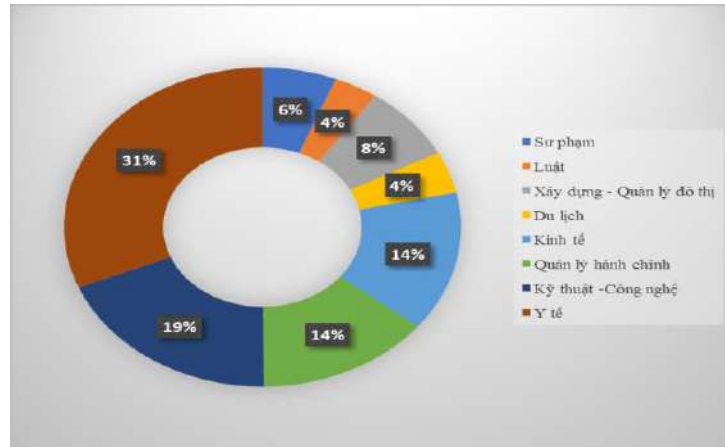
Đối với công tác bồi dưỡng lý luận chính trị: Trong giai đoạn 2011 - 2020, Thành phố Đà Nẵng đã cử 1.477 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo trung cấp lý luận chính trị, trong đó có 1.997 người học hệ tập trung và 2.348 người theo hệ không tập trung [141, tr.9]. Nhờ vậy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý đã bảo đảm quy định về trình độ đào tạo lý luận chính trị, cụ thể: lãnh đạo cấp sở hoặc tương đương có trình độ đào tạo cao cấp lý luận chính trị, lãnh đạo cấp phòng hoặc tương đương có trình độ đào tạo trung cấp lý luận chính trị trở lên.

Đối với công tác bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước: Trong giai đoạn 2011 - 2021, Thành phố Đà Nẵng đã tổ chức 43 lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho công chức và viên chức bộ phận hành chính nhằm nâng cao năng lực công tác, hoàn thiện các tiêu chuẩn của ngạch. Trong đó gồm 1 lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên cao cấp (40 học viên); 8 lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính (569 học viên) và 34 lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên (2.449 học viên); 2 lớp bồi dưỡng tiền công vụ, trang bị kiến thức về quản lý nhà nước cho các đối tượng là học viên Chính sách phát triển nguồn nhân lực được đào tạo tại nước ngoài [141, tr.8].

Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học: Hiện nay, 100% cán bộ, công chức, viên chức thành phố đảm bảo trình độ ngoại ngữ và tin học theo chuẩn ngạch công chức, hạng chức danh nghề nghiệp viên chức theo quy định. Bên cạnh việc cán bộ, công chức, viên chức tự đào tạo để nâng cao năng lực, Thành phố Đà Nẵng đã triển khai các chương trình tin học hóa và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý nhà nước, tổ chức 3 lớp bồi dưỡng và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về ngoại ngữ và về kiến thức lễ tân đối ngoại để phục vụ cho Hội nghị cấp cao APEC tổ chức tại Đà Nẵng trong năm 2017; tổ chức lớp bồi dưỡng tiếng Anh IELTS do Trung tâm tiếng Anh Quốc tế Việt - Mỹ cho 60 cán bộ, công chức, viên chức trẻ để đủ điều kiện đi học sau đại học trong và ngoài nước.

Đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao: Thành phố Đà Nẵng đã triển khai công tác này từ năm 2004, “tính đến tháng 5/2021, Đà Nẵng đã cử 613 người (gồm 251 nam và 362 nữ) tham gia chính sách phát triển nhân lực. Trong đó, có 338 học viên bậc đại học (gồm 121 học viên học trong nước và 217 học viên học tại nước ngoài); 120 học viên bậc sau đại học (gồm 22 tiến sĩ và 98 thạc sĩ); 155 học viên theo kế hoạch tuyển chọn, đào tạo bác sĩ, bác sĩ nội trú (119 bác sĩ, 36 bác sĩ nội trú)”. Hiện nay, đã có 379 học viên tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo uy tín trong nước và nước ngoài đã được phân công công tác. Trong đó, “76 học viên được bố trí công tác trong các cơ quan hành chính; 267 học viên bố trí tại các đơn vị sự nghiệp và 36 học viên được bố trí tại các cơ quan khối Đảng, Mặt trận, Đoàn thể, các trường đại học thuộc Đại học Đà Nẵng, Tòa án nhân dân thành phố và Vườn ươm doanh nghiệp. Kết quả phân loại theo ngành nghề của 613 học viên tham gia chính sách phát triển nhân lực tập trung nhiều vào lĩnh vực Y tế, Kỹ thuật - Công nghệ, Quản lý hành chính,”... [141, tr.12-13]. Kết quả cụ thể như sau:

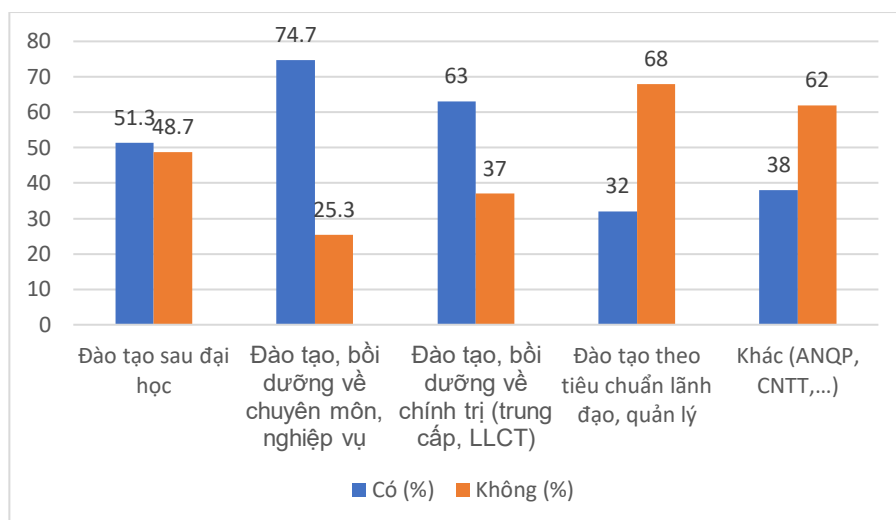
Biểu đồ 3.2. Tỷ lệ phân loại theo ngành, nghề của học viên tham gia chính sách phát triển nhân lực tại Thành phố Đà Nẵng



Nguồn: Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công [141]

Kết quả nghiên cứu xã hội học từ tác giả luận án (Biểu đồ 3.3) cho thấy, trong những năm qua, công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực đã có những bước phát triển rõ rệt. Những chương trình này đã đóng góp tích cực vào việc nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, năng lực quản lý nhà nước, cũng như cập nhật những kiến thức mới cho đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức tại thành phố.

Biểu đồ 3.3: Tỷ lệ lựa chọn chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng thu hút



Việc cử cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng luôn được thực hiện một cách chặt chẽ, bảo đảm đúng đối tượng, đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức và các yêu cầu chuyên môn khác. Nhiều cán bộ, công chức, viên chức sau quá trình đào tạo đã nâng cao được trình độ chuyên môn, củng cố bản lĩnh chính trị, phát huy tinh thần trách nhiệm trong công tác. Họ có khả năng vận dụng linh hoạt các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn công việc tại các địa phương và đơn vị công tác. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã được cải thiện rõ rệt, từ một đội ngũ chưa đáp ứng đủ cả về số lượng và chất lượng, đến nay đã có sự tiến bộ vượt bậc, đáp ứng yêu cầu thực tiễn công việc và bảo đảm các cơ quan, đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đặc biệt, đối với cán bộ lãnh đạo và quản lý của Thành phố Đà Nẵng, công tác đào tạo, bồi dưỡng được triển khai một cách công khai, minh bạch, đúng đối tượng, đúng chuyên môn. Cán bộ trẻ có triển vọng được đánh giá kỹ lưỡng để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo. Nhờ vậy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo của thành phố cơ bản đã đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và tin học, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác quản lý và lãnh đạo.

Có thể khẳng định, Đà Nẵng đã thiết lập được cơ chế đào tạo - bồi dưỡng nhân tài một cách hệ thống, bài bản, chuyên sâu và mở ra không gian hội nhập quốc tế. Việc vận dụng đúng đắn tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ thể hiện ở chính sách đào tạo “học để làm việc, làm người, làm cán bộ”, mà còn ở cách thành phố tạo điều kiện để người tài được phát triển toàn diện, đúng năng lực, đúng vị trí. Chính sự nghiêm túc, cầu thị và có tầm nhìn này đã góp phần xây dựng nên đội ngũ nhân tài - nguồn lực then chốt giúp Đà Nẵng vươn lên trở thành một trong những trung tâm phát triển năng động, sáng tạo và bền vững của khu vực miền Trung và cả nước.

** Xây dựng được cơ chế đánh giá, sử dụng nhân tài khách quan và hiệu quả*

Đà Nẵng với vai trò là đô thị trung tâm của miền Trung đã có những bước đi đáng ghi nhận trong việc xây dựng cơ chế đánh giá, sử dụng nhân tài khách

quan và hiệu quả, góp phần hình thành đội ngũ cán bộ năng động, trẻ hóa, đủ sức đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Một là, quy trình tiếp nhận minh bạch và gắn với nhu cầu thực tiễn

Khác với một số địa phương còn áp dụng cách tiếp nhận nhân tài theo cơ chế “xin cho”, Đà Nẵng từ năm 2012 đã triển khai mô hình tiếp nhận mới, nhấn mạnh vào tính công khai, minh bạch và cạnh tranh. Các đơn vị hành chính - sự nghiệp hằng năm chủ động đăng ký nhu cầu bổ sung nhân lực, gửi về Sở Nội vụ để tổng hợp và công bố danh mục ngành nghề cần thu hút. Điểm đặc biệt trong quy trình này là tổ chức phỏng vấn trực tiếp với từng ứng viên, tập trung đánh giá kỹ năng mềm, khả năng ứng xử và giải quyết tình huống. Đây là bước đi cho thấy tư duy “dùng người thật việc thật” thay cho hình thức xét hồ sơ thuần túy. Kể từ năm 2019, quy trình này tiếp tục được nâng cao với việc tổ chức thu hút nhân tài đồng thời với kỳ tuyển dụng công chức, viên chức, đảm bảo thống nhất chỉ tiêu biên chế và chất lượng đầu vào. Việc công khai danh sách ứng viên, kết quả phỏng vấn và đơn vị tiếp nhận là minh chứng cho tính minh bạch và khách quan trong tiếp nhận nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hai là, bố trí sử dụng nhân tài đúng người, đúng việc

Một trong những thành công lớn của Đà Nẵng trong việc sử dụng nhân tài là phân bổ hợp lý theo cấp hành chính và lĩnh vực chuyên môn. Tính đến năm 2021, “Trong 1.269 đối tượng được thu hút, thành phố Đà Nẵng đã bố trí tại cơ quan hành chính 591 người, chiếm 46,57% (gồm 387 người làm ở các sở, ban, ngành (30,5%), 76 người làm ở Ủy ban Nhân dân các quận, huyện là (6%), 128 người làm ở cấp phường, xã (10,1%) và bố trí về đơn vị sự nghiệp công lập 678 người (chiếm 53,43%). Trong đó, có 145 người (11,4%) được bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng trở lên, bao gồm: “lãnh đạo phường, xã: 16 người; lãnh đạo cấp phòng và tương đương: 114 người (cấp thành phố: 97; quận, huyện 17 người); 15 người giữ chức lãnh đạo diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý” [16].

Cách bố trí cho thấy sự hài hòa giữa đơn vị hành chính và đơn vị sự nghiệp. Việc ưu tiên cho các sở, ngành và cấp cơ sở cũng phản ánh nỗ lực tăng

cường năng lực thực thi chính sách tại tuyến đầu, vốn là nơi trực tiếp tiếp xúc với người dân. Tỷ lệ bổ nhiệm lãnh đạo (11,4%) là khá cao so với nhiều địa phương, cho thấy Đà Nẵng không chỉ dừng lại ở thu hút, mà còn trao quyền và tạo điều kiện để nhân tài phát huy vai trò quản trị, điều hành. Việc có tới 15 cá nhân giữ vị trí cấp cao do Thành ủy quản lý chứng minh rằng nhân tài được đặt vào vị trí chiến lược, không bị “đóng khung” ở vai trò chuyên viên đơn thuần.

Về cơ cấu ngành, nghề tiếp nhận được phân bổ tập trung vào các nhóm ngành xã hội, y tế, giáo dục, khoa học công nghệ và xây dựng,... Kết quả cụ thể như sau:

**Bảng 3.4. Cơ cấu ngành, nghề tiếp nhận đối tượng thu hút
tại thành phố Đà Nẵng giai đoạn 1997 - 2021**

TT	Nhóm ngành	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Xã hội	329	25,9
2	Y tế	220	17,3
3	Giáo dục	201	15,8
4	Khoa học công nghệ và xây dựng	130	10,2
5	Luật, hành chính và quản lý	95	7,5
6	Kế toán, tài chính	117	9,2
7	Công nghệ thông tin và viễn thông	30	2,4
8	Ngành khác	147	11,82
Tổng cộng		1.269	100

Nguồn: Anh Cao (2020), Thành phố Đà Nẵng: Thực tiễn thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công [16]

Cơ cấu ngành, nghề tiếp nhận nhân tài tại Đà Nẵng giai đoạn 1997-2021 cho thấy sự phân bổ hợp lý, có trọng tâm, phù hợp với định hướng phát triển xã hội. Ba nhóm ngành chiếm tỷ trọng lớn nhất là xã hội (25,9%), y tế (17,3%), và giáo dục (15,8%), tổng cộng chiếm 59% toàn bộ số lượng nhân tài được thu hút. Điều này phản ánh sự ưu tiên đặc biệt của thành phố trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ công thiết yếu, đồng thời củng cố nguồn lực cho hệ thống y tế - giáo

dục - văn hóa trong dài hạn. Sự đầu tư này đặc biệt có ý nghĩa khi Đà Nẵng định hướng trở thành thành phố đáng sống, trong đó chất lượng sống, phúc lợi xã hội và nguồn nhân lực y - giáo đóng vai trò then chốt. Nhóm ngành khoa học công nghệ và xây dựng chiếm 10,2%, kế toán - tài chính chiếm 9,2%. Đây là các lĩnh vực phục vụ trực tiếp cho chiến lược quản lý đô thị thông minh, xây dựng cơ sở hạ tầng hiện đại và phát triển kinh tế số của thành phố trong nhiều năm gần đây. Với 11,82% nhân sự phân bổ vào nhóm "ngành khác", Đà Nẵng thể hiện sự linh hoạt trong tiếp nhận nhân tài từ các lĩnh vực đa dạng như du lịch, môi trường, thống kê, truyền thông... góp phần làm phong phú nguồn lực phục vụ điều hành và phát triển thành phố theo hướng toàn diện.

Ba là, đánh giá và bổ nhiệm nhân tài công bằng, dựa trên thi tuyển cạnh tranh và hiệu quả công việc

Từ năm 2006, Đà Nẵng là địa phương đầu tiên trong cả nước thí điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý trong hệ thống hành chính nhà nước. Đây là dấu mốc quan trọng thể hiện chuyển biến rõ nét từ tư duy “bổ nhiệm theo cơ cấu, nhiệm kỳ” sang “bổ nhiệm dựa trên năng lực thực sự và cạnh tranh công bằng”. Kết quả thực hiện thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý “từ năm 2006 đến 2013 có 40 lượt cơ quan đơn vị tổ chức thi tuyển (trong đó, có 18 lượt sở, ban, ngành và 22 lượt Ủy ban Nhân dân quận, huyện); có 362 ứng viên dự thi và 111 ứng viên trúng tuyển (bao gồm 10 ứng viên trúng tuyển ở vị trí cấp phường và 15 vị trí cấp phó phòng ở cơ quan hành chính; 28 vị trí cấp trưởng và 67 vị trí cấp phó ở đơn vị sự nghiệp)” [141, tr.15]. Đây là những con số thể hiện tính hệ thống và nghiêm túc trong triển khai chủ trương thi tuyển, không dừng ở hình thức thử nghiệm mà trở thành một cơ chế thực tiễn được nhân rộng và điều chỉnh qua từng năm. Dựa trên những thành công bước đầu, nhằm thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ Thành phố Đà Nẵng lần thứ XX, nhiệm kỳ 2010 - 2015, về việc mở rộng áp dụng phương thức thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan nhà nước, đặc biệt là ở cấp trưởng, Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng đã chỉ đạo các sở, ban, ngành, cùng với Ủy ban Nhân dân các quận,

huyện tiến hành rà soát và xác định các vị trí lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, cũng như các phòng chuyên môn trực thuộc, để tổ chức thi tuyển. Cũng trong khuôn khổ này, thành phố đã thực hiện thí điểm thi tuyển đối với các vị trí lãnh đạo cấp sở.

Các cuộc thi tuyển không chỉ dừng ở hình thức kiểm tra hồ sơ lý lịch hoặc văn bằng học thuật. Quy trình đánh giá hướng tới năng lực thực thi công vụ, khả năng tư duy quản lý và đổi mới hành chính - những yêu cầu cốt lõi mà bối cảnh mới đặt ra. Hội đồng thi tuyển được thành lập với sự tham gia của đại diện Ủy ban nhân dân thành phố, Sở Nội vụ, và lãnh đạo ngành chuyên môn. Ứng viên được đánh giá thông qua:

- + Phỏng vấn trực tiếp về quan điểm lãnh đạo, kỹ năng xử lý tình huống quản lý;
- + Trình bày đề án phát triển đơn vị gắn với vị trí ứng tuyển, cho thấy năng lực hoạch định chiến lược, quản trị nhân sự và đổi mới tổ chức;
- + Năng lực giao tiếp, thuyết trình và phản biện, đảm bảo sự tự tin, chủ động trong công việc.

Một điểm nổi bật trong chính sách sử dụng nhân tài của Đà Nẵng là gắn đánh giá với hiệu quả công việc thực tế. Cơ chế này đảm bảo rằng sự đánh giá không dừng ở thi tuyển, mà tiếp tục dựa trên hiệu quả thực tế sau bổ nhiệm. Sau khi được bổ nhiệm, các nhân tài được thu hút:

- + Phải cam kết kế hoạch công tác rõ ràng, được giám sát định kỳ qua báo cáo tiến độ, hiệu quả triển khai đề án đã trình bày.
- + Được Sở Nội vụ phối hợp với đơn vị chủ quản đánh giá hiệu suất công việc, có thể điều chỉnh vị trí hoặc bồi dưỡng thêm nếu chưa đáp ứng yêu cầu.
- + Một số trường hợp xuất sắc được đề bạt vượt cấp, hoặc luân chuyển sang đơn vị lớn hơn để phát huy tối đa năng lực.

Có thể nói, cơ chế đánh giá và sử dụng nhân tài của Thành phố Đà Nẵng trong hơn hai thập niên qua là minh chứng điển hình cho việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn trọng dụng nhân tài một cách linh hoạt và hiệu quả.

Thông qua việc công khai hóa quy trình tiếp nhận; bố trí nhân tài đúng người, đúng việc; cũng như áp dụng phương thức thi tuyển cạnh tranh vào các chức danh lãnh đạo, Đà Nẵng đã từng bước xây dựng được một mô hình sử dụng nhân tài dựa trên thực tài, đề cao trách nhiệm, tôn trọng năng lực cá nhân và vì mục tiêu phục vụ nhân dân.

** Có cơ chế khen thưởng tôn vinh, đãi ngộ, tạo động lực cho đội ngũ nhân tài cống hiến*

Là đô thị đang phát triển như Thành phố Đà Nẵng, việc thu hút và giữ chân nhân tài không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là chiến lược dài hạn, gắn với mục tiêu xây dựng thành phố thông minh, sáng tạo và bền vững. Với tinh thần đó, Đà Nẵng đã triển khai một hệ thống chính sách tôn vinh, đãi ngộ nhân tài toàn diện, từ khâu thu hút, đào tạo đến bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ trí thức, chuyên gia, cán bộ trẻ.

Ngay từ những năm đầu tách tỉnh, Đà Nẵng đã tổ chức các chương trình tôn vinh theo ngành nghề, làm cơ sở để lan tỏa hình ảnh người tài, người cống hiến trong cộng đồng: Năm 1999, thành phố tổ chức khen thưởng và biểu dương đội ngũ y, bác sĩ có thành tích đặc biệt trong phòng chống dịch sốt xuất huyết và lao phổi. Đây là lần đầu tiên tại Đà Nẵng, ngành y tế nhận được sự ghi nhận trực tiếp, trang trọng và sâu sắc từ cấp chính quyền thành phố, vượt ra khỏi khuôn khổ khen thưởng nội bộ của ngành. Sự kiện khen thưởng này được giới truyền thông địa phương đưa tin rộng rãi, tạo hiệu ứng xã hội tích cực. Qua đó, thúc đẩy hình thành nhận thức về vai trò của “tôn vinh người thầm lặng”, không chỉ những người ở vị trí lãnh đạo mà cả các cán bộ tuyến đầu; Là tiền đề trực tiếp để đến năm 2012, giải thưởng “Tỏa sáng Blouse trắng” chính thức ra đời, trở thành giải thưởng thường niên tôn vinh các thầy thuốc, nhân viên y tế có nhiều đóng góp cho cộng đồng.

Tôn vinh công chức, viên chức tiêu biểu theo ngành hàng năm, đặc biệt ở lĩnh vực giáo dục. Các thầy cô giáo có học sinh đạt giải quốc gia được tuyên dương công khai trong dịp tổng kết năm học, trực tiếp tại trụ sở Ủy ban nhân dân Thành phố, có mặt lãnh đạo cao nhất dự, góp phần hình thành truyền thống tôn vinh giáo

viên giỏi, được duy trì cho đến ngày nay qua các giải thưởng như: “Nhà giáo tiêu biểu Đà Nẵng”, “Tám gương sáng ngành giáo dục”,... Tạo động lực cho các giáo viên tham gia bồi dưỡng học sinh giỏi, phát triển tài năng trẻ.

Không chỉ thu hút nhân tài bằng những chính sách tôn vinh, Đà Nẵng đã và đang phát triển một hệ thống chính sách đãi ngộ nhân tài mang tính đồng bộ, thực chất, thể hiện tư duy “lấy con người làm trung tâm” cho phát triển bền vững.

Trước hết, Đà Nẵng đã chú trọng đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao, coi đây là nền tảng bền vững để hình thành đội ngũ nhân tài lâu dài. Theo Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND, thành phố hỗ trợ 100% học phí, sinh hoạt phí và các chi phí liên quan cho các đối tượng được thu hút học tập trong và ngoài nước. Không chỉ dừng ở việc hỗ trợ tài chính, thành phố còn cam kết bố trí việc làm đúng chuyên môn sau đào tạo, tạo điều kiện để người học phát huy năng lực và đóng góp cho địa phương.

Bên cạnh chính sách đào tạo, hỗ trợ nhà ở cũng là điểm đáng ghi nhận trong hệ thống chính sách đãi ngộ của Đà Nẵng. Những người được thu hút về làm việc tại thành phố được hỗ trợ thuê nhà ở chung cư, kèm khoản trợ cấp sinh hoạt hằng tháng. Trước năm 2015, học viên tốt nghiệp loại giỏi thậm chí còn được hỗ trợ thêm 1 triệu đồng/tháng như một hình thức khuyến khích tinh thần và ghi nhận thành tích học tập xuất sắc(tuy nhiên, việc hỗ trợ này đã tạm dừng kể từ ngày 30/6/2015) [141, tr.17]. Đối với người có hoàn cảnh khó khăn, chính quyền ưu tiên tiếp cận nhà ở xã hội thông qua các khoản vay ưu đãi kéo dài 10 đến 15 năm. Những hỗ trợ này không chỉ giải quyết vấn đề “an cư” cho người tài, mà còn thể hiện tính nhân văn trong chiến lược trọng dụng nhân tài của Thành phố.

Đặc biệt, Đà Nẵng là một trong số ít địa phương thực hiện hiệu quả việc bố trí, sử dụng nhân tài sau đào tạo. Theo số liệu thống kê, đến nay thành phố đã thu hút được 1.269 nhân lực chất lượng cao, trong đó 92,75% đã được tuyển dụng chính thức vào biên chế. Đáng chú ý, hơn 11,4% trong số đó đã được bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp phường, xã đến thành phố. Điều này cho thấy, chính sách đãi ngộ tại Đà Nẵng không dừng ở hỗ trợ tài chính, mà còn thể

hiện qua việc trao quyền, giao việc thực chất, giúp người tài có cơ hội thể hiện năng lực, khẳng định vai trò và tạo ra giá trị thực tiễn cho tổ chức.

Để đảm bảo tính bền vững, Thành phố cũng đặc biệt chú trọng đến việc phát triển nghề nghiệp lâu dài cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Theo đó, Thành phố Đà Nẵng đã triển khai chính sách khuyến khích các cán bộ, công chức và viên chức tự nâng cao trình độ chuyên môn qua việc tham gia các khóa học, với điều kiện là thời gian học tập phải được sắp xếp hợp lý để không ảnh hưởng đến công việc hiện tại. Theo Điều 22 Quyết định số 15/2018/QĐ-UBND, cán bộ tham gia học sau đại học được hỗ trợ từ 8 đến 15 triệu đồng tùy bậc học. Ngoài ra, theo chính sách phát triển nguồn nhân lực được ban hành năm 2019, người được thu hút làm việc lâu dài còn được nhận khoản hỗ trợ ban đầu dao động từ 80 đến 280 lần mức lương cơ sở. Những chính sách này không chỉ góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, mà còn tạo động lực để người tài tiếp tục gắn bó với thành phố trong dài hạn.

Một điểm đáng ghi nhận khác là Đà Nẵng đã đổi mới mạnh mẽ trong công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ, thông qua hình thức thi tuyển cạnh tranh, công khai. Thành phố Đà Nẵng đã có những cách làm mới, sáng tạo trong công tác tạo nguồn cán bộ thông qua Đề án cán bộ trẻ, Đề án cán bộ nữ; quan tâm đến công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức và đặc biệt là một trong những địa phương đầu tiên thí điểm bổ nhiệm cán bộ qua hình thức thi tuyển, tạo sự cạnh tranh công bằng, động lực phấn đấu trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố. Công tác quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015 - 2020, 2020 - 2025 cơ bản được tiến hành đồng bộ, đúng nguyên tắc, quy trình, đảm bảo phương châm “động” và “mở”; đảm bảo cơ cấu theo 03 độ tuổi; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở các cấp có từ 02 đến 03 người được quy hoạch cho một chức danh. Chất lượng đội ngũ cán bộ đưa vào quy hoạch được nâng lên cả về trình độ lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ, được tập thể tín nhiệm. Cán bộ được lựa chọn để bổ nhiệm đảm bảo các tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, chính trị, chuyên môn, được các cơ quan có liên quan thống nhất, đặc biệt thể hiện

rõ quan điểm dùng người tài. Trong công tác bổ nhiệm, các cơ quan có thẩm quyền rất chú trọng đến quá trình cống hiến, năng lực cán bộ. Việc lựa chọn bổ nhiệm cán bộ cơ bản đáp ứng yêu cầu “vì việc xếp người” nên nhiều cán bộ trẻ, cán bộ nữ có năng lực, đào tạo bài bản được đưa vào vị trí lãnh đạo, một số trường hợp được đề bạt vượt cấp. Các chế độ trợ cấp đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chế độ ưu đãi dành cho đối tượng thu hút, học viên các Đề án được thực hiện kịp thời, đúng quy định.

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định rằng chính sách tôn vinh, đãi ngộ nhân tài tại Đà Nẵng là một mô hình tiên phong, hiệu quả và có chiều sâu, phản ánh tư duy chiến lược và quan điểm phát triển bền vững. Không chỉ chú trọng đến vật chất, Đà Nẵng còn thể hiện sự tôn trọng con người thông qua môi trường làm việc công bằng, cơ hội phát triển nghề nghiệp rõ ràng và sự ghi nhận bằng hành động cụ thể.

** Hình thành tư duy lãnh đạo cầu thị, đối thoại trong đội ngũ cán bộ quản lý*

Biểu hiện của tư duy lãnh đạo cầu thị, đối thoại trong đội ngũ cán bộ quản lý đó chính là hoạt động gặp mặt trí thức đầu xuân - một sự kiện thường niên được tổ chức vào mỗi dịp đầu năm mới. Không chỉ mang ý nghĩa tri ân, tôn vinh giới trí thức, hoạt động này còn mở ra không gian để lãnh đạo thành phố lắng nghe ý kiến đóng góp trực tiếp từ đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, văn nghệ sĩ. Nội dung đối thoại không chỉ giới hạn ở các vấn đề văn hoá - xã hội, mà còn mở rộng tới các chủ đề chiến lược như quy hoạch đô thị, chuyển đổi số, phát triển kinh tế xanh và đào tạo nhân lực chất lượng cao. Qua nhiều năm tổ chức, các cuộc gặp mặt này đã không chỉ dừng lại ở những phát biểu mang tính lễ nghi, mà ngày càng trở thành một diễn đàn tư vấn chính sách thực chất và có chiều sâu. Nhiều kiến nghị, đề xuất thiết thực từ giới trí thức, nhân tài đã được chính quyền thành phố tiếp thu và chỉ đạo các sở, ngành nghiên cứu, tích hợp vào các chương trình phát triển của địa phương.

Không dừng lại ở đó, Đà Nẵng còn chủ động mở rộng đối thoại ra phạm vi quốc tế thông qua việc tổ chức các cuộc gặp gỡ chuyên đề với trí thức Việt kiều

và chuyên gia quốc tế. Tiêu biểu là *Tọa đàm “Trí thức kiều bào với phát triển Đà Nẵng”* năm 2022, do Ủy ban Nhà nước về người Việt Nam ở nước ngoài phối hợp với Ủy ban nhân dân thành phố tổ chức. Sự kiện đã quy tụ hơn 30 chuyên gia, trí thức người Việt đang sinh sống và làm việc tại các quốc gia như Mỹ, Pháp, Đức, Nhật, Úc... với sự tham dự của đại diện các sở, ban, ngành trọng yếu của thành phố. Những kiến nghị được đưa ra tại tọa đàm đều rất cụ thể và có tính khả thi cao, như đề xuất về quy hoạch phát triển không gian sáng tạo, phát triển đô thị theo mô hình sinh thái - thông minh, cải cách môi trường đầu tư, nâng cao chất lượng nhân lực theo chuẩn quốc tế. Bên cạnh các buổi làm việc trực tiếp, Cổng thông tin điện tử Thành phố Đà Nẵng cũng triển khai các chương trình đối thoại trực tuyến, tạo điều kiện để đội ngũ chuyên gia trong và ngoài nước dễ dàng tiếp cận, đóng góp ý kiến thường xuyên cho sự phát triển của Thành phố.

Quan trọng hơn, các ý kiến từ những buổi gặp mặt và đối thoại không chỉ được lắng nghe một cách hình thức, mà đã trở thành nguồn “chất liệu” chính, góp phần quan trọng vào việc hoạch định các chiến lược phát triển của Đà Nẵng. Nhiều đề xuất đã được cụ thể hoá thành các đề án, chương trình trọng điểm như: đề án phát triển khu đô thị sáng tạo ven sông Hàn, chiến lược phát triển dữ liệu mở và đô thị thông minh, thành lập Hội đồng tư vấn chuyển đổi số thành phố... Thậm chí, một số trí thức Việt kiều đã không chỉ dừng lại ở vai trò cố vấn từ xa mà còn trực tiếp trở thành thành viên các tổ tư vấn chuyên môn, đồng hành cùng các sở, ngành trong việc xây dựng và thực thi chính sách.

3.2.2.2. Nguyên nhân của thành tựu

Quá trình triển khai chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua, luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo kịp thời của các bộ, ban, ngành Trung ương; sự định hướng sát sao của Thành ủy, Hội đồng Nhân dân thành phố; cùng sự đồng hành, hỗ trợ tích cực từ các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế trong và ngoài nước. Các cấp ủy đảng và chính quyền địa phương không ngừng đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành; linh hoạt vận dụng và cụ thể hóa các nghị quyết của Đảng vào điều kiện thực tiễn của thành phố. Trong đó, việc xác định đúng các lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm; khai thác hiệu quả tiềm

năng, thế mạnh địa phương; lựa chọn khâu đột phá phù hợp và thiết kế chính sách sát thực tiễn đã tạo tiền đề thuận lợi để hình thành hệ thống chính sách nhân tài mang tính chiến lược và khả thi.

Cấp uỷ, chính quyền các cấp có sự tập trung lãnh đạo, chỉ đạo sâu sắc trong việc thực hiện chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài: xây dựng một môi trường chính trị ổn định, thân thiện với sự đổi mới và sáng tạo, đồng thời đề cao tinh thần tự chủ, sáng tạo trong công tác quản lý, cải cách hành chính, thu hút đầu tư vào các lĩnh vực công nghệ cao và giáo dục, cùng với việc phát triển cơ sở hạ tầng, tạo ra môi trường làm việc hiện đại và cơ hội nghề nghiệp hấp dẫn. Nguồn nhân lực được tuyển chọn và đào tạo chủ yếu là những cá nhân có trình độ chuyên môn cao, được trang bị kiến thức từ các cơ sở đào tạo uy tín trong và ngoài nước. Chính sách này không chỉ mang lại sự trẻ hóa cho đội ngũ cán bộ mà còn cung cấp những nhân tài có khả năng tiếp thu nhanh chóng các tiến bộ về khoa học, công nghệ và phương thức quản lý hiện đại, đồng thời sở hữu tư duy đổi mới, khả năng sáng tạo vượt trội.

Trong quá trình công tác, đối tượng thu hút đã thể hiện năng lực vượt trội và luôn nhận được sự đánh giá cao từ lãnh đạo các cơ quan, đơn vị về khả năng đáp ứng đầy đủ các yêu cầu công việc. Khi được phân công nhiệm vụ, học viên nhanh chóng tiếp cận và nắm bắt công việc, thể hiện tư duy sáng tạo và sự chủ động trong công việc. Họ luôn thể hiện tinh thần cầu tiến, ham học hỏi và có ý thức kỷ luật cao, hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao, luôn đề cao trách nhiệm, tôn trọng đạo đức công vụ và giữ gìn phẩm chất nghề nghiệp. Trong số các học viên, một số cá nhân đã thể hiện những đóng góp nổi bật và có ảnh hưởng sâu rộng trong công tác, đặc biệt là qua việc chủ trì và tham gia các nghiên cứu khoa học mang tính ứng dụng thực tiễn cao. Đặc điểm chung của hầu hết các học viên là ý thức tổ chức và kỷ luật mạnh mẽ, khả năng thích nghi công việc nhanh chóng, cùng tinh thần trách nhiệm cao. Họ không chỉ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao mà còn phát huy hiệu quả chuyên môn ở các vị trí công tác cụ thể, tham gia tích cực vào các hoạt động chung của cơ quan cũng như những hoạt động xã hội. Nhiều học viên đã thể hiện sự tự tin và năng động trong việc tham mưu, đề xuất

sáng tạo các giải pháp với cấp trên, đồng thời sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp quốc tế. Một số cá nhân còn đưa ra các ý tưởng đổi mới, sáng tạo, có tác động tích cực đến năng suất và hiệu quả công việc.

Những thành tựu của Đà Nẵng trong thu hút và trọng dụng nhân tài không phải là kết quả đơn tuyến của chính sách công, mà còn là minh chứng tiêu biểu cho khả năng kết hợp hài hòa giữa các yếu tố điều kiện tự nhiên, văn hoá và xã hội đặc thù của Đà Nẵng - nền tảng cấu thành môi trường phát triển thuận lợi cho việc thu hút và trọng dụng nhân tài, góp phần tạo nên mô hình chính quyền kiến tạo phát triển bền vững.

Việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài được thực hiện một cách bài bản, với cách làm mới, sáng tạo. Kết quả thực hiện đã bổ sung kịp thời nhân lực cho khu vực công của thành phố và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (nguồn cán bộ thu hút và đào tạo tại các trường đại học uy tín trong nước, trong danh sách 200 trường đại học hàng đầu trên thế giới). Đây là nguồn nhân lực quý, đáp ứng nhu cầu nhân lực trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tại các phường, xã, đội ngũ học viên Đề án 89 về công tác cũng đã góp phần làm cho chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có nhiều chuyển biến khá rõ nét, nhiều cán bộ thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có khả năng vận dụng tốt các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn ở địa phương.

3.2.3. Hạn chế và nguyên nhân trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

3.2.3.1. Hạn chế trong thu hút và trọng dụng nhân tài

** Hạn chế về tiêu chí đánh giá và nguyên tắc trong lựa chọn nhân tài*

Một là, ở một số đơn vị tiêu chí “đức” còn đánh giá hình thức, nặng về lý lịch chính trị

Trong tuyển dụng và bổ nhiệm nhân sự tại một số đơn vị, yếu tố đạo đức vẫn thường được đánh giá qua các biểu hiện hình thức như “phẩm chất chính trị

tốt”, “chấp hành đúng đường lối”, hoặc thông qua nhận xét của cấp ủy, cơ quan chủ quản. Các tiêu chí này mang tính định tính, chưa phản ánh cụ thể đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, tính trung thực, khiêm tốn, sự công tâm – những nội dung cốt lõi mà Hồ Chí Minh đề cao trong đạo đức cán bộ. Việc chưa có một bộ tiêu chí khoa học, khách quan để đo lường “đức” cũng khiến quá trình đánh giá bị lệ thuộc vào cảm tính hoặc quan hệ, dẫn đến hiện tượng đánh giá sai lệch, thậm chí bỏ sót nhân tài.

Hai là, tiêu chí “tài” bị đánh đồng với bằng cấp và chức danh

Trên thực tế, “tài” – tức năng lực thực tiễn, khả năng tư duy, sáng tạo hay giải quyết vấn đề – lại thường bị đo lường bởi bằng cấp, học vị hoặc kinh nghiệm công tác. Việc tuyển dụng hay bổ nhiệm thường căn cứ vào hồ sơ hành chính (bằng đại học, sau đại học, chứng chỉ, số năm công tác), thay vì đánh giá năng lực qua thực tế công việc, các sáng kiến đổi mới hay kết quả cụ thể. Đáng chú ý, chưa có hệ thống kiểm định năng lực khách quan để phân loại nhân tài theo chuyên ngành, lĩnh vực, dẫn đến tình trạng tại một số đơn vị diễn ra tình trạng sử dụng không đúng người, giao không đúng việc. Nhiều người giỏi thực tiễn nhưng không có bằng cấp cao thì không được đánh giá đúng mức, trong khi một số người có học vị cao nhưng lại thiếu năng lực triển khai thực tế vẫn được đề bạt.

Ba là, thiếu cơ chế giám sát và phản biện để kiểm nghiệm tiêu chí “đức” và “tài” qua thực tế công tác

“Đức” và “tài” không thể chỉ đánh giá một lần, tại một thời điểm, mà cần được kiểm chứng lâu dài trong quá trình thực hiện công việc. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn chưa hình thành văn hóa giám sát nội bộ và phản biện chính sách một cách cởi mở. Người tài chưa được trao quyền đi đôi với trách nhiệm, và thiếu cơ chế đánh giá kết quả công việc theo đầu ra, khiến cho việc đánh giá “đức” và “tài” trong môi trường thực tiễn chưa rõ ràng. Điều này cũng khiến những người thực sự có năng lực và đạo đức chưa có cơ hội khẳng định mình.

**Hạn chế trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài*

Trong bối cảnh Đà Nẵng đặt mục tiêu trở thành trung tâm công nghệ cao,

đô thị thông minh và khởi nghiệp sáng tạo của khu vực miền Trung - Tây Nguyên theo Nghị quyết 43-NQ/TW, việc đào tạo và bồi dưỡng nhân tài càng trở nên quan trọng. Thành phố đã có nhiều chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số hạn chế, làm giảm hiệu quả trong việc thu hút, sử dụng và giữ chân nhân tài.

Một là, một số chương trình đào tạo mang nặng kiến thức lý luận, chưa mang tính ứng dụng cao.

Một số khóa đào tạo, bồi dưỡng vẫn chủ yếu tập trung vào việc trang bị kiến thức lý luận chung, trong khi đó, các nội dung mang tính thực tiễn, kỹ năng ứng dụng vào công việc thực tế còn khá hạn chế. Trong các khóa bồi dưỡng cán bộ, công chức, nội dung chủ yếu xoay quanh các quy định, chính sách chung về quản lý nhà nước, nhưng lại chưa có nhiều bài học thực tiễn về xử lý tình huống trong công tác điều hành, quản lý, ra quyết định. Điều này dẫn đến tình trạng nhiều cán bộ sau khi tham gia đào tạo vẫn gặp khó khăn khi áp dụng kiến thức vào thực tế công việc.

Chương trình đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của thành phố còn hạn chế. Để phát triển các ngành công nghiệp mũi nhọn như công nghệ thông tin, công nghệ cao, Đà Nẵng cần một lực lượng lao động có trình độ chuyên sâu và kỹ năng thực hành tốt. Tuy nhiên, theo thống kê, nhóm ngành công nghệ thông tin và viễn thông chỉ chiếm 2,4% trong tổng số nhân tài được thu hút, trong khi đó khoa học - công nghệ và xây dựng cũng chỉ chiếm 10,2%. Điều này cho thấy sự mất cân đối trong cơ cấu đào tạo, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực thực tế của Thành phố.

Bên cạnh việc thiếu kỹ năng thực hành chuyên môn, chương trình đào tạo cũng chưa chú trọng đầy đủ đến kỹ năng mềm và kỹ năng quản lý - những yếu tố quan trọng để nhân tài có thể phát huy tối đa năng lực của mình.

Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ cũng là một điểm yếu trong công tác đào tạo nhân tài. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhiều lĩnh vực quan trọng như công nghệ cao, logistics, du lịch cần một lực lượng lao động có khả năng giao tiếp và làm việc bằng tiếng Anh. Tuy nhiên, các chương trình đào tạo vẫn còn hạn chế

trong việc nâng cao trình độ ngoại ngữ cho nhân lực, dẫn đến tình trạng một số cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế.

Hai là, chương trình đào tạo chuyên sâu dành riêng cho cán bộ lãnh đạo và quản lý còn hạn chế. Hiện nay, các khóa đào tạo chủ yếu tập trung vào kiến thức chung về quản lý hành chính, lý luận chính trị theo tiêu chuẩn chức danh mà chưa có các chương trình chuyên biệt giúp nâng cao năng lực hoạch định chính sách, tư duy chiến lược và kỹ năng lãnh đạo.

Ba là, hình thức bồi dưỡng truyền thống theo khuôn mẫu, chưa thực sự đổi mới, tạo sự thu hút, thuận tiện cho người học.

Một số khóa đào tạo, bồi dưỡng hiện nay vẫn áp dụng hình thức đào tạo truyền thống, bao gồm các lớp học tập trung, giảng dạy lý thuyết, thông qua các bài giảng từ giảng viên hoặc chuyên gia. Phương pháp này ít tương tác và ít khuyến khích học viên phát triển các kỹ năng thực tiễn cần thiết cho công việc. Các chương trình đào tạo vẫn tập trung vào lý thuyết về quản lý hành chính, lý luận chính trị hoặc các quy định chung về công tác lãnh đạo, mà ít có sự đổi mới về phương thức đào tạo, hình thức thảo luận, nghiên cứu tình huống thực tế hay các mô phỏng thực hành còn hạn chế.

Trong bối cảnh hiện đại, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác đào tạo là vô cùng quan trọng, nhưng ở một vài nơi vẫn còn hạn chế trong các hình thức đào tạo trực tuyến hoặc kết hợp giữa học trực tuyến và học trực tiếp. Hình thức học trực tuyến có thể giúp cán bộ, công chức tiết kiệm thời gian, chi phí đi lại, đồng thời chủ động trong việc tiếp cận tài liệu học tập. Hơn nữa, việc tổ chức các khóa học vào những khung giờ linh hoạt hoặc theo hình thức học tập suốt đời sẽ giúp học viên dễ dàng kết hợp giữa công việc và việc học, đặc biệt là đối với những người có khối lượng công việc lớn.

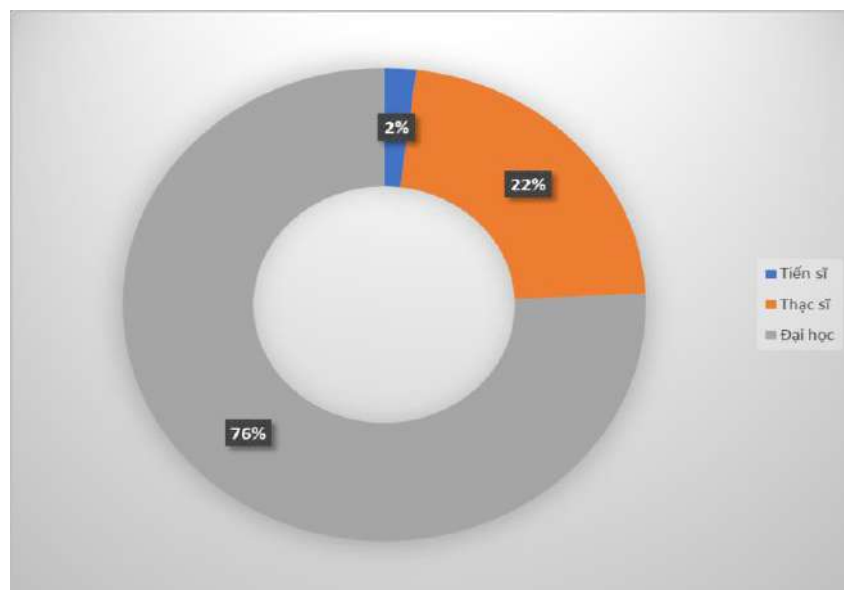
Bốn là, tình trạng đào tạo và thu hút nhân lực bị phân tán, cơ cấu ngành nghề chưa thực sự hợp lý: “Cơ cấu ngành nghề đào tạo của người tiếp nhận, nhóm ngành xã hội: 329 (chiếm 25.9%), y tế: 220 (17.3%), giáo dục: 201 (15.8%), nhóm ngành khoa học công nghệ và xây dựng: 130 (10.2%), ngành kế toán - tài chính: 117 (9.2%), ngành luật - hành chính và quản lý: 95 (7.5%), ngành

công nghệ thông tin và viễn thông: 30 (2.4%), các ngành còn lại: 147 (11.82%)” [105, tr.11]. Có thể thấy, tỷ lệ thu hút chủ yếu tập trung nhiều nhất vào nhóm ngành xã hội; trong khi đó các ngành mũi nhọn, mang tính chất chiến lược cho phát triển kinh tế - công nghệ của thành phố lại có tỷ lệ rất thấp. Điều này chưa tương xứng với định hướng phát triển Đà Nẵng thành trung tâm công nghệ cao, đô thị thông minh và khởi nghiệp sáng tạo của khu vực miền Trung - Tây Nguyên theo Nghị quyết 43-NQ/TW.

Trong quá trình thực hiện tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài một số ngành nghề chủ yếu tập trung vào việc giải quyết nhân lực cụ thể cho đơn vị mà chưa chú trọng đến việc thu hút được người có trình độ chuyên môn cao, các chuyên gia đầu ngành. Để khắc phục tình trạng này, Quyết định số 28/2019/QĐ-UBND ngày 04/06/2019 thành phố Đà Nẵng đã đưa ra kế hoạch tiếp tục nguồn thu hút nhân lực chất lượng cao thông qua hai hình thức: Một là thu hút nhân lực đến làm việc lâu dài và hai là thu hút các chuyên gia đến làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố. Tuy nhiên, từ 2019 đến nay, vì nhiều lý do nên chưa thực hiện thu hút nói chung và thu hút cán bộ khoa học, chuyên gia nói riêng.

Về trình độ của đối tượng thu hút chủ yếu tập trung ở trình độ đại học với 961 người (chiếm 75,73%), tỷ lệ đối tượng thu hút có trình độ tiến sĩ khá thấp.

Biểu đồ 3.4. Trình độ đào tạo của đối tượng thu hút tại Đà Nẵng



Nguồn: Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030 [141, tr.5]

Thực trạng này khá tương đồng với kết quả điều tra xã hội học của tác giả luận án (*Xem Bảng 3.5*) về trình độ đào tạo của đối tượng được thu hút tại Đà Nẵng đối tượng thu hút chủ yếu tập trung ở trình độ đại học với 210/300 người (chiếm 70%), tỷ lệ đối tượng thu hút có trình độ thạc sĩ 76/300 người (chiếm 25.3%) và trình độ tiến sĩ 14/300 người (4.7%).

Bảng 3.5. Trình độ đào tạo của đối tượng thu hút khi được nhận về cơ quan

Trình độ học vấn	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Đại học	210	70
Thạc sĩ	76	25.3
Tiến sĩ	14	4.7
Tổng	300	100

Ở đây có sự mất cân đối giữa các trình độ đào tạo, tỷ lệ đối tượng thu có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ chưa đáp ứng được yêu cầu. Do đó, cần đẩy mạnh chính sách thu hút đối với các đối tượng tốt nghiệp thạc sĩ và tiến sĩ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Năm là, quy chế tài chính vẫn còn hạn chế, một số quy định thiếu linh hoạt, ràng buộc, chưa thuận lợi cho công tác liên kết với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài để mời các chuyên gia, tổ chức các khóa đào tạo có chất lượng.

Quy chế tài chính đối với công tác đào tạo và bồi dưỡng nhân tài chưa thực sự linh hoạt, những chương trình đào tạo chất lượng cao yêu cầu mức đầu tư lớn từ ngân sách thành phố, nhưng các quy định về phân bổ ngân sách lại không cho phép việc chi tiêu linh hoạt theo yêu cầu thực tế của chương trình. Chính vì vậy, việc triển khai các chương trình hợp tác đào tạo với các tổ chức trong và ngoài nước còn gặp khó khăn. Các tổ chức đào tạo quốc tế, các chuyên gia hoặc các trường đại học lớn có yêu cầu cao về chi phí, nhưng quy định tài chính hiện tại của Thành phố Đà Nẵng chưa cho phép linh hoạt trong việc bố trí các nguồn lực tài chính. Các quy định về tài chính chỉ tập trung vào việc hỗ trợ các học viên tham

gia các khóa đào tạo trong nước, mà không có đủ cơ chế tài chính để thu hút các giảng viên, chuyên gia nước ngoài.

Điều này gây khó khăn tới việc hợp tác với các đối tác quốc tế hoặc mời chuyên gia giảng dạy, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và hạn chế khả năng tiếp cận các phương pháp đào tạo hiện đại.

** Hạn chế trong đánh giá, sử dụng nhân tài*

Bên cạnh những nỗ lực trong thu hút nhân tài, thành phố vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong việc đánh giá và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này. Những bất cập trong quá trình tiếp nhận, bố trí công việc và khai thác năng lực của nhân tài không chỉ gây lãng phí nguồn lực mà còn ảnh hưởng đến động lực cống hiến của đội ngũ nhân tài.

Một là, mặc dù đã có quy trình đăng ký nhu cầu tiếp nhận nhân sự, nhưng mức độ chủ động của một số đơn vị trong việc tiếp nhận và sử dụng nguồn nhân lực thu hút còn hạn chế: Một số đơn vị kê khai nhu cầu tuyển dụng nhưng không có kế hoạch cụ thể về việc sử dụng nhân tài, dẫn đến tình trạng không tiếp nhận hoặc bố trí công việc chưa hợp lý khi cơ quan có thẩm quyền phân bổ nhân sự về đơn vị mình; hoặc tiếp nhận nhân sự nhưng chưa có kế hoạch bồi dưỡng, tạo điều kiện để nhân tài phát huy năng lực, dẫn đến tình trạng nhân tài không được sử dụng hiệu quả.

Hai là, sự tham gia của các chuyên gia, tổ chức độc lập trong đánh giá nhân tài còn hạn chế, đánh giá còn mang tính nội bộ, chưa thật sự khách quan.

Quy trình đánh giá nhân tài chủ yếu dựa vào nhận xét của cấp trên trực tiếp hoặc hội đồng đánh giá nội bộ. Mô hình này có thể dẫn đến sự chủ quan, cảm tính trong việc công nhận năng lực cá nhân. Một số trường hợp, đánh giá nhân tài bị ảnh hưởng bởi yếu tố quan hệ cá nhân, thâm niên công tác hoặc các yếu tố ngoài chuyên môn thay vì dựa trên hiệu quả công việc thực tế.

Ở nhiều quốc gia phát triển, việc đánh giá nhân tài không chỉ do nội bộ cơ quan thực hiện mà còn có sự tham gia của các tổ chức độc lập hoặc chuyên gia

trong từng lĩnh vực để đảm bảo tính khách quan và chính xác. Những tổ chức này có phương pháp đánh giá chuyên sâu, dựa trên dữ liệu thực tiễn và có cách tiếp cận toàn diện hơn trong việc nhận diện nhân tài. Các công cụ như đánh giá KPI hay hệ thống đánh giá dựa trên kết quả thực tế được áp dụng rộng rãi. Tuy nhiên, tại Đà Nẵng, sự hợp tác với các tổ chức bên ngoài trong công tác đánh giá nhân tài còn một số hạn chế; các mô hình đánh giá hiện đại vẫn chưa được triển khai phổ biến. Hầu hết các tiêu chí đánh giá vẫn mang tính định tính, chưa có các phương pháp đo lường cụ thể về năng suất làm việc, khả năng đổi mới sáng tạo hay đóng góp thực tế của nhân tài đối với tổ chức và xã hội. Điều này khiến việc đánh giá chưa thực sự phản ánh đúng năng lực của từng cá nhân.

Ba là, việc sử dụng, bố trí công việc một số trường hợp chưa thật sự phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo. Kết quả điều tra xã hội học của tác giả luận án (Xem Bảng 3.6) về sự phù hợp của công việc được giao với đối tượng thu hút: Chỉ có 11.7% ý kiến cho rằng công việc được giao rất phù hợp với năng lực và chuyên môn của họ. Đây là một tỷ lệ khá thấp, cho thấy sự bất cập trong việc bố trí công việc; 32.7% ý kiến cho rằng công việc phù hợp. Mặc dù tỷ lệ này cao hơn, nhưng vẫn chưa đủ để khẳng định sự bố trí công việc là tối ưu; Phần lớn, 47.3% đối tượng cảm thấy công việc được giao chỉ ở mức bình thường, không thực sự phù hợp hoặc không phát huy tối đa năng lực và chuyên môn của họ; Có 8.3% đối tượng cảm thấy công việc không phù hợp với năng lực và chuyên môn. Đây là một tỷ lệ đáng lo ngại, vì nó cho thấy có một số lượng không nhỏ nhân tài được sử dụng chưa hợp lý.

Bảng 3.6. Mức độ phù hợp của công việc được giao khi tiếp nhận nhân tài

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Rất phù hợp	35	11.7
Phù hợp	98	32.7
Bình thường	142	47.3
Không phù hợp	25	8.3
Tổng	300	100

Vẫn còn tình trạng nhân tài được bố trí vào các vị trí công việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo, gây lãng phí nguồn lực và làm giảm hiệu quả công việc. Một số nhân tài có trình độ cao nhưng không được giao những công việc đúng với khả năng và kiến thức của họ, dẫn đến việc không phát huy hết năng lực. Việc không sử dụng hiệu quả nhân tài làm giảm uy tín của Đà Nẵng trong mắt các nhân tài tiềm năng khác, gây khó khăn trong việc thu hút thêm nhân tài mới. Để khắc phục tình trạng này, Đà Nẵng cần có chiến lược rõ ràng và dài hạn trong việc sử dụng nhân tài; tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức; cập nhật thông tin về nhu cầu tuyển dụng; và đặc biệt là cần tạo môi trường làm việc phù hợp để nhân tài có thể phát huy tối đa năng lực và đóng góp cho sự phát triển bền vững của thành phố.

** Hạn chế trong tôn vinh, đãi ngộ nhân tài*

Đà Nẵng vẫn còn một số hạn chế trong chính sách tôn vinh, đãi ngộ nhân tài cần được khắc phục, đặc biệt là trong việc cải thiện chế độ đãi ngộ tài chính, tạo ra các cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, xây dựng môi trường sống và làm việc hấp dẫn hơn,... Cụ thể:

Một là, các hoạt động tôn vinh vẫn chưa được tổ chức thường xuyên và chưa thực sự tạo động lực cho nhân tài. Các hình thức tôn vinh nhân tài chủ yếu dừng lại ở các danh hiệu thi đua hàng năm hoặc các khen thưởng mang tính hành chính, chưa có nhiều cơ chế ghi nhận cụ thể đối với những cá nhân có đóng góp xuất sắc. Điều này làm giảm động lực làm việc, sáng tạo và cống hiến của đội ngũ nhân tài.

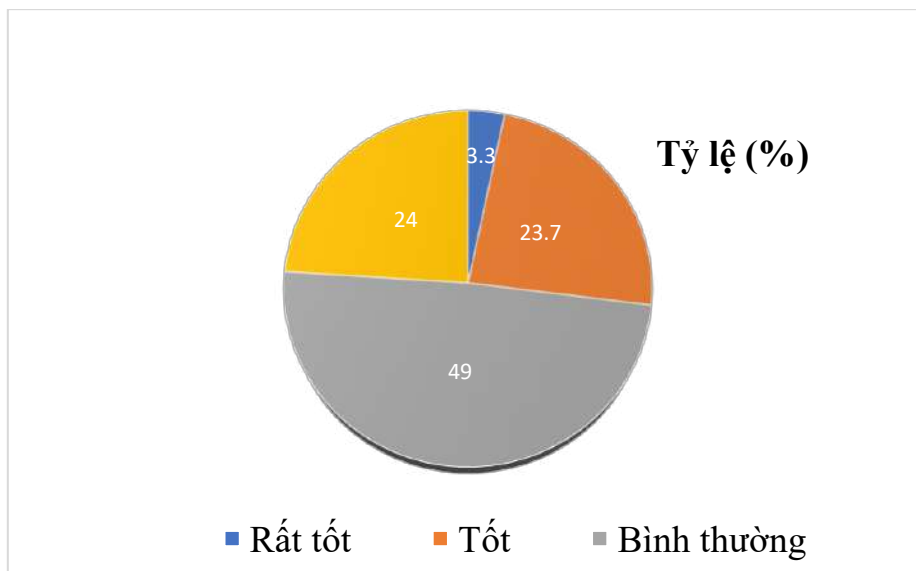
Hai là, mức hỗ trợ tài chính chưa đủ sức cạnh tranh với các địa phương khác

Mặc dù Đà Nẵng đã có chính sách hỗ trợ tài chính đối với nhân tài, nhưng mức đãi ngộ vẫn chưa đủ sức cạnh tranh với các tập đoàn tư nhân lớn hoặc các địa phương phát triển mạnh về khoa học - công nghệ như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình Dương.... Theo chính sách thu hút nhân tài trước đây, mức hỗ trợ ban đầu tại Đà Nẵng đối với người có trình độ tiến sĩ chỉ khoảng 300-500 triệu đồng, mức lương sau khi về làm việc không cao hơn đáng kể so với các cán bộ, công chức khác. Trong khi đó, Thành phố Hồ Chí Minh có chính sách đãi ngộ đặc

biệt với nhân tài, theo Quyết định 31/2018/QĐ-UBND ngày 04/09/2018, Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học giai đoạn 2018 - 2022 với khoản trợ cấp ban đầu 100 triệu đồng để khuyến khích và ổn định công tác. Đến năm 2023, Thành phố Hồ Chí Minh lại điều chỉnh chính sách để thu hút chuyên gia, nhà khoa học trong lĩnh vực khoa học - công nghệ. Người đứng đầu tổ chức khoa học công nghệ công lập có thể nhận mức lương cao nhất là 120 triệu đồng/tháng [11]. Điều này dẫn đến thực tế là nhiều nhân tài, đặc biệt là những người có trình độ cao như tiến sĩ, chuyên gia đầu ngành, vẫn lựa chọn các địa phương hoặc khu vực kinh tế khác có mức thu nhập tốt hơn thay vì về làm việc tại Đà Nẵng.

Kết quả điều tra xã hội học của tác giả luận án, đánh giá về mức thu nhập hiện nay: chỉ 3.3% đánh giá mức thu nhập rất tốt và 23.7% đánh giá tốt, có thể thấy rằng đa số nhân tài tại Đà Nẵng chưa thực sự hài lòng với mức thu nhập hiện tại. Điều này có thể ảnh hưởng đến động lực làm việc và cam kết của họ đối với tổ chức; 49.0% đánh giá mức thu nhập là bình thường và 24.0% cho rằng không tốt, cho thấy sự không đồng đều trong thu nhập giữa các nhóm lao động.

Biểu đồ 3.5. Đánh giá mức độ hài lòng về thu nhập của nhân tài



Khi mức thu nhập không đáp ứng kỳ vọng, Đà Nẵng có thể gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân tài, đặc biệt là trong bối cảnh cạnh tranh thu

hút nhân tài ngày càng cao giữa các thành phố.

Mức đãi ngộ chưa phù hợp với yêu cầu công việc và chi phí sinh hoạt. Các nhân tài, đặc biệt là những người được đào tạo ở nước ngoài, thường có nhiều cơ hội làm việc tại các tập đoàn lớn, viện nghiên cứu với mức lương cao. Nếu mức đãi ngộ không tương xứng, họ sẽ không lựa chọn làm việc trong khu vực công của Đà Nẵng. Thêm vào đó, chi phí sinh hoạt tại Đà Nẵng ngày càng tăng. Dù không đắt đỏ như Thành phố Hồ Chí Minh hay Hà Nội, nhưng mặt bằng giá cả tại Đà Nẵng, đặc biệt là về nhà ở, giáo dục và dịch vụ chất lượng cao, đã tăng đáng kể. Mức lương và chế độ đãi ngộ không đủ để đảm bảo cuộc sống ổn định, nhân tài sẽ khó lòng gắn bó lâu dài.

Một minh chứng rõ ràng cho việc mức hỗ trợ tài chính chưa đủ cạnh tranh là thực trạng nhiều nhân tài rời bỏ chương trình đào tạo và thu hút của thành phố. Tại tọa đàm "Giải pháp phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ", GS-TSKH Bùi Văn Ga cho biết, thành phố đã chi 696 tỷ đồng để đào tạo 613 học viên, nhưng có tới 215 học viên (chiếm 35%) rời bỏ chương trình, khiến thành phố phải truy thu 195 tỷ đồng [41]. Nguyên nhân chính được chỉ ra là mức đãi ngộ không đủ hấp dẫn, dẫn đến việc người được đào tạo chuyển sang các khu vực kinh tế khác để tìm kiếm cơ hội tốt hơn.

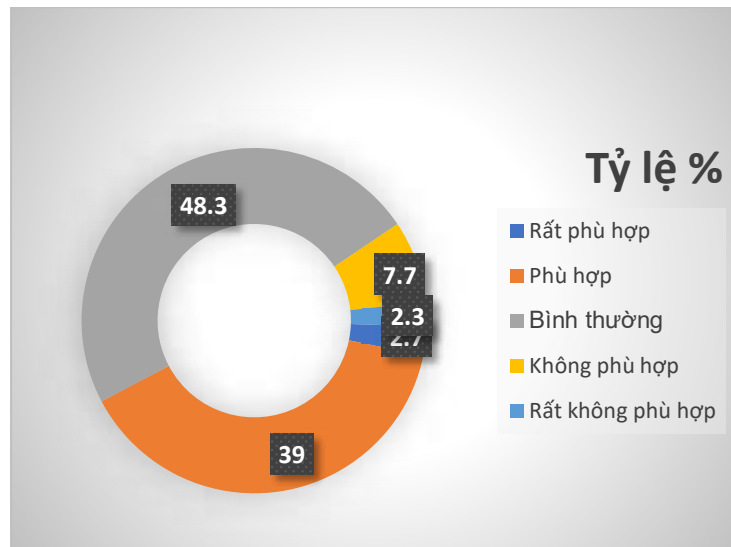
Ba là, chính sách hỗ trợ nhà ở và phúc lợi chưa đáp ứng kỳ vọng

Một trong những yếu tố quan trọng giúp “giữ chân” nhân tài là chính sách hỗ trợ về nhà ở và phúc lợi xã hội. Tuy nhiên, chính sách này tại Đà Nẵng vẫn còn nhiều hạn chế. Thành phố đã triển khai một số chính sách hỗ trợ về nhà ở nhưng số lượng suất hỗ trợ có hạn và chưa đáp ứng đủ nhu cầu thực tế. Theo báo cáo của Sở Nội vụ, chỉ khoảng 20% nhân tài thuộc diện thu hút nhận được hỗ trợ nhà ở, trong khi số còn lại phải tự tìm kiếm giải pháp chỗ ở với mức chi phí cao. Ngoài ra, các chính sách như hỗ trợ con cái học tập, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cũng chưa thực sự hấp dẫn, khiến nhiều nhân tài cảm thấy môi trường làm việc tại Đà Nẵng chưa đủ sức cạnh tranh với các thành phố lớn khác.

Kết quả khảo sát của tác giả luận án về mức độ phù hợp của chính sách hỗ trợ nhà ở dành cho nhân tài tại Đà Nẵng, có thể thấy rằng chính sách này vẫn còn

nhiều hạn chế và chưa thực sự đáp ứng được kỳ vọng của đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Biểu đồ 3.6: Đánh giá mức độ phù hợp của chính sách hỗ trợ nhà ở cho nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng



Có thể thấy, chính sách hỗ trợ nhà ở chưa thực sự hấp dẫn và thỏa đáng: Chỉ có 8 người (2,7%) đánh giá chính sách hỗ trợ nhà ở là *rất phù hợp*, cho thấy số lượng người hoàn toàn hài lòng với chính sách này là cực kỳ thấp. Trong khi đó, phần lớn người được khảo sát (48,3% - 145 người) đánh giá chính sách ở mức *bình thường*, điều này phản ánh thực tế rằng các chính sách hỗ trợ nhà ở chưa tạo ra sự khác biệt rõ rệt hoặc chưa thực sự mang lại lợi ích đáng kể cho nhân tài; có đến 23 người (7,7%) đánh giá chính sách là *không phù hợp* và 7 người (2,3%) cho rằng *rất không phù hợp*. Điều này cho thấy vẫn có một bộ phận nhân tài cảm thấy chính sách hỗ trợ nhà ở không thực sự hiệu quả hoặc chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của họ.

Mặc dù Thành phố đã có các chính sách hấp dẫn để thu hút nhân tài, nhưng các chính sách “giữ chân” lại chưa đủ mạnh mẽ. Điều này dẫn đến tình trạng nhân tài đến rồi lại ra đi vì không tìm thấy sự ổn định và cơ hội phát triển lâu dài. Về vấn đề này, có nhận định cho rằng:

“Một số đối tượng ban đầu được thu hút về làm việc tại thành phố nhưng sau một thời gian đã xin thôi việc. Nguyên nhân chủ yếu là môi trường

làm việc chưa thực sự phù hợp, và chế độ đãi ngộ vẫn chưa đủ sức cạnh tranh với các thành phần kinh tế khác. Cũng có trường hợp những người được thu hút và đào tạo bởi thành phố đã không hoàn thành cam kết, nghỉ việc sớm để tìm kiếm cơ hội công việc khác có mức lương cao hơn. Vì vậy, để chính sách thu hút nhân tài thực sự hiệu quả, cần xây dựng cơ chế đãi ngộ phù hợp, với mức độ cạnh tranh cao cả về vật chất lẫn tinh thần, nhằm giữ chân và phát huy tài năng của họ”. (*Xem Phụ lục 5 - M2*)

“Các chính sách, mức đãi ngộ ở chừng mực nào đó vẫn bị hạn chế bởi những quy định về lương, điều kiện làm việc. Bên cạnh đó, rất nhiều người được thu hút có thời gian học tập và làm việc ở nước ngoài nên chưa thể hòa nhập ngay lập tức với văn hóa làm việc tại Việt Nam, tại Đà Nẵng. Đặc biệt, đối với chính sách đào tạo nguồn nhân lực cao, do có khoản thời gian dài từ lúc định hướng cử đi học đến lúc tiếp nhận bố trí việc làm dẫn đến sự khác biệt về nhu cầu bố trí công việc (tại thời điểm này thì có nhu cầu cho vị trí này nhưng 04, 05 năm sau lại khác). Cá nhân những người được cử đi đào tạo cũng có sự thay đổi về suy nghĩ, quan điểm phục vụ, cống hiến sau một thời gian được học tập, làm việc ở nước ngoài”. (*Xem Phụ lục 5 - M3*)

Để thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, Thành phố Đà Nẵng đã đầu tư một khoản kinh phí rất lớn, trong thực hiện Đề án 922, Đà Nẵng đầu tư hơn 680 tỷ đồng để đào tạo khoảng 600 học viên, tuy nhiên vào tháng 6/2018 trong cuộc đối thoại giữa lãnh đạo thành phố với các học viên thì có đến 93 học viên (hơn 15%) xin rút khỏi đề án này [94]. Đối với chính sách thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, “theo thống kê đã có 613 học viên thụ hưởng với tổng kinh phí 696 tỷ đồng, tuy nhiên, có 215 học viên (chiếm 35%) rút khỏi Đề án này, thành phố đã truy thu 195 tỷ đồng và có 9 học viên vi phạm hợp đồng, thành phố đã truy thu được 19 tỷ đồng” [144]. Đây là một sự lãng phí lớn cả về nguồn lực con người và nguồn lực tài chính. Nguyên nhân dẫn

đến tình trạng này là do hiệu quả của công tác bố trí việc làm chưa cao, một số cán bộ được thu hút chưa nhận được các khoản trợ cấp kịp thời gây khó khăn trong cuộc sống, công tác tuyển dụng, thi cử chưa minh bạch, rõ ràng,... Bên cạnh đó, thu nhập, môi trường làm việc là một trong những nguyên nhân khó “giữ chân” họ.

Bốn là, chưa xây dựng môi trường làm việc thật sự lý tưởng, đủ sức hấp dẫn nhân tài

Bên cạnh sự ghi nhận và khen thưởng, một môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động và cởi mở là yếu tố quan trọng giúp nhân tài phát huy tối đa năng lực. Mặc dù Đà Nẵng có nhiều lợi thế về môi trường sống và chính sách thu hút nhân tài, nhưng vẫn tồn tại một số hạn chế trong việc xây dựng một môi trường làm việc lý tưởng. Thiếu cơ chế phát triển nghề nghiệp rõ ràng, văn hóa làm việc cứng nhắc, mang nặng tính hành chính, chưa khuyến khích đổi mới sáng tạo; Cơ hội thăng tiến còn hạn chế, nhiều nhân tài sau khi được thu hút vẫn phải mất nhiều năm để có thể đảm nhận các vị trí quan trọng; Cơ sở vật chất chưa đầy đủ, hệ sinh thái đổi mới sáng tạo còn yếu, cùng với chính sách phúc lợi chưa đáp ứng kỳ vọng là những nguyên nhân chính khiến nhiều nhân tài chưa thực sự yên tâm gắn bó với thành phố. Để cải thiện vấn đề này, Đà Nẵng cần có chiến lược toàn diện, bao gồm việc nâng cao điều kiện làm việc, tạo ra cơ hội thăng tiến rõ ràng và phát triển hệ sinh thái kết nối nhân tài với các tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước.

Chính sách tôn vinh và đãi ngộ nhân tài đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao, góp phần vào sự phát triển của thành phố. Mặc dù Đà Nẵng đã có những bước đi đúng đắn trong công tác này, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Việc nâng cao mức đãi ngộ, cải thiện môi trường làm việc và xây dựng chính sách tôn vinh nhân tài hiệu quả hơn sẽ giúp thành phố thực sự trở thành trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế.

** Phong cách lãnh đạo ở một số đơn vị chưa thực sự cầu thị và lắng nghe*

Trong bối cảnh cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt, sự hài lòng của đội ngũ nhân tài không chỉ là chỉ báo về hiệu quả thu hút – trọng dụng, mà còn là yếu tố tiên quyết trong việc duy trì sự gắn bó lâu dài và khai thác tối đa năng lực cống hiến. Thực tế cho thấy, một môi trường làm việc tích cực, dân chủ, nơi người tài cảm thấy được quan tâm, lắng nghe và công nhận, sẽ đóng vai trò như một chất keo kết dính nhân tài với tổ chức. Kết quả khảo sát 300 đối tượng được thu hút có trình độ đại học trở lên đang công tác tại các cơ quan, tổ chức ở Thành phố Đà Nẵng cho thấy, phần lớn người được hỏi bày tỏ mức độ hài lòng khá cao đối với các tiêu chí liên quan đến năng lực lãnh đạo, môi trường hỗ trợ phát triển và cơ chế phản hồi (*Xem Bảng 2.4 – Phụ lục 4*).

Tuy nhiên, một tỷ lệ không nhỏ (dao động từ 9,7% đến 13%) vẫn chưa hài lòng, đặc biệt là ở tiêu chí “được công nhận về trình độ, năng lực bản thân” – điều này cho thấy vẫn còn tồn tại tình trạng đánh giá chưa đúng mức, chưa công tâm hoặc thiếu khách quan trong quá trình sử dụng nhân tài. Đây là điểm nghẽn nguy hiểm nếu không được xử lý kịp thời, bởi nó ảnh hưởng trực tiếp đến động lực làm việc, tinh thần cống hiến và cả sự gắn bó của nhân tài với tổ chức, đặc biệt trong bối cảnh một số cơ quan, tổ chức vẫn tồn tại tâm lý trọng thâm niên hơn năng lực, ưu tiên quan hệ hơn hiệu quả.

Ngoài ra, sự chênh lệch giữa tỷ lệ “hài lòng” (61,3–65%) và “rất hài lòng” (~25%) ở cả ba tiêu chí cho thấy môi trường làm việc hiện tại tuy không gây bất mãn, nhưng cũng chưa đủ sức khơi dậy sự say mê, cống hiến bền vững của người tài. Điều này phản ánh môi trường công vụ vẫn còn thiếu động lực nội tại, thiếu cơ chế ghi nhận mang tính khích lệ tinh thần, trong khi đây chính là điều mà nhân tài thường ưu tiên – hơn cả đãi ngộ vật chất.

Từ góc nhìn lý luận, tư tưởng Hồ Chí Minh luôn đề cao tính công tâm, công khai, dân chủ và cầu thị trong lãnh đạo. Tuy nhiên, trong thực tiễn tại Đà Nẵng hiện nay, dù một phần tinh thần này đã được thể chế hóa, nhưng quá trình vận hành lại chưa đồng bộ, còn bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố chủ quan (thiếu lắng nghe, đánh giá cảm tính, quản lý theo lối mòn...). Điều này dẫn tới tình trạng suy

giảm niềm tin của nhân tài vào hệ thống, ảnh hưởng đến hiệu quả thu hút nhân tài. Chỉ khi lãnh đạo thực sự cầu thị và biết lắng nghe, thì mới có thể tạo dựng được niềm tin, khơi dậy nhiệt huyết và giữ chân được những người có tài năng, tâm huyết với sự phát triển của thành phố.

3.2.3.2. Nguyên nhân của hạn chế

Một là, tình trạng thiếu sự đồng thuận và thống nhất trong các cơ quan, đơn vị về việc thu hút và trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn tồn tại. Một số đơn vị chưa chú trọng đúng mức vào công tác bồi dưỡng và nâng cao năng lực cho cán bộ. Một số người được cử đi học chưa phù hợp với yêu cầu, làm giảm hiệu quả của các khóa đào tạo. Các chính sách thu hút nhân tài cũng chưa đồng bộ với các chính sách khác như nhà ở, thăng tiến và phát triển cơ sở hạ tầng. Trong khi đó, khu vực ngoài nhà nước lại đang áp dụng chế độ đãi ngộ hấp dẫn hơn, khiến việc thu hút và giữ chân nhân tài càng trở nên khó khăn.

Hai là, công tác dự báo và khảo sát trong việc xây dựng chỉ tiêu ngành nghề thu hút và đào tạo hiện nay còn thiếu sót. Việc xác định nhu cầu nhân lực chủ yếu dựa vào cảm tính và thiếu nền tảng khoa học vững chắc. Mối liên kết giữa công tác thu hút, đào tạo và chỉ tiêu biên chế của trung ương còn lỏng lẻo, dẫn đến tình trạng đào tạo và thu hút nhân lực mang tính chất phân tán, không tập trung. Cơ cấu ngành nghề hiện tại chưa hợp lý, với sự gia tăng quá mức so với chỉ tiêu biên chế được giao. Chính sách hiện hành chú trọng vào việc đào tạo trí thức và thu hút nhân lực có bằng cấp, trong khi đó chưa đủ quan tâm đến việc rèn luyện kỹ năng thực tiễn cần thiết trong công việc.

Ba là, trong môi trường làm việc hiện tại, chế độ đãi ngộ và các điều kiện làm việc chưa đạt được sự đồng bộ cần thiết và chưa đáp ứng kỳ vọng. Điều này đã tạo ra một môi trường thiếu thuận lợi cho việc phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ nhân tài được thu hút và đào tạo. Chính sách đãi ngộ, đặc biệt trong việc "giữ chân" nhân tài, vẫn gặp nhiều khó khăn, thiếu minh bạch về cơ sở pháp lý. Các chế độ hỗ trợ, bao gồm hỗ trợ một lần và hỗ trợ hàng tháng, chưa được thực thi đầy đủ và thiếu sự cân nhắc dựa trên năng lực và đóng góp thực tế của mỗi cá nhân. Đặc biệt, vấn đề cho thuê nhà ở vẫn còn nhiều bất cập. Mức lương không tương xứng

cùng việc cắt giảm hỗ trợ sinh hoạt từ thành phố đã gây khó khăn cho các đối tượng thu hút và học viên, khiến họ chưa yên tâm công hiến và công tác.

Thành phố Đà Nẵng đã xây dựng được chính sách mới về thu hút, trong đó tạo được đột phá ở hình thức thu hút chuyên gia, nhà khoa học đến làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Đà Nẵng theo hình thức thuê khoán (một phần giải quyết được vấn đề khó khăn về biên chế trong tuyển dụng thu hút). Tuy nhiên, từ 2019 đến nay, chưa thực hiện thu hút nói chung và thu hút cán bộ khoa học, chuyên gia nói riêng để chờ văn bản hướng dẫn của Trung ương về Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài.

Bốn là, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn liền với công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ nên còn dàn trải, thiếu trọng tâm, trọng điểm; chưa đào tạo được các chuyên gia đầu ngành, chuyên gia có khả năng tham mưu, hoạch định chính sách; cơ chế tạo nguồn cán bộ có chất lượng chưa rõ nét, chưa có lộ trình dài hạn.

Năm là, tâm lý muốn “nhảy việc” của một bộ phận đối tượng thu hút. Nhiều người có suy nghĩ làm việc đến khi chấm dứt hợp đồng hiện tại rồi tìm kiếm cơ hội với mức lương cao hơn hoặc sẵn sàng chi trả bồi hoàn kinh phí đào tạo để xin ra khỏi Đề án, nhất là khi thành phố điều chỉnh mức bồi hoàn chi phí đào tạo từ gấp 5 lần xuống mức bồi hoàn 100% kinh phí đào tạo theo quy định của Chính phủ. Tình trạng một số đối tượng thu hút không thực hiện đúng các cam kết, vi phạm hợp đồng vẫn xảy ra. Một số trường hợp sau khi tiếp nhận và phân công công việc lại có thái độ ngần ngại, thiếu sự gắn bó, chỉ thử việc hoặc có tâm lý so sánh thu nhập, dẫn đến việc xin nghỉ việc hoặc chuyển công tác đến môi trường có cơ hội thăng tiến tốt hơn.

3.3. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY

3.3.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển của Thành phố Đà Nẵng với thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành một yếu tố sống còn trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương, đặc biệt là tại những đô thị đang hướng đến mục tiêu trở thành trung tâm phát triển vùng và quốc gia. Thành phố Đà Nẵng – với vị trí chiến lược là trung

tâm kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ của khu vực miền Trung – Tây Nguyên – đã và đang đặt ra những mục tiêu phát triển, trong đó có định hướng trở thành thành phố thông minh, thành phố khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, trung tâm tài chính khu vực châu Á - Thái Bình Dương trong tương lai. Tuy nhiên, trong tiến trình này, một mâu thuẫn nổi bật đang bộc lộ rõ nét: mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển nhanh, bền vững, toàn diện của thành phố với thực trạng còn nhiều bất cập trong thu hút và trọng dụng nhân tài.

Trước hết, yêu cầu phát triển của Thành phố Đà Nẵng đặt ra những chuẩn mực rất cao đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân lực chất lượng cao nói chung. Theo định hướng chiến lược của thành phố đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045, Đà Nẵng không chỉ là trung tâm dịch vụ, công nghiệp, logistics, mà còn là trung tâm khởi nghiệp, sáng tạo, ứng dụng công nghệ cao và đổi mới quản trị đô thị. Điều này đòi hỏi đội ngũ nhân tài của thành phố phải hội tụ đủ các yếu tố: trình độ chuyên môn cao, kỹ năng tư duy phản biện, năng lực giải quyết vấn đề, năng lực ngoại ngữ, khả năng làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế và đặc biệt là tư duy đổi mới sáng tạo, linh hoạt trong thực tiễn.

Tuy nhiên, thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài hiện nay của Đà Nẵng lại chưa tương xứng với kỳ vọng đó. Theo số liệu khảo sát và phân tích các báo cáo nhân sự trong những năm gần đây, số lượng cán bộ có trình độ chuyên môn cao được tuyển dụng hoặc giữ chân tại thành phố còn khá hạn chế. Các chương trình thu hút nhân tài như “Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao” từng được triển khai mạnh mẽ vào đầu những năm 2010, nhưng sau đó lại thiếu sự duy trì ổn định và chưa có sự cập nhật theo yêu cầu mới. Nhiều nhân tài sau khi được tuyển dụng không được bố trí công việc phù hợp, dẫn đến hiện tượng “lãng phí nhân tài” hoặc nghỉ việc giữa chừng. Ngoài ra, sự thiếu hụt cơ chế đánh giá năng lực, bố trí công việc theo năng lực thực chất và chính sách đãi ngộ mang tính cạnh tranh cũng làm giảm sức hấp dẫn của hệ thống công vụ thành phố đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trong và ngoài nước.

Mâu thuẫn này càng trở nên sâu sắc trong bối cảnh Đà Nẵng đang chịu áp lực cạnh tranh lớn từ các địa phương khác như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình Dương, Quảng Ninh – những nơi đã có bước đi bài bản trong việc xây dựng hệ sinh thái nhân tài, kết hợp giữa đầu tư giáo dục – đào tạo, thu hút chuyên gia quốc tế và tạo môi trường làm việc năng động, hiện đại. Trong khi đó, môi trường hành chính tại Đà Nẵng vẫn còn mang tính “truyền thống”, thiếu các yếu tố khuyến khích đổi mới như phân quyền mạnh mẽ, đánh giá kết quả công việc theo đầu ra, hay áp dụng mô hình quản trị công hiện đại.

Bên cạnh đó, sự phát triển vượt bậc của các ngành công nghệ cao, kinh tế số, du lịch thông minh... đang đòi hỏi một lực lượng nhân lực không chỉ giỏi chuyên môn mà còn phải có khả năng học tập suốt đời, thích ứng nhanh với công nghệ, có tinh thần khởi nghiệp và tư duy hội nhập. Thế nhưng, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài tại Đà Nẵng phần lớn vẫn còn nặng về lý thuyết, chưa được thiết kế theo năng lực đầu ra, chưa áp dụng rộng rãi các mô hình đào tạo liên ngành, đào tạo kỹ năng mềm và năng lực số. Điều này tạo nên khoảng cách lớn giữa yêu cầu thực tế và năng lực của nguồn nhân lực hiện tại, làm hạn chế khả năng triển khai hiệu quả các chính sách phát triển của thành phố.

Một khía cạnh khác của mâu thuẫn này là sự thiếu nhất quán trong chiến lược phát triển nhân tài. Việc thu hút nhân tài mới chưa gắn liền với quy hoạch, sử dụng và phát triển lâu dài. Cơ chế khen thưởng, vinh danh, tạo động lực vẫn còn mang tính hình thức, chưa tạo được động lực nội tại bền vững cho người tài. Mối liên kết giữa nhà nước – nhà trường – doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn lỏng lẻo, thiếu định hướng chiến lược chung, dẫn đến sự phân mảnh trong chính sách và lãng phí nguồn lực.

Từ những phân tích trên, có thể khẳng định rằng, mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển cao của Thành phố Đà Nẵng với thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài không chỉ là một hiện tượng nhất thời, mà là biểu hiện của sự thiếu đồng bộ trong tư duy chiến lược về nhân lực – nhân tài. Việc giải quyết mâu thuẫn này cần đến một hệ thống chính sách nhất quán, tầm nhìn dài hạn và quyết tâm chính trị

cao trong việc cải cách thể chế, đổi mới tư duy lãnh đạo, phát huy vai trò của nhân tài như một nguồn lực đặc biệt của sự phát triển bền vững.

3.3.2. Mâu thuẫn giữa đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực với thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài của Thành phố

Đà Nẵng hiện đang trải qua quá trình chuyển mình mạnh mẽ, hướng đến mục tiêu trở thành trung tâm kinh tế và công nghệ quan trọng của Việt Nam. Theo Nghị quyết 43-NQ/TW, thành phố định hướng phát triển trong ba lĩnh vực chủ yếu: du lịch, công nghiệp công nghệ cao và kinh tế biển, đồng thời tập trung vào năm ngành mũi nhọn. Bên cạnh đó, Đà Nẵng cũng được phép triển khai một số chính sách và cơ chế đặc thù để thúc đẩy sự phát triển trong khuôn khổ pháp lý cho phép. Mục tiêu chính là xây dựng một đô thị sinh thái, hiện đại và thông minh, trong khi vẫn giữ được bản sắc riêng biệt của mình. Thành phố hướng đến phát triển kinh tế nhanh chóng và bền vững, nâng cao chất lượng cuộc sống người dân, đồng thời khẳng định vị thế quốc tế. Tuy nhiên, quá trình này cũng tạo ra thách thức lớn trong việc thu hút nhân tài và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực, một yếu tố quyết định cho sự phát triển bền vững. Các ngành công nghiệp công nghệ cao như công nghệ thông tin, kỹ thuật số, và sản xuất công nghệ cao đều yêu cầu nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng tiên tiến và khả năng sáng tạo để thúc đẩy sự phát triển và ứng dụng các công nghệ mới, nâng cao năng suất và hiệu quả kinh tế; Ngành du lịch và dịch vụ là một trong những trụ cột kinh tế của Đà Nẵng. Để cạnh tranh với các điểm đến du lịch khác trong khu vực và trên thế giới, Đà Nẵng cần nâng cao chất lượng dịch vụ du lịch, khách sạn, nhà hàng và các dịch vụ hỗ trợ. Điều này đòi hỏi một đội ngũ nhân lực chất lượng cao, được đào tạo chuyên sâu về quản lý du lịch, dịch vụ khách hàng, marketing và các lĩnh vực liên quan. Để nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân, Đà Nẵng cần phát triển một hệ thống giáo dục và y tế hiện đại, tiên tiến. Nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực này không chỉ đảm bảo chất lượng giảng dạy và chăm sóc sức khỏe mà còn thúc đẩy nghiên cứu khoa học, ứng dụng các phương pháp giáo dục và y tế mới, cải thiện hiệu quả và chất lượng dịch vụ công;

Đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp là động lực quan trọng để phát triển kinh tế bền vững. Đà Nẵng cần một lực lượng lao động trẻ, năng động, sáng tạo và có kiến thức chuyên sâu để thúc đẩy các hoạt động khởi nghiệp, nghiên cứu và phát triển (R&D), tạo ra các sản phẩm và dịch vụ mới, nâng cao sức cạnh tranh của thành phố trên thị trường quốc tế...

Với sự quyết tâm mạnh mẽ của chính quyền Thành phố Đà Nẵng trong việc thu hút và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, thành phố đã tạo được bước chuyển biến tích cực trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Nhờ đó, đội ngũ này không chỉ được trẻ hoá mà còn nâng cao về chất lượng, với sự bổ sung của những cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn, tinh thần đổi mới và dám đối mặt với thử thách. Họ đang dần đảm nhận những nhiệm vụ quan trọng trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của thành phố, đóng góp vào việc xây dựng Đà Nẵng ngày càng phát triển và vững mạnh.

Mặc dù Đà Nẵng đã đạt được những bước tiến đáng kể trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhưng vẫn còn không ít vấn đề cần được khắc phục. Công tác đào tạo và phát triển nhân lực vẫn chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của thị trường lao động hiện tại. Các chỉ tiêu về ngành nghề đào tạo, số lượng lao động và các vị trí công việc cần thu hút vẫn chưa đồng bộ và phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Mặc dù thành phố đã thu hút được một lực lượng lao động có trình độ cao, nhưng sức hấp dẫn đối với các chuyên gia hàng đầu trong các lĩnh vực chiến lược vẫn còn hạn chế.

Một vấn đề đáng chú ý là tình trạng thiếu sự phù hợp giữa công việc và ngành nghề đào tạo, điều này dẫn đến việc lãng phí nguồn nhân lực. Mặc dù Đà Nẵng đã chú trọng đầu tư vào công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển nguồn nhân lực, nhưng chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế. Đặc biệt, tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo nghề nghiệp còn thấp, trong khi nhu cầu lao động tay nghề cao để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và hội nhập quốc tế đang ngày càng gia tăng. Khoảng cách giữa giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu thực tế của thị trường lao động cũng đang ngày càng rộng. Điều

này khiến cho các doanh nghiệp phải tốn nhiều thời gian và chi phí để đào tạo lại nguồn nhân lực. Mô hình chuyển dịch cơ cấu kinh tế đang làm thay đổi nhu cầu lao động, trong khi các trường đại học, cao đẳng chưa thể nhanh chóng thích ứng với xu hướng này, dẫn đến sự thiếu hụt lao động có tay nghề phù hợp. Bên cạnh đó, hệ thống thông tin thị trường lao động của thành phố chưa thực sự hiệu quả trong việc cung cấp thông tin kịp thời, chính xác và dự báo các biến động. Mối quan hệ giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp cũng chưa được xây dựng chặt chẽ, dẫn đến việc ứng dụng các nghiên cứu khoa học vào thực tiễn sản xuất còn hạn chế. Nhiều doanh nghiệp vẫn còn thụ động, chỉ dựa vào nguồn nhân lực sẵn có để tuyển dụng mà không chủ động phát triển các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển của mình.

Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng, cần giải quyết mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực với công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Để làm được điều này, Đà Nẵng cần triển khai các giải pháp đột phá trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Cụ thể, thành phố cần tập trung vào việc nâng cao chất lượng giáo dục, thúc đẩy các chương trình hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, đồng thời mở rộng các khóa đào tạo chuyên sâu. Ngoài ra, Đà Nẵng cần có các chính sách thu hút nhân tài không chỉ trong nước mà còn từ các quốc gia khác, tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi và thiết lập chế độ đãi ngộ hấp dẫn để “giữ chân” nhân tài. Chỉ khi các giải pháp này được triển khai đồng bộ, Đà Nẵng mới có thể đáp ứng được nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của thành phố.

3.3.3. Mâu thuẫn giữa nhu cầu sáng tạo của nhân tài với một số quy chế, quy định hiện hành

Trong quá trình thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, Thành phố Đà Nẵng cũng đặc biệt chú trọng công tác quản lý nhân tài, áp dụng các quy định chặt chẽ để đảm bảo chất lượng trong công việc. Việc áp dụng chặt chẽ các

quy định để đảm bảo tính nhất quán và chuẩn mực, giảm thiểu rủi ro và sai sót trong quy trình làm việc, đảm bảo các nhiệm vụ được hoàn thành đúng hạn và đạt yêu cầu chất lượng. Các quy định cụ thể cho phép người quản lý dễ dàng kiểm soát và đánh giá hiệu quả công việc của nhân tài, từ đó đưa ra các biện pháp cải thiện kịp thời. Tuy nhiên, nếu quy định quá cứng nhắc có thể hạn chế khả năng sáng tạo và đổi mới của nhân tài, làm giảm khả năng phát triển các ý tưởng mới và cải tiến công việc; việc tuân thủ quá nhiều quy định có thể tạo ra áp lực và căng thẳng cho nhân tài, ảnh hưởng đến tinh thần và hiệu suất làm việc; nhân tài có thể cảm thấy bị kiểm soát quá mức, dẫn đến giảm động lực và sự hài lòng trong công việc. Về vấn đề này, có ý kiến nhận định như sau:

“Trong quá trình công tác, những đối tượng thu hút thể hiện ý thức tổ chức kỷ luật cao, khả năng thích ứng nhanh chóng với công việc, cùng với tinh thần trách nhiệm mạnh mẽ. Họ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, vận dụng tối đa chuyên môn vào công việc và tích cực tham gia các hoạt động chung của cơ quan cũng như các hoạt động xã hội. Nhiều người nổi bật với sự năng động và tự tin trong việc tham mưu, đề xuất với lãnh đạo, đồng thời sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp quốc tế. Một số đã đưa ra những sáng kiến mới mẻ, đóng góp quan trọng vào việc nâng cao năng suất và hiệu quả công việc. Qua thực tế công tác, hàng trăm trường hợp đã trưởng thành, được kết nạp vào Đảng, và được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý như trưởng phòng, phó phòng, giám đốc, phó giám đốc các sở, ngành”. *(Xem Phụ lục 5 - M1)*

Có thể thấy, đánh giá trên đã phản ánh rõ nét các phẩm chất nổi bật của đội ngũ cán bộ thu hút trong quá trình công tác tại Đà Nẵng. Họ thể hiện sự kỷ luật, khả năng thích ứng nhanh với môi trường làm việc, và luôn giữ vững tinh thần trách nhiệm, năng động và sáng tạo. Không chỉ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, họ còn có đóng góp quan trọng vào sự phát triển chung của tổ chức. Những điểm mạnh này chứng minh thành công trong công tác thu hút và quản lý nhân tài tại Đà Nẵng, đồng thời nhấn mạnh vai trò của việc duy trì và phát triển các yếu tố này để thúc đẩy sự phát triển bền vững của thành phố trong tương lai.

Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài là quan trọng nhưng quá trình thực hiện cần phải kiểm tra, giám sát chặt chẽ để tránh tình trạng lợi dụng chính sách, “cài cắm” người nhà vào các vị trí làm việc. Để đạt được hiệu quả cao trong quản lý nhân tài, cần tạo ra môi trường làm việc khuyến khích sự tự do sáng tạo và phát huy tiềm năng cá nhân của mỗi người. Việc này không chỉ giúp nhân tài phát triển các ý tưởng mới mà còn thúc đẩy đổi mới sáng tạo, từ đó nâng cao hiệu quả công việc và chất lượng tổ chức. Khi nhân tài cảm thấy được trao quyền tự do, họ sẽ cảm nhận sự tôn trọng và tin tưởng từ phía tổ chức, qua đó gia tăng động lực và sự hài lòng trong công việc. Tuy nhiên, tự do trong công việc cần được kiểm soát hợp lý. Một môi trường làm việc quá tự do có thể dẫn đến sự thiếu ổn định và giảm tính chuẩn mực trong công việc, đồng thời gây khó khăn trong việc kiểm tra và đánh giá hiệu quả công việc. Thiếu sự kiểm soát còn có thể dẫn đến gia tăng rủi ro và sai sót trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Do vậy, cần có sự cân bằng giữa tự do sáng tạo và các cơ chế kiểm soát, nhằm đảm bảo cả tính sáng tạo lẫn sự hiệu quả trong công việc.

Thực tiễn cho thấy, công tác phân công, bố trí nhân tài được thu hút về ở một số cơ quan, đơn vị hiện nay chưa khoa học, chưa đúng người, đúng việc. Về vấn đề này, có ý kiến nhận định:

“Khó khăn trong việc tuyển dụng nhân tài nhưng họ lại không được bố trí, sắp xếp đúng chuyên môn, năng lực và vị trí việc làm. Điều đó dẫn đến tình trạng người được thu hút về thiếu khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc, thụ động trong thực thi nhiệm vụ, chậm thích ứng với nhiệm vụ mới. Một thực tế nữa là, chúng ta vẫn thường sắp xếp, bố trí những người giỏi về chuyên môn lên làm lãnh đạo, quản lý, coi như một chính sách đãi ngộ. Tuy nhiên, nhiều người giỏi về chuyên môn, nhưng chưa chắc đã là nhà quản lý tốt, thậm chí có những người chuyên môn giỏi, họ cũng không màng đến các chức danh hành chính, mà họ cần một chế độ đãi ngộ xứng đáng dành cho họ trong các thang bậc chuyên môn”. *(Xem phụ lục 5 - M1)*

Khi nhân tài không được bố trí đúng với chuyên môn, khả năng và năng lực của họ không được phát huy tối đa. Nhân tài sẽ thiếu tự tin và kỹ năng để giải quyết công việc một cách độc lập và quyết đoán, dẫn đến tình trạng thụ động, chờ đợi chỉ đạo và thiếu sáng tạo, gây khó khăn trong việc thích ứng và học hỏi các kỹ năng mới. Điều này không chỉ lãng phí tài nguyên mà còn làm giảm hiệu quả công việc, thậm chí gây ra sự bất mãn, họ có thể cảm thấy bị đánh giá thấp hoặc không được coi trọng, dẫn đến giảm động lực làm việc.

Mâu thuẫn trong quản lý nhân tài giữa việc áp dụng các quy định một cách cứng nhắc và tạo điều kiện tự do, sáng tạo cho nhân tài là một thách thức lớn đối với các tổ chức và doanh nghiệp tại Thành phố Đà Nẵng. Để cân bằng giữa hai yếu tố này đòi hỏi sự linh hoạt và sáng tạo trong cách thức quản lý. Bằng cách xây dựng môi trường làm việc linh hoạt, áp dụng quản lý theo mục tiêu, khuyến khích văn hóa đổi mới, đào tạo và phát triển kỹ năng, cùng với việc thực hiện đánh giá thường xuyên, Đà Nẵng có thể tối ưu hóa hiệu quả công việc và phát triển nhân tài một cách bền vững.

Tiểu kết chương 3

Trong quá trình phát triển, Thành phố Đà Nẵng đã nhận thức rõ tầm quan trọng của việc xây dựng một hệ thống cơ chế, chính sách hiệu quả nhằm thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Thành phố coi đây là yếu tố then chốt để cải thiện và nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức. Để thực thi chiến lược này, Ủy ban Nhân dân thành phố đã ban hành các văn bản chỉ đạo chi tiết, quy định rõ đối tượng, điều kiện và các tiêu chí thu hút, trọng dụng nhân tài. Chính sách này không chỉ xác định rõ các lĩnh vực ưu tiên mà còn đặc biệt chú trọng đến chế độ đãi ngộ và các phúc lợi dành cho những người tài năng. Kết quả thực tiễn cho thấy, Đà Nẵng đã đạt được những bước tiến tích cực trong việc thực hiện chính sách này. Là một trong những địa phương đi đầu, Đà Nẵng đã triển khai các kỳ thi tuyển chọn lãnh đạo, quản lý, tạo động lực phấn đấu và khuyến khích sự sáng tạo trong đội ngũ cán bộ. Những nhân sự được thu hút và bố trí công tác đã chứng tỏ năng lực vượt trội, đóng góp tích cực vào sự phát triển của thành phố.

Song vẫn còn nhiều hạn chế cả trong nhận thức và thực tiễn thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng. Đó là tình trạng nhận thức chưa đúng vai trò của việc thu hút nhân tài trong một bộ phận lãnh đạo các cơ quan, đơn vị; tình trạng lãng phí nguồn lực con người và tài chính trong quá trình thực hiện chính sách; điều kiện và môi trường làm việc cũng như các chính sách tôn vinh, đãi ngộ chưa kịp thời; những bất cập trong công tác tuyển dụng, thi tuyển; một số đối tượng được thu hút chưa có tâm lý yên tâm công tác, tâm lý ngại khó, ngại khổ.

Yêu cầu cấp thiết là cần nghiên cứu vận dụng sáng tạo những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh để giải quyết những vấn đề đặt ra trong thực tiễn thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay: *Một là*, mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển của Thành phố Đà Nẵng với thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài; *Hai là*, mâu thuẫn giữa đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng nguồn

nhân lực với thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài của Thành phố; *Ba là*, mâu thuẫn giữa nhu cầu sáng tạo của nhân tài với một số quy chế, quy định hiện hành. Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài là kim chỉ nam cho Thành phố Đà Nẵng, giúp Thành phố tiếp tục vận dụng sáng tạo, cụ thể hóa thành các chủ trương, chính sách lớn nhằm phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập ngày nay.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN 2045

4.1. DỰ BÁO NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

4.1.1. Dự báo tác động của tình hình quốc tế

Thứ nhất, ảnh hưởng của sự phát triển khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo (AI) và cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã đem đến nhiều thay đổi trong mọi mặt của đời sống xã hội từ cách thức thực hiện các công việc cho tới cuộc sống thường ngày đều bị tác động đáng kể. Sự thay đổi và phát triển của khoa học công nghệ yêu cầu nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp phải thích ứng với sự thay đổi này. Đại hội XIII nhận định: “Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là công nghệ số phát triển mạnh mẽ, tạo đột phá trên nhiều lĩnh vực, tạo ra cả thời cơ và thách thức đối với mọi quốc gia, dân tộc” [34, tr.106].

Đây không chỉ là một bước ngoặt về mặt công nghệ mà còn tạo ra sự chuyển biến sâu rộng trong cấu trúc xã hội và nền kinh tế. Một mặt, nó mở ra những cơ hội mới trong các lĩnh vực sản xuất và dịch vụ, đồng thời cũng khiến một số ngành nghề trở nên lỗi thời, không còn phù hợp với xu hướng phát triển mới. Điều này đẩy mạnh yêu cầu về sự thích nghi và đổi mới của nguồn nhân lực, buộc người lao động phải nâng cao trình độ và kỹ năng chuyên môn để đáp ứng những yêu cầu ngày càng khắt khe của nền sản xuất hiện đại. Mặt khác, quá trình chuyển đổi nhanh chóng này đặt ra một thách thức lớn đối với các quốc gia đang phát triển, khi mà sự phát triển công nghệ và nguồn lực chất lượng cao vẫn còn hạn chế. Tuy nhiên, nhờ vào việc hội nhập và chuyển mình sang nền kinh tế thị trường, các nước có thể tận dụng và phân bổ các nguồn lực hiệu quả hơn, đồng thời tiếp thu và ứng

dụng các kiến thức, công nghệ, và kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển. Để không bị tụt hậu, cần xây dựng một chiến lược quốc gia về nhân tài, xác định rõ ràng mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, và phát huy tối đa tiềm năng của nguồn lực này nhằm thực hiện chiến lược "đi tắt, đón đầu".

Đối với Việt Nam nói chung và Thành phố Đà Nẵng nói riêng, sự phát triển mạnh mẽ khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo (AI) và cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra nhiều cơ hội trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài:

Một là, sự phát triển của khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tạo ra một môi trường đổi mới sáng tạo, nơi mà các chuyên gia và nhà khoa học có thể phát triển và áp dụng các giải pháp công nghệ mới trong các lĩnh vực như y tế, giáo dục, giao thông, và các ngành công nghiệp khác. Thành phố Đà Nẵng, trong bối cảnh này, có thể trở thành một điểm đến hấp dẫn đối với các chuyên gia công nghệ, kỹ sư phần mềm, và các nhà nghiên cứu AI. Các chính sách hỗ trợ về hạ tầng kỹ thuật số, các trung tâm nghiên cứu, và sự phát triển của các khu công nghệ cao sẽ thúc đẩy quá trình thu hút nhân tài.

Hai là, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng thúc đẩy sự chuyển mình của các ngành công nghiệp tại Đà Nẵng, từ sản xuất truyền thống sang các ngành công nghiệp thông minh, tự động hóa và robot. Các công ty cần nhân lực có kỹ năng cao trong việc áp dụng công nghệ mới vào sản xuất, điều này đẩy mạnh nhu cầu tuyển dụng các chuyên gia về công nghệ thông tin, kỹ sư tự động hóa, và các chuyên gia trong lĩnh vực dữ liệu lớn (Big Data). Vì vậy, Đà Nẵng sẽ phải xây dựng môi trường thuận lợi, tạo ra các cơ hội nghề nghiệp hấp dẫn để thu hút nhân tài.

Ba là, thành phố cũng cần chú trọng phát triển các chính sách thu hút nhân tài, như các gói hỗ trợ đầu tư cho các công ty công nghệ, các khu vực nghiên cứu và đổi mới sáng tạo, cùng với việc tạo ra các cơ hội hợp tác giữa các trường đại học, viện nghiên cứu và doanh nghiệp. Các dự án hợp tác quốc tế trong lĩnh vực công nghệ cũng sẽ mở rộng cơ hội giao lưu, học hỏi và thu hút nhân tài quốc tế.

Bên cạnh đó, sự phát triển của khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cũng đặt ra nhiều thách thức mà Thành phố cần phải đối mặt và giải quyết trong việc thu hút và phát triển nhân tài.

Một trong những thách thức lớn nhất là sự thiếu hụt nhân lực có kỹ năng và chuyên môn cao trong các lĩnh vực công nghệ mới, đặc biệt là AI, dữ liệu lớn (Big Data), tự động hóa. Mặc dù Đà Nẵng có nền tảng giáo dục và đào tạo khá phát triển, nhưng nguồn cung ứng lao động với năng lực phù hợp để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao từ các ngành công nghệ cao vẫn chưa đủ. Điều này đòi hỏi thành phố phải đầu tư mạnh mẽ vào các chương trình đào tạo, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, và hợp tác với các tổ chức giáo dục quốc tế để đảm bảo sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực.

Với sự phát triển của công nghệ và xu hướng toàn cầu hóa, Đà Nẵng không chỉ cạnh tranh với các thành phố lớn trong nước mà còn cả với các quốc gia khác trong việc thu hút nhân tài. Các thành phố lớn trong nước cũng như trên thế giới có nhiều ưu thế về cơ sở hạ tầng, chính sách hỗ trợ và môi trường làm việc hấp dẫn đối với nhân tài. Do đó, Đà Nẵng cần xây dựng các chính sách và môi trường làm việc hấp dẫn hơn để cạnh tranh hiệu quả.

Mặc dù Đà Nẵng đã có những bước tiến đáng kể trong việc phát triển hạ tầng kỹ thuật số và các khu công nghiệp, nhưng vẫn còn thiếu những cơ sở hạ tầng hỗ trợ trực tiếp cho các ngành công nghệ cao như các khu công nghệ thông tin, trung tâm nghiên cứu chuyên sâu và các công viên khoa học. Thiếu hụt này có thể làm giảm sức hấp dẫn của thành phố đối với nhân tài, các công ty công nghệ và các nhà nghiên cứu chuyên sâu đến làm việc tại Đà Nẵng.

Thứ hai, tác động của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang mở ra những cơ hội lớn cho sự phát triển, đặc biệt là ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, với Đông Nam Á dự báo sẽ tiếp tục duy trì đà tăng trưởng mạnh mẽ. Khu vực này không chỉ là một điểm sáng trong bức tranh kinh tế toàn cầu, mà còn giữ vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy động lực phát triển của nền kinh tế thế giới. Sự gia tăng đầu tư vào khu

vực này được kỳ vọng sẽ mang đến nhiều cơ hội việc làm, đặc biệt là tại các Thành phố như Đà Nẵng. Tuy nhiên, đi kèm với đó là thách thức trong việc phát triển nguồn nhân lực, yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo và kỹ năng chuyên môn nhằm đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế hiện đại. Đây vừa là cơ hội, vừa là thử thách đối với Việt Nam, trong đó có Thành phố Đà Nẵng trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hiện nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa, các thành phố đang có cơ hội lớn để phát triển kinh tế. Đà Nẵng là một ví dụ điển hình, với những chính sách thu hút đầu tư hiệu quả, đã và đang nhận được sự đầu tư mạnh mẽ. Đến cuối năm 2024, “tổng vốn FDI vào Đà Nẵng đạt 243 triệu USD”[113]. Thành phố đang đặc biệt chú trọng vào việc thu hút các nhà đầu tư có tiềm lực tài chính và thương hiệu mạnh, đặc biệt là trong các ngành công nghệ cao và vi mạch bán dẫn - những lĩnh vực đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao. Để duy trì sự phát triển bền vững trong tương lai, Đà Nẵng cần phải đầu tư mạnh vào phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu của các ngành dịch vụ cấp cao như công nghệ thông tin, tài chính và công nghiệp hỗ trợ. Đồng thời, việc xây dựng cơ sở hạ tầng hiện đại, nâng cao chất lượng sống và bảo vệ môi trường sống sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì sự phát triển bền vững của thành phố. Đà Nẵng hiện đang là trung tâm kinh tế năng động của khu vực miền Trung và Tây Nguyên, với mục tiêu trở thành một trong những trung tâm kinh tế - xã hội hàng đầu không chỉ của Việt Nam mà còn của Đông Nam Á. Thành phố đang tập trung phát triển các lĩnh vực chủ chốt như khởi nghiệp, du lịch, thương mại, công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ chất lượng cao. Bên cạnh việc thu hút đầu tư trong nước, Đà Nẵng cũng hướng đến việc vươn tầm quốc tế. Mục tiêu phát triển thành một đô thị thông minh, hiện đại và sinh thái sẽ đòi hỏi một hệ thống chính trị vững mạnh và chất lượng sống cao cho người dân. Thu hút nhân tài và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ là yếu tố quan trọng, giúp Đà Nẵng vững bước trên con đường trở thành một trung tâm toàn cầu trong tương lai.

Toàn cầu hoá cũng đặt ra khó khăn, thách thức đối với Đà Nẵng đối mặt với cạnh tranh toàn cầu ngày càng gay gắt trong việc thu hút và “giữ chân” nhân tài. Sự cạnh tranh này không chỉ diễn ra giữa các quốc gia trên thế giới, mà thậm chí sự cạnh tranh còn diễn ra giữa các địa phương, các tỉnh thành trên cùng một nước. Hoà chung với xu thế của thời đại, thấy rõ vị trí, vai trò của đội ngũ nhân tài, các địa phương khác trên cả nước cũng đã đưa ra nhiều chính sách tích cực nhằm thu hút nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, Đà Nẵng càng phải nỗ lực quảng bá hình ảnh và tiềm năng phát triển nổi bật của mình trong cộng đồng quốc gia.

Thứ ba, chính sách về phát triển nguồn nhân lực của các quốc gia tác động đến khu vực Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam

Nằm trong khu vực Châu Á Thái Bình Dương, Việt Nam là quốc gia hội nhập nên các chính sách của các quốc gia sẽ ảnh hưởng đến Việt Nam, trong đó có chính sách về nguồn nhân lực. Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, ASEAN tập trung vào các chính sách như nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo; chính sách thu hút nhân tài rất rõ ràng và bài bản. Quốc gia có chính sách thu hút nhân tài nước ngoài bài bản nhất thế giới phải kể đến là Singapore, đặc biệt ưu tiên việc thu hút nhân tài làm việc trong các khu vực công. Các quốc gia khác trong khu vực Đông Nam Á cũng chú trọng đầu tư phát triển lĩnh vực khoa học - công nghệ và khoa học tự nhiên.

Trước tình trạng nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế như hiện nay, cộng đồng kinh tế ASEAN được thành lập sẽ tạo ra một cuộc chiến nhân tài khốc liệt, doanh nghiệp Việt Nam sẽ càng khó khăn hơn trong việc tìm kiếm và giữ chân nhân tài. Khi đó, nhân tài với năng lực và trình độ cao sẽ có nhiều lựa chọn hơn tại các tập đoàn đa quốc gia, cũng như các nước trong khu vực. Một “cuộc chiến” giành giật nhân tài đang diễn ra, bởi sở hữu nhân tài tốt sẽ có những sáng tạo trong tương lai. Đây không chỉ là “cuộc chiến” trong khu vực ASEAN mà còn là “cuộc chiến” toàn cầu. Nhiều doanh nghiệp tại Singapore, Thái Lan, Malaysia,... đang “bủa lưới” rộng hơn để thu hút người tài không chỉ trong nước mà cả nước

ngoài. Đây là thách thức với Việt Nam trong việc xây dựng chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài.

Trong quá trình hội nhập quốc tế, nền kinh tế Việt Nam đã đạt được những bước tiến mạnh mẽ và ổn định. Các thành tựu kinh tế quan trọng giúp cải thiện đời sống người dân và nâng cao vị thế và uy tín của đất nước trên trường quốc tế. Điều này mở ra nhiều cơ hội cho công dân Việt Nam trong việc học tập, nghiên cứu, và đóng góp vào sự phát triển chung. Nền kinh tế Việt Nam đã có sự chuyển mình đáng kể từ một nền kinh tế tập trung, quan liêu, bao cấp sang mô hình kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Dù được vận hành theo các quy luật thị trường, hệ thống này vẫn luôn đảm bảo sự can thiệp và điều tiết của Nhà nước, nhằm hướng tới các mục tiêu hội nhập quốc tế, đồng thời gìn giữ những giá trị truyền thống và cốt lõi của dân tộc. Mục tiêu cuối cùng là xây dựng một đất nước Việt Nam thịnh vượng, mạnh mẽ, công bằng, dân chủ và văn minh.

Sau gần 30 năm tách khỏi tỉnh Quảng Nam, Thành phố Đà Nẵng đã có những bước phát triển ngoạn mục, kinh tế tăng trưởng ổn định, đời sống văn hóa đô thị văn minh được thiết lập, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh luôn đứng vị trí cao, có nhiều cải cách hành chính theo hướng tích cực, sự nghiệp giáo dục và đào tạo, chất lượng cuộc sống không ngừng được cải thiện cả về vật chất và tinh thần. Đó là cơ sở, điều kiện quan trọng để thành phố tiếp tục có những giải pháp, chú trọng đầu tư cho con người phát triển toàn diện, đầu tư phát triển nguồn nhân lực, nhân tài.

4.1.2. Dự báo tác động của tình hình trong nước

- Đất nước bước vào kỷ nguyên phát triển mới đòi hỏi thu hút và trọng dụng nhân tài tạo động lực cho sự phát triển

Việt Nam đang chuyển mình bước vào một kỷ nguyên phát triển mới với yêu cầu cấp thiết về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ nhân tài - những người có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo, hội nhập quốc tế và phát triển bền vững. Trong bối cảnh đó, dự báo công tác thu hút

và trọng dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng sẽ chịu những tác động sâu sắc và đa chiều:

Trước hết, kỷ nguyên phát triển mới đòi hỏi Đà Nẵng phải nâng cao vị thế của mình trong mạng lưới các đô thị sáng tạo và tri thức trong khu vực. Điều này dẫn đến việc nhân tài - đặc biệt là đội ngũ chuyên gia trong các lĩnh vực công nghệ cao, đổi mới sáng tạo, quản trị công - sẽ được đặt ở vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển đô thị. Vì vậy, yêu cầu thu hút nhân tài không chỉ mang tính chính sách mà còn trở thành một đòi hỏi nội tại để đảm bảo sự chuyển dịch của mô hình phát triển từ chiều rộng sang chiều sâu, từ phụ thuộc vào tài nguyên sang dựa trên tri thức.

Thứ hai, quá trình đô thị hóa thông minh và hội nhập quốc tế sâu rộng của Đà Nẵng trong thời kỳ mới tạo ra những lĩnh vực mới, thị trường mới và nhu cầu mới về nhân lực. Những ngành nghề như trí tuệ nhân tạo, công nghệ thông tin, logistics, kinh tế số hay quản lý đô thị thông minh không chỉ đòi hỏi nhân lực chuyên môn cao mà còn yêu cầu môi trường làm việc năng động, hiện đại và minh bạch. Trong bối cảnh này, việc trọng dụng nhân tài không chỉ dừng lại ở ưu đãi vật chất mà còn là khả năng thiết lập các cơ chế phát hiện, sử dụng và phát triển tài năng một cách hiệu quả và bền vững. Nếu tận dụng được xu hướng này, Đà Nẵng sẽ trở thành một điểm đến hấp dẫn đối với nhân tài trong và ngoài nước.

Thứ ba, bối cảnh phát triển mới thúc đẩy sự cạnh tranh giữa các địa phương trong việc thu hút nhân tài. Trong xu thế này, chính bản thân Đà Nẵng sẽ chịu áp lực phải đổi mới tư duy quản trị nhân tài theo hướng cởi mở, linh hoạt và hội nhập hơn. Việc thu hút nhân tài không còn là việc riêng của cơ quan nhà nước mà trở thành nhiệm vụ chung của toàn xã hội, với sự tham gia của khu vực tư nhân, viện nghiên cứu, trường đại học và các tổ chức quốc tế. Nhờ đó, một hệ sinh thái nhân tài toàn diện có thể được hình thành, tạo nền tảng để Đà Nẵng phát triển bền vững trong dài hạn.

Như vậy, bối cảnh Việt Nam bước vào một kỷ nguyên phát triển mới đã và đang tạo ra những thời cơ và cả những thách thức lớn đối với việc thu hút và trọng

dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng. Sự chuyển dịch từ chính sách sang nhu cầu thực tiễn, từ cam kết sang hành động cụ thể, sẽ là yếu tố quyết định để Đà Nẵng khẳng định vai trò là trung tâm đổi mới sáng tạo, nơi hội tụ nhân tài cho khu vực miền Trung và cả nước.

- Chiến lược đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đặt ra yêu cầu cấp thiết phải thu hút và trọng dụng nhân tài

Chiến lược đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đang đặt ra một bối cảnh mới đầy tiềm năng nhưng cũng không kém phần thách thức đối với các đô thị lớn, trong đó Thành phố Đà Nẵng.

Trước hết, sự chuyển dịch trọng tâm phát triển sang các lĩnh vực khoa học - công nghệ và chuyển đổi số sẽ góp phần định hình lại nhu cầu về nhân lực chất lượng cao, kéo theo yêu cầu cấp thiết trong việc xây dựng một hệ sinh thái hấp dẫn đủ sức hấp dẫn và “giữ chân” nhân tài. Thành phố Đà Nẵng, với định hướng trở thành “thành phố thông minh, đáng sống”, sẽ được thúc đẩy mạnh mẽ trong việc tạo lập môi trường làm việc hiện đại, kết nối toàn cầu, ứng dụng công nghệ cao - một trong những tiêu chí quan trọng mà lực lượng lao động tinh hoa ngày nay hướng đến. Bối cảnh này sẽ làm gia tăng sức hấp dẫn của Đà Nẵng đối với giới chuyên gia, nhà nghiên cứu, những người có tài năng đổi mới sáng tạo trong nước lẫn quốc tế.

Việc triển khai chiến lược chuyển đổi số quốc gia sẽ đẩy nhanh tiến trình cải cách hành chính và xây dựng nền quản trị số tại địa phương, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho việc tiếp nhận, sử dụng và phát huy hiệu quả năng lực của đội ngũ nhân tài. Trong môi trường minh bạch, số hóa và ít rào cản thủ tục, nhân tài được trọng dụng và có không gian để phát huy năng lực lãnh đạo, sáng tạo và đổi mới trong công tác. Điều này có thể định hình một “thể hệ nhân tài số” sẵn sàng gắn bó với thành phố trong dài hạn.

Một tác động đáng chú ý khác là sự hình thành và phát triển của các trung tâm đổi mới sáng tạo, khu công nghệ cao và hạ tầng dữ liệu lớn trên địa bàn thành phố - vốn nằm trong chiến lược phát triển quốc gia - sẽ tạo nên những điểm mới

hấp dẫn nhân tài. Các nhà khoa học, kỹ sư công nghệ, chuyên gia AI, dữ liệu lớn, an ninh mạng... sẽ có thêm nhiều lựa chọn nghề nghiệp gắn với các dự án mang tính tiên phong. Những điểm mới phát triển này không chỉ tạo ra nhu cầu tuyển dụng lớn mà còn góp phần hình thành cộng đồng chuyên môn - một yếu tố nền tảng để giữ chân và phát triển nhân tài.

Bên cạnh đó, chiến lược quốc gia này còn làm thay đổi cách thức đánh giá và sử dụng nhân tài theo hướng linh hoạt, kết nối toàn cầu và đề cao năng lực sáng tạo. Đà Nẵng - trong quá trình thích ứng với bối cảnh mới - sẽ từng bước dịch chuyển khỏi mô hình thu hút nhân tài truyền thống sang cách tiếp cận linh hoạt hơn, sử dụng các mô hình làm việc từ xa, chuyên gia tư vấn quốc tế, hợp tác nghiên cứu xuyên biên giới... Điều này mở rộng không gian cho việc tiếp cận nguồn lực chất lượng cao từ khắp mọi nơi, đồng thời phá vỡ rào cản địa lý trong trọng dụng nhân tài.

Chiến lược đột phá phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đang mở ra những cơ hội mới cho Thành phố Đà Nẵng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh về thu hút và trọng dụng nhân tài. Trong bối cảnh đó, nhân tài không chỉ là người đến với Đà Nẵng, mà sẽ là những người cùng thành phố kiến tạo nên tương lai số, tương lai sáng tạo và bền vững.

4.1.3. Dự báo tác động của tình hình thành phố Đà Nẵng

- Thành phố Đà Nẵng mở rộng sẽ đòi hỏi lựa chọn, trọng dụng tốt nhân tài tạo đà cho sự phát triển

Ngày 14 tháng 04 năm 2025, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 759/QĐ-TTg, *Phê duyệt Đề án sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp*. Đây được coi là một bước đi mang tính lịch sử trong tiến trình cải cách bộ máy hành chính, nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và tối ưu hóa nguồn lực quốc gia. Theo đó, tỉnh Quảng Nam được sáp nhập với Thành phố Đà Nẵng thành một thành phố trực thuộc Trung ương có tên gọi là Thành phố Đà Nẵng.

Với vai trò là một trong những đô thị trung tâm của cả nước, Thành phố Đà Nẵng đứng trước một cơ hội lớn. Nếu đề án được triển khai, Thành phố Đà Nẵng mở rộng, trở thành trung tâm vùng sau khi các tỉnh lân cận sáp nhập, thì đây sẽ là hạt nhân chính trị - kinh tế - hành chính của miền Trung. Với vị thế mới này, đặt ra nhu cầu rất lớn về thu hút nhân tài trong tất cả các lĩnh vực, từ quản trị nhà nước, quy hoạch đô thị, đến công nghệ và đổi mới sáng tạo. Đây là thời điểm vàng để Đà Nẵng tái định hình chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài: tạo môi trường làm việc minh bạch, cạnh tranh; Cơ chế tuyển chọn mở - để thu hút người tài, và đặc biệt, tạo dựng một hệ sinh thái nhân lực bền vững, có sự phối hợp giữa nhà nước, trường đại học, doanh nghiệp trong đào tạo, sử dụng, phát triển nhân tài.

Tuy nhiên, việc Thành phố mở rộng cũng sẽ kéo theo không ít thách thức: Cạnh tranh nội bộ gay gắt hơn, làm gia tăng tâm lý ngại đổi mới. Thêm vào đó, nếu cơ chế sắp xếp nhân sự không minh bạch, thiếu tiêu chí đánh giá rõ ràng và công bằng, thì có thể dẫn đến mâu thuẫn lợi ích, gây ra hiện tượng “phe cánh” để loại bỏ người tài. Điều này làm suy giảm niềm tin của cán bộ, công chức, khiến nhiều nhân tài rời bỏ khu vực công mà chuyển sang lĩnh vực tư nhân. Trong bối cảnh mới, đặt ra yêu cầu cho Đà Nẵng cần bản lĩnh để đối diện với thách thức, để không chỉ thu hút người tài đến, mà còn giữ họ lại, và trao cơ hội cho họ phát huy tối đa tài năng.

- Chủ trương, chính sách của Thành phố Đà Nẵng về thu hút và trọng dụng nhân tài

Trong giai đoạn phục hồi và phát triển hậu đại dịch COVID-19, việc tập trung đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố quyết định đối với quá trình tăng trưởng kinh tế của Thành phố Đà Nẵng. Thành phố đã nhận thức rõ ràng để cạnh tranh và thu hút đầu tư, cần có một lực lượng lao động vượt trội, không chỉ đáp ứng nhu cầu hiện tại mà còn đáp ứng những đòi hỏi mới đặt ra trong tương lai. Việc phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng, các ngành liên quan và hệ thống cơ sở đào tạo nhằm hình thành một lực lượng lao động có thể tham gia hiệu quả vào các ngành kinh tế trọng điểm là một định hướng mang

tính chiến lược. Đặc biệt, nhân lực chất lượng cao, khi được trang bị kỹ năng và chuyên môn vượt trội, sẽ là yếu tố quan trọng trong việc gia tăng giá trị và hội nhập sâu rộng vào mạng lưới cung ứng toàn cầu.

Trong những năm qua, Thành phố Đà Nẵng đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như Quyết định số 28/2019/QĐ-UBND ngày 04/06/2019 của Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng ban hành quy định về việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng; Quyết định số 3096/QĐ-UBND ngày 30/11/2022 của Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng về việc phê duyệt đề án phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của Thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045;... Đặc biệt, Đề án phát triển Trường THPT chuyên Lê Quý Đôn trở thành cơ sở đào tạo cung cấp chính nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một chính sách trọng tâm của Thành phố Đà Nẵng. Những kết quả tích cực trong việc phát triển nhân lực chất lượng cao sẽ đóng góp trực tiếp vào việc nâng cao hiệu quả của chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, từ đó góp phần vào phát triển bền vững của Thành phố.

- Thực trạng phát triển của Thành phố Đà Nẵng trong thực hiện 3 đột phá chiến lược

Thứ nhất, đột phá về phát triển các ngành thương mại, dịch vụ, nhất là du lịch đặt ra yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thành phố Đà Nẵng xác định ngành kinh tế mũi nhọn là các ngành thương mại, dịch vụ và nhất là du lịch; nghiên cứu để phát triển mô hình du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng, y tế, giáo dục chất lượng cao. Bối cảnh hội nhập quốc tế đặt ra cho Thành phố Đà Nẵng những thách thức về đổi mới khoa học - công nghệ và sức cạnh tranh của nền kinh tế, đòi hỏi cần phải có một đội ngũ nhân tài để đáp ứng yêu cầu của sự phát triển: đông về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đặc biệt phải có đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực mũi nhọn, phải nỗ lực không

ngừng nghiên cứu phát minh, sáng tạo ra nhiều mô hình sản xuất, kinh doanh,... áp dụng, triển khai góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng Thành phố Đà Nẵng thành một trung tâm công nghiệp - dịch vụ và khoa học - công nghệ của miền Trung - Tây Nguyên và cả nước.

Chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài của Đà Nẵng không chỉ chú trọng vào yếu tố thu nhập hấp dẫn, mà còn đặc biệt quan tâm đến việc tạo ra một môi trường làm việc sáng tạo, năng động và đầy thử thách. Thành phố đã đầu tư mạnh mẽ vào các chương trình đào tạo chuyên sâu, trong nước và quốc tế, nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và khả năng đối phó với những thay đổi và thách thức mới trong nền kinh tế. Đồng thời, Đà Nẵng cũng chú trọng đến việc xây dựng các chính sách thu hút nhân tài đặc biệt, kết nối với cộng đồng quốc tế và tạo điều kiện thuận lợi để người nước ngoài đóng góp vào sự phát triển của Thành phố. Những chiến lược này không chỉ mang lại những kết quả tích cực trong hiện tại mà còn góp phần định hình một tương lai phát triển bền vững và đa dạng cho Đà Nẵng.

Thứ hai, đột phá về xây dựng kết cấu hạ tầng, chỉnh trang đô thị được thành phố triển khai đồng bộ, có trọng điểm. Chính quyền đô thị đặt ra yêu cầu về đội ngũ nhân tài phục vụ cho sự phát triển của Thành phố.

Trong quá trình xây dựng mô hình thành phố thông minh tại Đà Nẵng, con người là nhân tố đóng vai trò then chốt. Thành phố đặt mục tiêu hoàn thiện đô thị thông minh vào năm 2030, đồng thời bảo đảm sự kết nối hiệu quả với mạng lưới đô thị thông minh trong nước và khu vực ASEAN; tầm nhìn đến năm 2045, Đà Nẵng phấn đấu trở thành một đô thị sinh thái, thông minh, giữ vai trò trung tâm khởi nghiệp sáng tạo và đạt tiêu chuẩn đẳng cấp châu Á. Một trong những sáng kiến quan trọng trong chiến lược này là việc nghiên cứu và hoàn thiện các cơ chế, chính sách đặc thù nhằm đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực vi mạch bán dẫn. Các chính sách này bao gồm: hỗ trợ tài chính cho người học, tạo điều kiện lưu trú cho các chuyên gia, Việt kiều và người giảng dạy về lưu trú, cũng như đưa ra các chế độ đãi ngộ đặc biệt đối với những người làm việc trong các lĩnh vực vi mạch, bán dẫn và trí tuệ nhân tạo. Chính những chính sách này sẽ góp phần

quan trọng vào việc thực hiện chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài, qua đó nâng cao hiệu quả của quá trình xây dựng thành phố thông minh tại Đà Nẵng.

Thứ ba, để đảm bảo sự phát triển bền vững trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu ngày càng có sự thay đổi mạnh mẽ, Đà Nẵng đã quyết liệt triển khai các chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là trong các lĩnh vực chiến lược như logistics và công nghệ cao. Đặc biệt, logistics là một ngành dịch vụ thiết yếu, đóng vai trò quan trọng trong việc kết nối, thúc đẩy và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế quốc gia cũng như mỗi địa phương. Tầm quan trọng của logistics càng được thể hiện rõ khi Đà Nẵng, với vị trí trọng yếu về chính trị, kinh tế và xã hội, không chỉ là trung tâm của khu vực miền Trung - Tây Nguyên, mà còn là cầu nối quan trọng giữa các quốc gia Đông Nam Á và các thị trường lớn của Đông Bắc Á thông qua hành lang kinh tế Đông - Tây. Tuy nhiên, để phát triển mạnh mẽ những lĩnh vực này, đòi hỏi một đội ngũ nhân lực có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu công việc, có khả năng sáng tạo và đổi mới. Đây là yếu tố then chốt trong việc thực hiện thành công các chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, nhằm đảm bảo Đà Nẵng giữ vững và phát huy được vị thế của mình trong nền kinh tế quốc gia và khu vực.

4.2. PHƯƠNG HƯỚNG THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

4.2.1. Xây dựng chính sách của Đà Nẵng về thu hút, trọng dụng nhân tài dựa trên quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và điều kiện kinh tế - xã hội của Thành phố

Chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài của Thành phố Đà Nẵng được xây dựng trên nền tảng các chủ trương, đường lối của Đảng và hệ thống pháp luật của Nhà nước. Nội dung các chính sách hoàn toàn phù hợp với quan điểm của Đảng và pháp luật liên quan, đồng thời thể hiện sự cam kết mạnh mẽ đối với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nghị quyết 26-NQ/TW, được thông qua tại Hội nghị Trung ương 7 khóa XII, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín để đáp ứng yêu cầu của nhiệm

vụ. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược, được coi là nhiệm vụ trọng tâm và phải được triển khai một cách khoa học, thận trọng và hiệu quả. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở mọi cấp là một trong những giải pháp then chốt để thực hiện mục tiêu này. Đại hội XIII của Đảng cũng đã xác định, “tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài” [35, tr.329] là một trong những định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030. Để đạt được mục tiêu “đến năm 2030, xây dựng Thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những trung tâm kinh tế - xã hội lớn của đất nước và khu vực; với vai trò là trung tâm khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, du lịch, thương mại, tài chính, logistics, công nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin, công nghiệp hỗ trợ,...” [13, tr.2], Đại hội Đảng bộ thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã xác định, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố nhanh và bền vững là nhiệm vụ đầu tiên trong ba nhiệm vụ trọng tâm. Đây là cơ sở và phương hướng cho Đà Nẵng xây dựng và triển khai chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

Việc xây dựng và triển khai chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài cần thực hiện một cách bài bản, phù hợp với các nguyên tắc dân chủ, công khai, và tuân thủ nghiêm ngặt đường lối, chủ trương của Đảng, các chính sách và pháp luật của Nhà nước, cũng như quy định của Thành ủy và Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng. Chính sách này cũng cần phải được thiết kế sao cho phù hợp với điều kiện thực tế và trình độ phát triển của thành phố hiện tại. Để đảm bảo tính hiệu quả, tránh các sai sót, tiêu cực trong quá trình thực thi, Thành ủy và Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng cần tiếp tục tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo một cách nghiêm túc, đồng thời bảo đảm mọi vấn đề liên quan đến chính sách này phải được thảo luận và quyết định một cách minh bạch, dân chủ và công khai. Điều này đặc biệt quan trọng trong các công việc như tuyển dụng nhân sự, phân bổ ngân sách, và các chế độ đãi ngộ. Chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài cần phải tuân thủ các quy định hiện hành, đồng thời phù hợp với điều kiện phát triển kinh

tế - xã hội của thành phố. Cần tránh tình trạng "chạy đua" với các địa phương khác trong việc thu hút nhân tài, điều này có thể dẫn đến lãng phí nguồn lực, tài chính và gây ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển bền vững của Thành phố.

4.2.2. Thu hút và trọng dụng nhân tài phải được tiến hành đồng bộ với đổi mới công tác quản lý cán bộ, hướng tới mục tiêu tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn Thành phố

Xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đảm bảo tính đồng bộ với đổi mới công tác quản lý cán bộ, vừa đảm bảo tính ổn định, hiệu quả, vừa đáp ứng yêu cầu cơ bản, lâu dài hướng tới mục tiêu tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng. Việc xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài cần được thực hiện đồng bộ, gắn với yêu cầu phát triển kinh tế của Thành phố Đà Nẵng đến năm 2030; nhất là các ngành quan trọng và các lĩnh vực mũi nhọn. Đảm bảo có sự kế thừa, đồng bộ với các chương trình, đề án về công tác cán bộ đang thực hiện, chú trọng công tác phát triển cán bộ trẻ và cán bộ nữ. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý thống nhất về mục tiêu, phù hợp về nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng; đảm bảo tính thiết thực, có trọng tâm, trọng điểm, đáp ứng được nhu cầu đào tạo của tổ chức, cá nhân trên cơ sở đánh giá một cách khoa học theo khung năng lực cần thiết của các vị trí việc làm; trong đó chú trọng đến các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu, kiến thức quản lý phục vụ cho việc xây dựng Chính quyền đô thị.

Để phát triển bền vững và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong các ngành trọng yếu như y tế, giáo dục, và các lĩnh vực mũi nhọn, việc thu hút và sử dụng chuyên gia, nhà nghiên cứu trong và ngoài nước là vô cùng quan trọng. Điều này cần được thực hiện theo một cách tiếp cận tổng thể và có hệ thống, đảm bảo tính đồng bộ, khả thi cao và hướng tới tương lai. Cụ thể, từ việc tìm kiếm, mời gọi, sử dụng cho đến đãi ngộ đối với chuyên gia, nhà khoa học và những người tài năng phải được thực hiện một cách minh bạch, công bằng, công khai và khách quan, không chỉ đảm bảo tính kịp thời mà còn phù hợp với yêu cầu

của từng cơ quan, đơn vị và toàn thành phố. Đồng thời, công tác phát triển nguồn nhân lực cần được gắn kết với quá trình đào tạo, bồi dưỡng và phát triển lâu dài, làm nền tảng cho sự phát triển vững mạnh của cộng đồng và nền hành chính. Chính vì vậy, công tác trọng dụng và phát triển chuyên gia cần chú trọng đến việc sử dụng nhân lực một cách hiệu quả, đảm bảo phân công công việc đúng với năng lực, sở trường của từng cá nhân. Các chế độ đãi ngộ, vinh danh cũng cần được thực hiện một cách công bằng và tương xứng với những đóng góp của người tài, qua đó phát huy tối đa trí tuệ và tiềm năng sáng tạo, góp phần vào sự phát triển chung của Thành phố.

4.2.3. Thu hút và trọng dụng nhân tài cần giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa lợi ích của đất nước, của Thành phố Đà Nẵng và của nhân tài

Đất nước hiện nay đang trải qua những thay đổi sâu sắc, có ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển toàn diện của quốc gia. Những thay đổi này không chỉ tác động đến các lĩnh vực kinh tế, xã hội, mà còn có ảnh hưởng mạnh mẽ đến công tác phát hiện, tuyển chọn, đào tạo và đãi ngộ nhân tài. Đại hội XIII của Đảng đã chỉ ra rằng, mặc dù hòa bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu hướng chủ đạo trong quan hệ quốc tế, nhưng tình hình thế giới đang đối mặt với không ít khó khăn và thử thách. Sự biến động không ngừng của các vấn đề quốc tế, cùng với quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, đặt ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ quản lý. Để đáp ứng được yêu cầu này, cần có một lực lượng cán bộ tài năng, với tầm nhìn chiến lược sâu rộng, kiến thức chuyên môn vững vàng và khả năng xử lý vấn đề hiệu quả trong bối cảnh đầy biến động này.

Trong bối cảnh đất nước đang đổi mới mạnh mẽ và hội nhập sâu rộng vào cộng đồng quốc tế, việc thu hút, trọng dụng và phát triển nhân tài ngày càng trở thành yếu tố quan trọng và quyết định đến sự thành công của mọi chính sách và chiến lược phát triển. Chính sách thu hút nhân tài phải tập trung vào những vấn đề cốt lõi: phát hiện, nuôi dưỡng, bảo vệ và phát triển tài năng. Những người tài năng cần được trọng dụng đúng mức, được giao những nhiệm vụ xứng đáng với khả

năng của họ; được tôn trọng, đánh giá công bằng và ghi nhận và tôn vinh xứng đáng thành quả lao động của mình.

Việc xây dựng và triển khai chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài là vấn đề có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển của đất nước nói chung, của Thành phố Đà Nẵng nói riêng. Thực tế triển khai chính sách này cho thấy, quá trình thu hút và trọng dụng nhân tài cần giải quyết nhiều vấn đề liên quan đến trách nhiệm, quyền hạn của các lực lượng, tổ chức tham gia. Do vậy, việc xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng cần đảm bảo được sự đồng thuận cao trong toàn Đảng bộ, chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội và sự ủng hộ của nhân dân thành phố. Ngoài ra, chính sách này cũng cần cân nhắc một cách hợp lý, đúng đắn mối quan hệ giữa lợi ích của đất nước, của Thành phố Đà Nẵng và của đội ngũ nhân tài. Chỉ khi đạt được sự hài hoà này, toàn bộ quá trình xây dựng và triển khai chính sách thu hút nhân tài mới có thể diễn ra một cách đồng bộ, chặt chẽ và hiệu quả. Cần kịp thời điều chỉnh, bổ sung các chính sách sao cho phù hợp với sự phát triển của xã hội và của Thành phố, đồng thời đảm bảo sự cân bằng lợi ích của thành phố, của nhân tài, tạo động lực cho nhân tài tiếp tục cống hiến và phát triển.

4.3. GIẢI PHÁP THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN 2045

Theo *Kế hoạch số 172/KH-UBND ngày 29/9/2022 về Triển khai Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030*”, Đà Nẵng xác định mục tiêu phấn đấu đến hết năm 2030, toàn thành phố có tỷ lệ tối thiểu từ 2%-5% trở lên người có tài năng trong cơ cấu lãnh đạo, quản lý; 15% trở lên trong cơ cấu chuyên môn, nghiệp vụ. Mục tiêu của thành phố là “có từ 25% cán bộ lãnh đạo, quản lý trở lên đủ khả năng chuyên môn làm việc trong môi trường quốc tế; phấn đấu đến năm 2025, lực lượng lao động chất lượng cao của thành phố đạt tỷ lệ 41,76%/tổng số nguồn nhân lực và tỷ lệ này đạt 50,11% vào năm 2045” [139].

Để hoàn thành được mục tiêu trên, việc nghiên cứu và vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng là rất cần thiết. Chính vì vậy, trong thời gian tới, cần tập trung làm tốt các giải pháp sau đây:

4.3.1. Đổi mới và nâng cao nhận thức về thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng

Một là, nâng cao nhận thức chính trị về vị trí, vai trò của việc thu hút và trọng dụng nhân tài trong phát triển bền vững

Việc nâng cao nhận thức chính trị không chỉ là nâng cao hiểu biết lý luận, mà còn là chuyển hóa tư duy của đội ngũ lãnh đạo, quản lý từ chỗ xem nhân tài là một lực lượng hỗ trợ sang nhận thức nhân tài là nguồn lực kiến tạo, định hướng và dẫn dắt sự phát triển. “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, do đó, địa phương nào biết tôn vinh, phát huy trí tuệ của nhân tài, nơi đó sẽ có được sức mạnh bền vững từ bên trong.

Cần xác lập tầm nhìn chiến lược về nhân tài như một nhân tố cốt lõi trong quy hoạch phát triển tổng thể của Thành phố Đà Nẵng, không tách rời với các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, đô thị thông minh, đổi mới sáng tạo, và chuyển đổi số. Đặc biệt, trong bối cảnh Đà Nẵng hướng đến trở thành trung tâm tài chính khu vực và đô thị đổi mới sáng tạo của miền Trung – Tây Nguyên, vai trò của nhân tài cần được hiểu là động lực cho sự phát triển đột phá.

Để hiện thực hóa điều này, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

- Các cấp ủy Đảng, chính quyền và nhân dân cần nhận thức rõ ràng và sâu sắc về tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Đó là nền tảng để khẳng định trách nhiệm của mỗi cấp ủy. Mỗi cán bộ, đảng viên, đặc biệt là những người lãnh đạo, quản lý, và người đứng đầu các cấp ủy, chính quyền phải nâng cao nhận thức và ý thức về vai trò của nhân tài. Việc trọng dụng nhân tài không chỉ là một yếu tố trong việc đánh giá cán bộ, mà còn là điều kiện thiết yếu cho sự phát triển bền vững của đất nước trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội.

- Tiếp tục nâng cao nhận thức của các tổ chức đảng và chính quyền về tầm quan trọng của nhân tài trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Công tác nhân tài phải được xem là nhiệm vụ trọng tâm, được thực hiện thường xuyên và liên tục, gắn liền với sự phát triển bền vững của quốc gia.

Các cấp uỷ có trách nhiệm trực tiếp lãnh đạo nhân tài và công tác nhân tài, đưa công tác nhân tài vào nghị quyết, chương trình hành động hàng năm, nhiệm kỳ để triển khai, tổ chức thực hiện có hiệu quả.

Các cấp uỷ, chính quyền cần có phương thức và cơ chế quản lý, sử dụng nhân tài phù hợp để phát huy năng lực cống hiến của nhân tài.

Phát huy dân chủ, lắng nghe ý kiến của đội ngũ nhân tài, tin dùng và trọng dụng trong công việc, tạo các điều kiện để nhân tài tham gia hoạt động sáng tạo, đóng góp nhiều hơn cho Thành phố.

- Các cơ quan, tổ chức và các lực lượng trong xã hội trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng cần nhận thức rõ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình trong việc tham gia xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Chính sách này thuộc trách nhiệm lãnh đạo của Thành uỷ Đà Nẵng, các cấp uỷ đảng, đồng thời là trách nhiệm tham mưu, đề xuất của các cơ quan chức năng của Thành uỷ và Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng. Ngoài ra, các tổ chức chính trị - xã hội và người dân cũng có vai trò quan trọng trong việc đề xuất và đóng góp ý kiến. Trong quá trình triển khai chính sách này phải thực hiện nhiều hoạt động liên quan đến trách nhiệm, quyền hạn của các cấp, các ngành tại Đà Nẵng, các quận, huyện, xã phường, đến các tổ chức chính trị - xã hội, các học viện, trường đại học, cao đẳng, doanh nghiệp,... Do vậy, cấp uỷ, tổ chức Đảng, chính quyền, cơ quan chức năng các cấp cùng với việc làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng, đồng thời xây dựng các quy chế, quy định cụ thể làm cơ sở để tăng cường công tác phối hợp giữa các tổ chức, các lực lượng cùng tham gia vào quá trình thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của Thành phố Đà Nẵng.

Hai là, thống nhất nhận thức về các tiêu chí xác định nhân tài: Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá nhân tài có tính pháp lý và linh hoạt, phản ánh đúng các chuẩn mực về đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm với cộng đồng (đức), đồng thời gắn với năng lực chuyên môn, thành tích thực tế, khả năng sáng tạo và cống hiến (tài). Bộ tiêu chí này cần được cụ thể hóa theo từng lĩnh vực ngành nghề (quản lý nhà nước, khoa học – công nghệ, giáo dục, y tế...), cụ thể:

Tiêu chí về phẩm chất đạo đức: Nhân tài trước hết phải có đạo đức trong sáng, trung thành tuyệt đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân, thể hiện qua lối sống liêm chính, trung thực, khiêm tốn và giản dị. Họ không bị cám dỗ bởi lợi ích cá nhân, luôn giữ vững nguyên tắc không tham gia vào các hành vi tham nhũng, quan liêu hay lợi dụng chức quyền. Nhân tài thực sự là những người có bản lĩnh chính trị vững vàng, dám đấu tranh với biểu hiện suy thoái tư tưởng, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, luôn hành động vì lợi ích cộng đồng và đặt trách nhiệm xã hội lên trên quyền lợi cá nhân. Lòng yêu nước, tinh thần dân tộc và ý thức phục vụ nhân dân phải được thể hiện bằng hành động cụ thể: dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Chính những phẩm chất này giúp nhân tài xứng đáng được trọng dụng và trở thành nền tảng xây dựng xã hội trong sạch, phát triển bền vững.

Tiêu chí về năng lực trí tuệ: Có năng lực trí tuệ vượt trội, thể hiện qua tư duy sắc bén, khả năng phân tích và giải quyết vấn đề nhanh chóng, hiệu quả. Họ được đào tạo bài bản tại các cơ sở giáo dục uy tín, có kiến thức chuyên môn sâu rộng, biết vận dụng lý thuyết vào thực tiễn một cách linh hoạt. Họ vững vàng về chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, có đủ sức khỏe thể chất và trí tuệ để đối mặt với mọi thử thách, đồng thời giữ vững sự ổn định tâm lý, tinh thần trong suốt quá trình làm việc. Họ luôn chuẩn bị tốt cả về kiến thức lẫn kỹ năng để hoàn thành nhiệm vụ một cách xuất sắc.

Tiêu chí về năng lực thực tiễn: Có kinh nghiệm thực tiễn và năng lực đề xuất những giải pháp mang tính mới, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý của ngành, lĩnh vực; lãnh đạo cơ quan, đơn vị hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, được tập thể cơ quan, lãnh đạo thành phố, bộ, ngành công nhận hoặc được một tổ

chức độc lập đánh giá, được phiêu tín nhiệm cao của người dân; Có năng lực tập hợp lực lượng, phát huy tính sáng tạo của mọi thành viên, cộng đồng và tập thể; Có kỹ năng giao tiếp, ứng xử tốt, thẳng thắn, cương trực, tôn trọng chân lý.

Tiêu chí về kết quả thực hiện công việc: Có khả năng lao động sáng tạo cao, hoàn thành công việc, nhiệm vụ cụ thể với mức độ vượt trội; có thành tích trong nghiên cứu khoa học, đề xuất những giải pháp, sáng kiến nổi trội, hiệu quả trong thực thi công vụ, hoạt động nghề nghiệp (có sản phẩm cụ thể) và được tập thể ngành, cơ quan, đơn vị công nhận; cơ quan có thẩm quyền xác nhận.

Ba là, tiếp tục đổi mới nội dung và hình thức tuyên truyền nâng cao nhận thức của người dân về vai trò của việc thu hút và trọng dụng nhân tài

Tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các tầng lớp nhân dân về tầm quan trọng của đội ngũ nhân tài đối với sự phát triển của thành phố; hình thành ý thức và tâm lý xã hội tôn trọng, tôn vinh trí thức, nhân tài. Để đảm bảo sự đồng thuận về nhận thức và trách nhiệm của các chủ thể, các tổ chức, các lực lượng liên quan, việc xây dựng và triển khai chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng cần tận dụng hiệu quả vai trò của các phương tiện thông tin đại chúng, đặc biệt là các kênh truyền thông hiện đại của Trung ương và Thành phố, nhằm đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục đến toàn thể cộng đồng, các tổ chức và cá nhân thuộc địa bàn Thành phố Đà Nẵng.

Hiện nay, các phương tiện truyền thông có vai trò vô cùng quan trọng và có ảnh hưởng rộng rãi đến tất cả các tầng lớp xã hội. Để nâng cao hiệu quả trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài, Thành phố Đà Nẵng cần khai thác và phát huy tốt hơn sức mạnh của các phương tiện truyền thông như phát thanh, truyền hình, sách, báo, tạp chí (cả báo in và báo điện tử), trang thông tin điện tử, đặc biệt là ứng dụng mạng truyền thông số,... Thông qua các kênh truyền thông này, Thành phố có thể tuyên truyền và lan toả những thành tựu, đóng góp của đội ngũ trí thức - nhân tài đối với sự phát triển của Thành phố và đất nước. Đồng thời, nâng cao nhận thức của bản thân đội ngũ nhân tài để họ thấy rõ hơn trọng trách của mình trước yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và trước nhân dân, từ

đó giúp cho đội ngũ nhân tài trở nên tự giác, tích cực, nhiệt tình và làm việc có trách nhiệm hơn, đoàn kết phấn đấu, lao động sáng tạo, hoàn thành tốt trọng trách của mình. Trên trang thông tin điện tử của Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng hoặc Sở Nội vụ Thành phố Đà Nẵng cần có một chuyên mục riêng phục vụ cho công tác này, với sự phối hợp của các cơ quan, đơn vị có nhu cầu tuyển dụng. Đồng thời, kết hợp hài hòa giữa tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng với tuyên truyền miệng, giáo dục thường xuyên của đội ngũ báo cáo viên, của cán bộ dân vận.

Đối với cấp ủy, tổ chức đảng, việc thực hiện các hình thức sinh hoạt Đảng có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên về vai trò của việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Mục tiêu là giúp mỗi cá nhân trong Đảng nhận diện được trách nhiệm của mình trong việc tuyên truyền, vận động và thực thi chính sách này. Đối với cơ quan chính quyền, các hội nghị tổng kết và đánh giá là phương thức hữu hiệu để rút ra bài học kinh nghiệm từ việc triển khai chính sách thu hút nhân tài, đồng thời xem xét các thành quả đã đạt được, những thiếu sót và nguyên nhân của chúng. Đây cũng là dịp để nhận thức được những sai lệch trong việc thực hiện chính sách và khắc phục những vi phạm quy định, qua đó nâng cao hiệu quả trong xây dựng và thực thi chính sách. Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội có vai trò tuyên truyền, phổ biến những chủ trương của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước đến mọi tầng lớp nhân dân, giúp họ hiểu rõ và đồng thuận với mục tiêu thu hút, trọng dụng nhân tài của Thành phố Đà Nẵng.

4.3.2. Hoàn thiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng

Để tiếp tục xây dựng Đà Nẵng trở thành thành phố đáng sống, Thành phố luôn chủ trương đòi hỏi phải đưa ra những chính sách đồng bộ để thu hút và trọng dụng nhân tài.

Một là, bổ sung, hoàn thiện hệ thống chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài.

- Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy định về tiêu chí xác định nhân tài. Các tiêu chuẩn của nhân tài phải được cụ thể hóa về trình độ học vấn, năng lực chuyên môn, sở trường công tác, tuổi đời, trình độ lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống; các văn bằng, chứng chỉ, chứng nhận năng lực, cấp học, bậc học; thành tích, sự cống hiến của nhân tài đối với xã hội và những tiêu chuẩn khác phù hợp với đặc thù của Thành phố Đà Nẵng hiện nay. Từ các tiêu chuẩn, điều kiện đó, các cơ quan, đơn vị triển khai các nhiệm vụ, các hoạt động gắn với chức năng, nhiệm vụ, cương vị, chức trách được giao, nhằm thực hiện hiệu quả chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tại Đà Nẵng.

- Nghiên cứu và hoàn thiện các văn bản pháp lý nhằm đảm bảo sự rõ ràng, minh bạch trong quy trình và thủ tục thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng. Điều này bao gồm: quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cũng như mối quan hệ công tác giữa các cơ quan, đơn vị và cá nhân tham gia thực thi chính sách. Ngoài ra, cần xây dựng và hoàn thiện các quy định về quy trình triển khai chính sách, xác định rõ trách nhiệm của các bên liên quan trong việc thực hiện và giám sát chính sách thu hút nhân tài. Đặc biệt, cần có những quy định chi tiết về việc sử dụng các nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và phương tiện hỗ trợ trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, để đảm bảo hiệu quả trong từng giai đoạn; phải hoàn thiện công tác quản lý nhà nước, thực hiện việc kiểm tra, giám sát tiến độ và kết quả thực hiện chính sách thu hút nhân tài ở từng cấp, từng cơ quan và đơn vị một cách khoa học và hệ thống, nhằm bảo đảm tính bền vững và hiệu quả lâu dài của chính sách này.

- Bổ sung, hoàn thiện các chính sách về sự phối hợp thực hiện giữa các cơ quan, tổ chức. Một trong những nhiệm vụ quan trọng là tiếp tục hoàn thiện và phát huy hiệu lực của cơ chế lãnh đạo, cơ chế quản lý và cơ chế phối hợp trong quá trình xây dựng và thực thi chính sách này. Cụ thể, cần phân định rõ ràng vai trò lãnh đạo của Thành ủy Đà Nẵng và chức năng quản lý, điều hành của Ủy ban Nhân dân thành phố. Thành ủy Đà Nẵng có nhiệm vụ chỉ đạo các nguyên tắc, chủ trương về thu hút nhân tài, còn Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng phải cụ thể hóa các

chủ trương này thành các chương trình, kế hoạch triển khai cụ thể. Ủy ban Nhân dân thành phố sẽ đảm nhận vai trò quản lý, điều hành, giám sát và kiểm tra quá trình thực hiện các chính sách thu hút nhân tài. Điều này đảm bảo rằng quá trình thực hiện chính sách sẽ được tiến hành một cách chặt chẽ, đồng bộ, không bị gián đoạn hay chông chéo. Các cơ quan và tổ chức liên quan cần thực hiện tốt sự phối hợp dưới sự lãnh đạo của Thành ủy Đà Nẵng, qua đó hoàn thành nhiệm vụ thu hút và trọng dụng nhân tài. Để đảm bảo tính hiệu quả và tránh xung đột, cần bổ sung cơ chế phối hợp rõ ràng, xác định quyền hạn, trách nhiệm của từng cơ quan, tổ chức tham gia thực hiện chính sách này.

- Bổ sung và hoàn thiện cơ chế, chính sách về tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Chính sách tuyển chọn cần được xây dựng rõ ràng về các tiêu chuẩn, điều kiện đối với nhân tài, đồng thời thiết lập các chế độ và chính sách hỗ trợ các cơ quan, tổ chức thực thi nhiệm vụ này. Cũng cần phát triển các chính sách khuyến khích và động viên các tổ chức trong hệ thống chính trị cũng như người dân thành phố, nhằm nâng cao nhận thức và phát huy trách nhiệm trong việc tìm kiếm, thu hút và phát triển nhân tài cho thành phố.

Hàng năm, vào thời gian thi tốt nghiệp, tuyển sinh đại học, cần có chính sách huy động các cấp ủy, chính quyền địa phương và các tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể nhân dân cùng tham gia vào việc phát hiện, tìm kiếm nhân tài. Bên cạnh đó, cần bổ sung, hoàn thiện các quy định về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài; cần có chính sách cử nhân tài tham gia các khóa đào tạo chuyên biệt cho các nhân tài mà nghề nghiệp có tính đặc thù, đặc biệt đối với số “sinh viên tài năng”.

- Xây dựng chính sách đãi ngộ và vinh danh dựa trên hiệu quả, đóng góp thực chất của nhân tài.

Xây dựng chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức, viên chức có nhiều thành tích, đóng góp cho thành phố. Việc đãi ngộ và vinh danh dựa trên công trạng, theo đối tượng cụ thể và tương xứng với những đóng góp, tránh chủ nghĩa bình quân. Về phía thành phố, sau tiếp nhận đối tượng thu hút, thành phố chưa có cơ chế đánh giá riêng; chỉ thực hiện việc đánh giá hàng năm như những cán bộ,

công chức, viên chức. Do đó, định hướng thu hút trong thời gian tới đã bổ sung các quy định về việc định kỳ đánh giá hiệu quả công tác, đóng góp của đối tượng thu hút. Nội dung đánh giá cần đi sâu về các cam kết công việc mà đối tượng thu hút đăng ký theo vị trí việc làm, để từ đó có những chính sách đãi ngộ, động viên kịp thời và cũng sẽ mạnh dạn “chia tay” đối với những trường hợp có kết quả công tác chưa đạt yêu cầu. Xây dựng chính sách thu nhập tăng thêm đối với cán bộ thành phố dựa trên thành tích, theo đối tượng cụ thể và tương xứng với những đóng góp, tránh chủ nghĩa bình quân. Xây dựng cơ chế đánh giá thành tích trên cơ sở hiệu quả công việc, vị trí việc làm để tạo động lực, khích lệ sức sáng tạo của đối tượng thu hút và học viên đào tạo. Rà soát các quy định về quản lý nhà ở để nghiên cứu đề xuất các chính sách hỗ trợ, ưu tiên xem xét cho thuê nhà chung cư của thành phố hoặc có chế độ hỗ trợ phù hợp đối với những trường hợp cán bộ, công chức, viên chức khó khăn và thật sự có nhu cầu về nhà ở để ổn định cuộc sống, yên tâm công tác.

Có thể nhận định rằng, một trong những yếu tố chủ yếu cản trở Đà Nẵng trong việc thu hút và giữ chân nhân tài chính là mức lương, thu nhập. Dù đã triển khai một số giải pháp như tiết kiệm chi phí hành chính hay khoán biên chế, nhưng mức thu nhập thêm tại nhiều cơ quan nhà nước vẫn còn hạn chế. Trên thực tế, một số đối tượng được thu hút, bao gồm thạc sĩ được đào tạo ở nước ngoài và cử nhân tốt nghiệp xuất sắc, đã quyết định rời bỏ khu vực công vì sự chênh lệch thu nhập quá lớn so với khu vực tư. Do đó, để duy trì lực lượng nhân tài, Thành phố cần tập trung ưu tiên cho những đơn vị sự nghiệp có nguồn thu ổn định và tiềm năng tăng thu nhập từ công việc chuyên môn. Đồng thời, cần xây dựng các chính sách đãi ngộ đặc biệt cho các chuyên gia, nhà khoa học xuất sắc để không chỉ thu hút mà còn giữ chân những tài năng quan trọng này.

Nếu như trước đây, mức độ hỗ trợ 01 lần đối với nhóm đối tượng thu hút được áp dụng chung dựa trên bằng cấp, trình độ đào tạo và mức hỗ trợ còn tương đối thấp thì hiện nay, mức hỗ trợ 01 lần được quy định cao hơn và có phân nhóm theo đối tượng, theo từng trình độ đào tạo, cơ sở đào tạo. Cụ thể như: các trường

hợp đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong danh sách 201 - 400 cơ sở đào tạo hàng đầu thế giới thì được hỗ trợ 130 lần lương cơ sở (đối với trình độ đại học) hoặc 180 lần mức lương cơ sở (trình độ thạc sĩ) và 230 lần mức lương cơ sở (trình độ tiến sĩ). Đối với một số vị trí công việc đặc thù khó thu hút thì ngoài khoản hỗ trợ nêu trên, Thành phố Đà Nẵng sẽ hỗ trợ thêm kinh phí (không quá 200 lần mức lương cơ sở). Riêng đối với đối tượng thu hút là chuyên gia về làm việc bán thời gian hoặc ngắn hạn thì chế độ ưu đãi được quy định linh hoạt tùy theo lĩnh vực việc để thỏa thuận mức Hợp đồng thuê chuyên gia (bao gồm lương, nhà ở, đi lại,... được thể hiện thông qua hợp đồng thuê khoán chuyên gia. Do đó, trong thời gian tới, cần đổi mới chế độ đãi ngộ theo hướng, mức hỗ trợ 1 lần đối với nhóm đối tượng thu hút nên phân nhóm theo đối tượng, theo từng trình độ đào tạo, cơ sở đào tạo. Riêng đối với đối tượng thu hút là chuyên gia về làm việc bán thời gian hoặc ngắn hạn thì chế độ ưu đãi được quy định linh hoạt tùy theo lĩnh vực công việc để thỏa thuận mức hợp đồng thuê chuyên gia (bao gồm lương, nhà ở, đi lại,...) được thể hiện thông qua hợp đồng thuê khoán chuyên gia.

Hai là, áp dụng các phương thức phát hiện và thu hút nhân tài phù hợp với đặc thù và điều kiện riêng của từng tổ chức, cơ quan, đơn vị trong Thành phố Đà Nẵng.

Mỗi cơ quan, đơn vị cần chủ động trong việc tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài phù hợp với đặc điểm, tình hình của cơ quan, đơn vị mình. Trường hợp cơ quan, đơn vị cần người đó đảm trách công việc lâu dài và nhận thấy họ có khả năng thăng tiến để đảm nhiệm những công việc quan trọng hơn hoặc họ là người không có khả năng thay thế hay đang là đối tượng thu hút của đối thủ cạnh tranh, cần có chính sách và biện pháp để thu hút, tuyển dụng nhằm sở hữu nhân tài. Trong trường hợp không thể hoặc không cần thiết phải sở hữu nhân tài, các cơ quan, đơn vị cần thiết lập cơ chế thu hút và hợp tác phù hợp để tận dụng nhân tài vào công việc. Mỗi tổ chức cần chủ động xây dựng tiêu chí đánh giá nhân tài, đảm bảo các tiêu chí này rõ ràng, gắn với nhiệm vụ và yêu cầu công việc cụ thể của đơn vị. Các tiêu chí phải phản ánh đặc thù và nhu cầu của từng cơ quan, đồng thời, quy trình

sàng lọc nhân tài cần phải được thiết kế minh bạch, rõ ràng và công khai. Điều này không chỉ giúp tuyển chọn người phù hợp mà còn tạo cơ hội phát triển bền vững cho tổ chức.

Ba là, đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác tổng kết thực tiễn thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài để đúc rút kinh nghiệm.

Định kỳ hàng năm, Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng, phối hợp với Sở Nội vụ, tổ chức các hội nghị tổng kết nhằm đánh giá lại những thành quả đạt được, cũng như nhận diện những khuyết điểm và thiếu sót trong việc thực hiện các chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. Điều này nhằm tìm ra những điều chỉnh cần thiết cho các giai đoạn tiếp theo. Cùng với đó, việc tổ chức các hội thảo, tọa đàm và khuyến khích nghiên cứu các đề tài khoa học liên quan đến chính sách thu hút nhân tài sẽ giúp cung cấp thêm góc nhìn và ý tưởng để bổ sung, hoàn thiện các lý thuyết và thực tiễn. Để đạt được mục tiêu này, yêu cầu đặt ra là mỗi cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị và từng cá nhân phải thực hiện nghiên cứu một cách khoa học và nghiêm túc, đồng thời tổ chức thảo luận và thu thập ý kiến từ các cơ quan chức năng, các đơn vị liên quan. Những ý kiến đó sẽ làm cơ sở cho việc đề xuất các chính sách và chủ trương phù hợp, qua đó đảm bảo sự điều chỉnh kịp thời, hợp lý. Cùng với đó, việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chủ trương, chính sách này cần phải được thực hiện thường xuyên và hiệu quả, để đảm bảo tính minh bạch và chất lượng trong quá trình thu hút và trọng dụng nhân tài.

Bốn là, nghiên cứu kinh nghiệm thu hút nhân tài tại một số quốc gia trên thế giới và các địa phương trên cả nước để rút ra bài học kinh nghiệm cho Thành phố Đà Nẵng.

Hiện nay, trên thế giới, thu hút và trọng dụng nhân tài là một chính sách lớn của các quốc gia. Nhiều nước trên thế giới đã thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài rất thành công và để lại những bài học kinh nghiệm quý giá cho những quốc gia đi sau, trong đó có Việt Nam. Ví dụ, việc tuyển chọn quan chức của Mỹ cũng cho thấy những nhân tài của nước này đều được tuyển chọn kỹ càng song hoàn toàn được trọng dụng và đãi ngộ tốt nếu có năng lực tốt; hay tại Cộng

hòa Liên bang Đức, một phần chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài của Đức đến từ việc nước này đã chủ động tạo ra một hệ thống đào tạo và bồi dưỡng những người tài ngay từ trong các trường Đại học; tại Nhật Bản, chính sách thu hút người tài của chính phủ Nhật Bản cũng thông qua việc sẵn sàng đổ tiền vào những chương trình liên kết đào tạo và dạy nghề tại nhiều nơi trên thế giới, qua đó, tìm ra và tuyển dụng những người giỏi nhất làm việc tại các công ty của nước này,...

Tại Việt Nam, một số địa phương đã khá thành công trong việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Trong Dự thảo Luật Thủ đô (sửa đổi), các chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã được đề cập một cách rõ nét, thể hiện tầm quan trọng trong chiến lược về con người của nước ta, thu hút, trọng dụng người có tài và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có nhiều điểm tiến bộ vượt bậc so với quy định trong văn bản trước đây,... Thành phố Hồ Chí Minh, trong vai trò tiên phong, đã khẳng định mình là một trong năm địa phương đi đầu trong việc thu hút và phát triển nhân tài. Với 12 lĩnh vực mũi nhọn được thành phố đặc biệt chú trọng, sự phát triển này không chỉ thể hiện qua các chỉ số kinh tế mà còn ở tầm nhìn chiến lược dài hạn. Các lĩnh vực như công nghệ thông tin, xây dựng đô thị thông minh, công nghiệp hỗ trợ, dịch vụ vận tải và xuất nhập khẩu logistics là những động lực chính, giúp thành phố trở thành trung tâm của sự đổi mới sáng tạo. Đồng thời, việc chú trọng vào các ngành như công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao, và năng lượng tái tạo phản ánh sự chuyển hướng mạnh mẽ của thành phố trong việc áp dụng khoa học và công nghệ vào thực tiễn. Ngoài ra, việc xây dựng và quản lý trung tâm tài chính, hạ tầng hiện đại, cũng như các chính sách công về giáo dục và y tế là những yếu tố cấu thành cho một môi trường phát triển toàn diện, phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Đà Nẵng cần thành lập một bộ phận nghiên cứu chuyên sâu về chính sách thu hút nhân tài tại các quốc gia trên thế giới, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm có thể áp dụng phù hợp với điều kiện của thành phố. Đà Nẵng cần đưa ra chính sách trọng dụng nhân tài bằng lợi ích đặc biệt hấp dẫn như xây dựng nhiều mức lương, được tăng lương định kỳ, chương trình bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe,

sinh hoạt phù hợp với mỗi cấp bậc người lao động và gia đình họ đi kèm, chế độ hưu trí phù hợp để nhân tài yên tâm cống hiến và công tác.

4.3.3. Nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng

Đà Nẵng là một trong những đầu tàu trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài nên Đà Nẵng đã trở thành trung tâm phát triển của Miền Trung và Tây Nguyên theo định hướng của Trung Ương - Bộ chính trị. Vậy để tiếp tục làm rõ hình thức thu hút nhân tài, đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố và hội nhập quốc tế trong thời gian tới cần:

Một là, tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng nhân tài theo hướng hợp lý, khoa học, đúng chuyên môn, sở trường

Để đảm bảo sự phát triển bền vững và hiệu quả trong hệ thống hành chính công, cần thiết phải hoàn thiện quy trình tuyển dụng, phân công và bố trí công việc sao cho phù hợp với trình độ, năng lực và phẩm chất của công chức, viên chức trúng tuyển. Quy trình này cần phản ánh nguyên tắc công bằng và minh bạch, với việc thi nâng ngạch dựa trên sự cạnh tranh công bằng, đồng thời tổ chức các kỳ thi tuyển chọn nhân sự vào các vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp sở và tương đương trở xuống. Việc phân công công việc cần chú trọng đến việc phát huy năng lực và sở trường của từng cá nhân, đồng thời phải rà soát và điều chỉnh kịp thời những vị trí công tác để đảm bảo sự tương thích với chuyên môn, ngành nghề đào tạo và năng lực cá nhân của họ. Ngoài ra, việc tăng cường kênh thông tin giữa thành phố và các đối tượng thu hút là vô cùng quan trọng. Các cơ chế như tọa đàm, hội nghị, hoặc hội thảo trực tuyến sẽ tạo cơ hội để những đối tượng này bày tỏ quan điểm và nguyện vọng của mình. Điều này không chỉ giúp họ phát triển nghề nghiệp mà còn tạo điều kiện để họ tham gia vào các chương trình, dự án lớn, qua đó góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo trẻ cho thành phố theo Đề án phát triển đội ngũ cán bộ trẻ.

Thành lập Hội đồng có nhiệm vụ tư vấn cho Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng trong việc tuyển chọn các chuyên gia, nhà khoa học và cá nhân tài năng đặc biệt. Quá trình này phải tiếp tục được rà soát và phát hiện những cá nhân xuất

sắc trong công vụ, đồng thời xây dựng danh sách ứng viên đủ tiêu chuẩn để báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét.

Hai là, mở rộng hình thức, đối tượng thu hút

Thành phố Đà Nẵng không chỉ tập trung thu hút lực lượng lao động lâu dài mà còn hướng đến việc mời gọi các chuyên gia có uy tín tham gia công tác ngắn hạn hoặc bán thời gian tại các cơ quan, đơn vị trực thuộc. Mục tiêu của chiến lược này là tạo điều kiện để các cơ quan chủ động hợp tác với chuyên gia nhằm hỗ trợ các chương trình, dự án nghiên cứu đặc thù. Để nâng cao hiệu quả công tác, thành phố cần chú trọng phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thông qua các khóa bồi dưỡng ngắn hạn chất lượng cao và đào tạo sau đại học tại nước ngoài. Đồng thời, Đà Nẵng cần tập trung thu hút các chuyên gia đầu ngành tham gia vào các dự án trọng điểm, qua đó góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững nền kinh tế và xã hội của Thành phố.

Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác dự báo nhu cầu, tuyển dụng nhân lực trình độ cao. Các cơ quan, đơn vị tại thành phố cần chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực không chỉ cho năm hiện tại mà còn cho nhiều năm sau. Kế hoạch này cần xác định rõ ràng các yếu tố như số lượng, ngành nghề cần tuyển, tiêu chuẩn tuyển dụng và thời gian dự kiến để triển khai các chính sách thu hút nhân lực. Các cơ quan, đơn vị nên phối hợp với Sở Nội vụ trong việc công khai thông báo tuyển dụng dựa trên hệ thống vị trí việc làm và nhu cầu thực tế. Ngoài việc thu hút các chuyên gia có uy tín, Đà Nẵng cần tạo ra cơ chế linh hoạt, cho phép các cơ quan, đơn vị dễ dàng tiếp nhận nhân lực làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian, đặc biệt là đối với các dự án nghiên cứu cụ thể của Thành phố.

Cần chú trọng thu hút và tuyển chọn các chuyên gia, nhà khoa học, cùng những người tài năng vào làm việc trong khu vực công. Việc tuyển chọn phải được thực hiện một cách có chọn lọc, phù hợp với từng nhóm hoạt động lãnh đạo, quản lý, và tham mưu hoạch định chính sách, nhằm tối ưu hóa hiệu quả công việc trong mỗi ngành nghề. Đồng thời, nghiên cứu và đề xuất các chính sách ưu tiên, trọng dụng những cán bộ, công chức, viên chức có năng lực xuất sắc hiện đang công tác

tại các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố Đà Nẵng.

Xây dựng và ban hành các tiêu chí rõ ràng về tài năng, đạo đức, năng lực thực tiễn và khả năng hoàn thành công việc cho từng ngành nghề và lĩnh vực thu hút nhân tài là bước đi quan trọng. Những tiêu chuẩn này cần được lượng hóa để tạo ra cơ sở rõ ràng trong việc phát hiện, tiến cử, giới thiệu, phân công và bố trí công việc cho những người có tài năng.

Mặt khác, vai trò của người lãnh đạo trong việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài là vô cùng quan trọng. Lãnh đạo phải là người có phẩm chất đạo đức, tài năng thực sự, với tư duy đổi mới trong công tác cán bộ, đặt lợi ích quốc gia, dân tộc lên trên lợi ích cá nhân. Cũng cần nhận thức rằng không ai là hoàn hảo; trong mỗi con người đều có cả điểm mạnh và điểm yếu. Để những điểm mạnh phát triển và tỏa sáng, còn những điểm yếu mờ dần, “làm cho phần tốt trong mỗi con người nảy nở như hoa mùa xuân và phần xấu bị mất dần đi” [82, tr.672], đòi hỏi một cái nhìn sáng suốt, một tâm lòng rộng mở và sự trân trọng đối với tài năng. Mỗi cá nhân là một thực thể riêng biệt, và người đứng đầu cần phải tôn trọng sự đa dạng này. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là không có sự hòa hợp trong tổng thể. Hòa hợp không phải là hòa tan, mà là khả năng chọn lựa và kết hợp những yếu tố tương đồng, phù hợp để hoàn thiện tổ chức từ những cá thể độc lập. Chỉ khi tôn trọng sự khác biệt của mỗi cá nhân, chúng ta mới có thể tạo ra sức mạnh tổng hợp của tập thể. Đồng thời, nếu không có sự đoàn kết vì mục tiêu chung, thì dù cá nhân có tài năng xuất sắc đến đâu, họ cũng sẽ rơi vào trạng thái tự cô lập, làm giảm đi hiệu quả đóng góp của mình trong tổ chức.

Ba là, đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

Ban hành các chương trình, kế hoạch và tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho các giai đoạn tiếp theo. Trong thời gian tới, nghiên cứu và ban hành các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ quản lý, lãnh đạo cho thành phố như tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo các tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý (gồm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức hoặc

bồi dưỡng theo tiêu chuẩn hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo, quản lý các cấp, bồi dưỡng kiến thức theo ngành, lĩnh vực công tác). Tổ chức các chương trình đào tạo nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý dành cho cán bộ thuộc diện quản lý của Ban Thường vụ Thành ủy. Tổ chức các khóa học chuyên sâu về kỹ năng quản lý chính quyền đô thị cho các cán bộ là Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban Nhân dân phường, xã (bao gồm cả đương chức và cán bộ trong quy hoạch). Cũng cần triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở giáo dục quốc tế, dành cho cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ trẻ có tiềm năng phát triển, nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực kế cận cho các vị trí lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn từ 2025 đến 2030 và những năm tiếp theo.

Xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, theo hướng tiếp cận chuẩn quốc tế, đáp ứng yêu cầu chung và yêu cầu thực thi nhiệm vụ công vụ. Triển khai đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các ngành quan trọng, các lĩnh vực mũi nhọn của thành phố đã được xác định tại Nghị quyết 43-NQ/TW. Đề xuất chương trình và tổ chức bồi dưỡng chất lượng cao với nội dung chuyên sâu, chuyên ngành, mang tính đột phá dành cho công chức, viên chức các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của Thành phố Đà Nẵng.

Thành phố Đà Nẵng cần tập trung nâng cao chất lượng các hoạt động đào tạo, đặc biệt là các khóa đào tạo ngắn hạn và chuyên sâu, với mục tiêu đáp ứng yêu cầu thực tiễn của địa phương và thúc đẩy tính ứng dụng trong công việc. Trong việc cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học ở nước ngoài, cần phải xem xét kỹ lưỡng để đảm bảo rằng ngành nghề được lựa chọn có liên quan trực tiếp đến nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố, đồng thời đáp ứng các tiêu chí trong kế hoạch đào tạo cán bộ. Thành phố khuyến khích các cán bộ chủ động tìm kiếm các cơ hội học bổng để nâng cao chuyên môn và kỹ năng của bản thân. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh các chương trình đào tạo, tập trung vào việc cải thiện kỹ năng chuyên môn và nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý cũng như người lao động trong các doanh nghiệp. Điều này sẽ giúp tạo ra một lực lượng lao động chất

lượng cao, đáp ứng được yêu cầu phát triển của thành phố trong tương lai. Đối với đào tạo sau đại học, chỉ nên cử cán bộ công chức, viên chức đi học ở nước ngoài nếu ngành nghề đó đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và các tiêu chí trong quy hoạch đào tạo cán bộ. Thành phố cũng khuyến khích cán bộ tự tìm kiếm học bổng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Đồng thời, cần tăng cường các chương trình hỗ trợ đào tạo, đặc biệt chú trọng đến việc nâng cao kỹ năng chuyên môn và nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý cũng như người lao động trong các doanh nghiệp, góp phần tạo ra một lực lượng lao động chất lượng cao, sẵn sàng đáp ứng nhu cầu phát triển của Thành phố.

Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng lý thuyết gắn với thực hành, kết thúc khóa học tổ chức khảo sát, kiểm tra, tổ chức hội thi chuyên đề các kỹ năng nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp, chuyên sâu của công chức, viên chức trong công tác lãnh đạo, quản lý và thực thi nhiệm vụ. Nâng cao năng lực quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng cơ chế huy động các tổ chức, cá nhân có năng lực, uy tín nước ngoài tham gia giảng dạy cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Đà Nẵng cần tiếp tục triển khai những biện pháp nhằm phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo một cách mạnh mẽ và hiệu quả. Việc xây dựng và sắp xếp hợp lý hệ thống giáo dục, từ giáo dục đại học đến đào tạo nghề, là yếu tố then chốt để đáp ứng nhu cầu thực tế của xã hội. Bên cạnh đó, công tác xã hội hóa trong giáo dục, đặc biệt là giáo dục chuyên nghiệp, cần được thúc đẩy mạnh mẽ. Một trong những mục tiêu quan trọng là đẩy nhanh tiến độ thực hiện dự án khu đô thị Đại học Đà Nẵng, đảm bảo sự phát triển đồng bộ theo quy hoạch đã được phê duyệt. Cùng với đó, việc thành lập Đại học Quốc gia Đà Nẵng cần được ưu tiên triển khai. Đặc biệt, Đà Nẵng cần không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, đầu tư mạnh mẽ vào cơ sở vật chất, và xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Cần tạo điều kiện để doanh nghiệp tham gia vào các khâu quan trọng trong quy trình đào tạo, đặc biệt là qua việc sử dụng cơ sở vật chất tiên tiến của doanh nghiệp để phục vụ đào tạo và cung cấp chương trình học. Bên cạnh đó, việc hợp tác quốc tế là một yếu tố

quan trọng, giúp các cơ sở đào tạo liên kết với các trường đại học uy tín và các tập đoàn quốc tế. Điều này không chỉ mang lại cơ hội học hỏi lý thuyết mà còn thực hành tại các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nước ngoài, góp phần tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập toàn cầu.

Cần tích cực thúc đẩy các chương trình hợp tác với các cơ sở giáo dục và đào tạo uy tín, cả trong nước và quốc tế. Việc xây dựng một mạng lưới kết nối mạnh mẽ sẽ giúp chia sẻ những kinh nghiệm quốc tế quý báu trong việc thu hút, sử dụng nhân tài. Đồng thời, cần tổ chức các cuộc trao đổi học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia và tổ chức quốc tế về chính sách và pháp luật liên quan đến vấn đề này. Một yếu tố quan trọng là chủ động tham gia các diễn đàn quốc tế để học hỏi và chia sẻ những mô hình, chính sách thành công trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Cũng cần tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có năng lực tham gia các hội thảo, hội nghị quốc tế, từ đó tích lũy thêm kiến thức và kinh nghiệm, đồng thời tham gia các chương trình đào tạo ngắn hạn, dài hạn để nâng cao năng lực và phát huy tối đa khả năng chuyên môn, tâm huyết trong công việc.

Bốn là, đổi mới công tác đánh giá nhân tài

Đổi mới công tác đánh giá nhân tài, coi trọng việc đánh giá thường xuyên và khách quan, từ đó có những chính sách đào tạo và phát triển phù hợp. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, việc thu hút và trọng dụng nhân tài không nên dựa trên những tiêu chuẩn quá khắt khe, mà cần mang tính khách quan và độ lượng. Đánh giá nhân tài cần phản ánh đúng năng lực và phẩm chất, tạo cơ hội bồi dưỡng, phát triển và sử dụng đúng mức sở trường của họ. Quá trình đánh giá này phải góp phần vào việc sàng lọc, phát huy đúng tiềm năng của mỗi người, đảm bảo mỗi nhân tài được trọng dụng một cách hợp lý, mang lại lợi ích cho xã hội. Ngoài ra, việc đánh giá chính xác và công bằng đóng vai trò quan trọng trong việc kết nối trí tuệ của mỗi nhân tài, từ đó bù đắp cho những thiếu sót của nhau và nâng cao trí tuệ tập thể. Vì vậy, cần phải thực hiện đánh giá định kỳ về hiệu quả đóng góp và xu hướng phát triển của mỗi cá nhân sau một khoảng thời gian nhất định (hàng năm, 5 năm,

10 năm, v.v...). Qua đó, có thể điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ của từng người theo hướng gia tăng thử thách, từ đó khuyến khích sự nỗ lực và khả năng vươn lên của họ trong công việc.

Năm là, xây dựng cơ chế tôn vinh và đãi ngộ hấp dẫn, công bằng, minh bạch

Thành phố Đà Nẵng cần thực hiện một chiến lược toàn diện, trọng tâm vào việc ưu tiên cung cấp các chính sách hỗ trợ như cho thuê nhà ở chung cư với mức giá hợp lý. Đồng thời, việc hỗ trợ ban đầu đối với những cá nhân được thu hút về làm việc lâu dài cần phải được thiết kế phù hợp với từng nhóm đối tượng và theo trình độ chuyên môn, cũng như cơ sở đào tạo của họ. Tạo ra những cơ hội để nhân tài tham gia vào các chương trình và dự án quan trọng, có tác động lớn đối với sự phát triển của ngành và địa phương. Qua đó, có thể lựa chọn, bồi dưỡng và phát triển những cá nhân có tiềm năng tạo nguồn lãnh đạo và quản lý các cấp của thành phố. Chế độ đãi ngộ và vinh danh đối với đội ngũ nhân tài sẽ được xây dựng dựa trên công trạng và đóng góp thực tế của từng cá nhân, đảm bảo tính công bằng và minh bạch, tránh tình trạng bình quân chủ nghĩa.

Tiếp tục thực hiện công khai, minh bạch hơn nữa việc sử dụng và tôn vinh nhân tài. Không nên coi công tác tổ chức - cán bộ như một công việc bí mật, khép kín trong nội bộ cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc khép kín trong một số người. Cách làm như vậy chắc chắn không thể thu hút được người tài. Phải đề ra những tiêu chí rõ ràng, thực hiện công khai các cuộc tuyển chọn, bầu cử, bổ nhiệm, kể cả có tranh cử, khắc phục tình trạng “mua quan, bán chức”. Điều quan trọng là thu hút người dân, các tổ chức xã hội vào việc tuyển chọn, đánh giá hiệu quả công việc của nhân tài, nhất là của những nắm giữ vị trí lãnh đạo cơ quan, đơn vị. Việc tôn vinh nhân tài (qua các giải thưởng, danh hiệu) cũng cần được chấn chỉnh, sao cho đúng thực chất, tránh những hiện tượng tiêu cực, ban phát, áo gấm đi đêm. Cần đặc biệt chú trọng cơ chế giới thiệu, tiến cử nhân tài trong các cơ quan nhà nước theo hướng gắn thẩm quyền với trách nhiệm của cá nhân những người đứng đầu các cơ quan trong việc giới thiệu và tuyển dụng, sử dụng nhân tài. Bên cạnh đó, việc tôn vinh và biểu dương các cá nhân tiêu biểu trong lĩnh vực khoa học công

nghệ, đặc biệt là những tài năng trẻ, sẽ góp phần nâng cao giá trị và khuyến khích sự sáng tạo trong cộng đồng.

Ngoài ra, để thu hút và giữ chân nhân tài, cần xây dựng một môi trường làm việc hấp dẫn, đặc biệt là đối với những người sẵn sàng trở về phục vụ đất nước sau khi học hỏi, rèn luyện ở nước ngoài. Chế độ đãi ngộ, bao gồm cả vật chất (lương, thưởng) và tinh thần (động viên, vinh danh), cần được chú trọng để tạo động lực cho những người tài năng cống hiến cho sự nghiệp chung. Thành phố cần thiết lập các chính sách ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi để thu hút và sử dụng các chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài trở về làm việc, đồng thời mở rộng hợp tác với các chuyên gia quốc tế. Nghị quyết số 36-NQ/BCT ngày 26/3/2004 đã khẳng định rõ vai trò quan trọng của cộng đồng Việt kiều: “Việt kiều là bộ phận không thể tách rời của dân tộc Việt Nam”. Vì vậy, việc tạo ra các cơ chế thuận lợi để thu hút trí thức Việt kiều, đồng thời tạo ra cơ hội cho các chuyên gia nước ngoài đóng góp vào sự phát triển của thành phố là điều rất cần thiết. Khi chế độ đãi ngộ xứng đáng được thực hiện, nhân tài sẽ có động lực quay về, phát huy năng lực, góp phần vào sự phát triển của đất nước.

Sáu là, phát huy vai trò nêu gương của đội ngũ lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu đơn vị trong thu hút và trọng dụng nhân tài

Lãnh đạo cần biến tinh thần cầu thị, lắng nghe thành hành động thực tế: sẵn sàng chấp nhận những ý kiến trái chiều, sẵn sàng điều chỉnh quyết sách khi có cơ sở khoa học xác đáng. Bên cạnh đó, vai trò nêu gương còn thể hiện qua sự nhất quán giữa lời nói và việc làm. Khi người lãnh đạo thể hiện sự công tâm trong đánh giá nhân tài, sự khích lệ trong sáng tạo và sự công khai trong tiếp nhận phản hồi, thì chính họ đang xây dựng uy tín cá nhân, đồng thời tạo dựng niềm tin vào môi trường làm việc lành mạnh, công bằng và đáng tin cậy.

Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị cần đặc biệt chú trọng việc tuân thủ các quy định về văn hóa công vụ, đồng thời phải xây dựng một quy trình đánh giá kết quả công việc rõ ràng, minh bạch và có tính khả thi. Họ cần xây dựng một môi trường làm việc dân chủ, khuyến khích sự tham gia của tất cả các thành viên, đồng thời

thúc đẩy sự kết hợp giữa sức mạnh tập thể và sáng tạo cá nhân của mỗi cá nhân xuất sắc. Đặc biệt, việc tạo điều kiện để các nhân tài, các nhà khoa học tham gia vào các hoạt động học hỏi, trao đổi, và giao lưu với các chuyên gia quốc tế là rất quan trọng. Điều này không chỉ giúp họ nâng cao kiến thức chuyên môn mà còn giúp cập nhật những xu hướng phát triển mới, từ đó có thể đóng góp thiết thực vào sự phát triển chung của đất nước cũng như của từng cơ quan, đơn vị.

Chú trọng đến việc xây dựng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo, đặc biệt là trong việc lựa chọn và bố trí người đứng đầu các cấp ủy, cơ quan, đơn vị. Những người lãnh đạo này không chỉ cần có trình độ chuyên môn cao mà còn phải là tấm gương về bản lĩnh chính trị, đạo đức và lối sống mẫu mực trong công việc. Họ phải nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài. Đánh giá, xác định nhân tài phải dựa trên cơ sở các tiêu chí về năng lực trí tuệ, năng lực thực tiễn, hiệu quả thực hiện công việc,... chứ không chỉ qua bằng cấp, chức danh, học vị. Cán bộ đánh giá, “thẩm định” nhân tài phải có thái độ khách quan, công tâm, không phân biệt, định kiến, hẹp hòi. Đây là yếu tố then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng phát hiện và thu hút nhân tài, bởi vì chỉ những người có tài năng thực sự mới có thể nhận diện và trọng dụng nhân tài. Khi người lãnh đạo và người làm công tác cán bộ toàn tâm, toàn ý vì lợi ích chung của tập thể, của Tổ quốc và nhân dân thì mới có thái độ quý mến, trọng thị nhân tài và nhân tài mới xuất hiện.

4.3.4. Đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng

Việc kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm trong thu hút và trọng dụng nhân tài cần đặt trong khuôn khổ thể chế rõ ràng, đồng bộ, mang tính pháp lý cao. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy nhiều quy định còn chung chung, thiếu tính khả thi, chồng chéo hoặc không có chế tài rõ ràng, gây khó khăn trong tổ chức thực hiện và xử lý các sai phạm. Do đó, thời gian tới, Đà Nẵng cần tập trung vào các hướng triển khai sau:

Một là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng, xây dựng một hệ thống pháp luật hoàn thiện và chế tài đủ mạnh để xử lý những cá nhân vi phạm trong quá trình thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. Đồng thời, cần kiên quyết loại bỏ những căn bệnh như phân biệt người trong Đảng và ngoài Đảng, chủ nghĩa kiêu ngạo, thói tư lợi cá nhân, cục bộ, khép kín và lợi ích nhóm. Phải đấu tranh mạnh mẽ với những hiện tượng “cả họ làm quan”, “cha truyền con nối”, nơi mà cán bộ chỉ giữ chức vụ cho người thân trong gia đình hoặc bạn bè, làm mất đi tính công bằng của chính sách.

Hai là, về phía Thành phố Đà Nẵng, sau khi tiếp nhận nhân sự thuộc diện thu hút, cần xây dựng một cơ chế đánh giá riêng biệt, đồng thời hoàn thiện các quy định liên quan đến việc kiểm tra định kỳ hiệu quả công tác và mức độ đóng góp của các cá nhân này. Nội dung đánh giá cần tập trung vào việc thực hiện các cam kết gắn với vị trí việc làm cụ thể, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, phẩm chất đạo đức, v.v... Trên cơ sở đó, Thành phố có thể áp dụng chính sách đãi ngộ và khích lệ phù hợp, đồng thời cũng cần kiên quyết chấm dứt hợp tác đối với những trường hợp không đáp ứng được yêu cầu công tác.

Ba là, cơ quan thanh tra nhà nước cần xây dựng và triển khai các kế hoạch thanh tra định kỳ cũng như đột xuất. Mục tiêu là phát hiện và nhân rộng những điển hình tích cực, đồng thời ngăn ngừa và xử lý kịp thời các vi phạm. Cùng với đó, cơ quan kiểm tra của Đảng cần tăng cường công tác kiểm tra, đặc biệt là trong việc thực hiện chính sách thu hút nhân tài, nhằm xử lý vi phạm với đối tượng thuộc thẩm quyền. Để đạt được hiệu quả cao, cần xây dựng kế hoạch chi tiết cho công tác thanh tra và kiểm tra, bao gồm cả các đợt kiểm tra định kỳ và đột xuất đối với các cơ quan, đơn vị triển khai chính sách thu hút nhân tài. Điều này sẽ giúp phát hiện và xử lý vi phạm ngay từ khi phát sinh, đồng thời nhân rộng các điển hình tốt. Ngoài ra, các cơ quan, ban ngành cần chú trọng vào công tác xây dựng chính sách, giám sát chặt chẽ việc thực thi chính sách về thu hút và trọng dụng nhân tài. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội cũng cần tăng cường

giám sát, không chỉ về chuyên đề mà còn qua giám sát các văn bản quy phạm pháp luật liên quan, nhằm đảm bảo việc thực hiện chính sách đúng đắn và hiệu quả.

Bốn là, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ làm công tác kiểm tra, giám sát. Cụ thể:

- Đào tạo chuyên sâu và liên tục nâng cao năng lực chuyên môn: Cán bộ kiểm tra cần được trang bị kiến thức vững chắc về quy trình tuyển dụng, đánh giá năng lực nhân tài, quản lý nhân sự đặc thù trong lĩnh vực khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, giáo dục, văn hóa nghệ thuật... để hiểu rõ đặc thù và yêu cầu nghề nghiệp của nhân tài.

Đào tạo kỹ năng kiểm tra, thanh tra và giám sát: Bao gồm kỹ năng phân tích hồ sơ, thu thập và xử lý thông tin, kỹ năng làm việc với các tổ chức, cá nhân có liên quan, kỹ năng xây dựng báo cáo và đề xuất biện pháp xử lý sai phạm.

Nâng cao hiểu biết về pháp luật và quy định liên quan: Đảm bảo cán bộ kiểm tra nắm rõ các văn bản pháp luật, quy chế, quy định về thu hút và sử dụng nhân tài để vận dụng chính xác, không bị bỏ sót hoặc vi phạm quy trình pháp lý.

- Đảm bảo tính chuyên nghiệp, minh bạch và khách quan trong kiểm tra, giám sát: Cán bộ làm công tác kiểm tra giám sát phải trung thực, công tâm, không chịu ảnh hưởng bởi lợi ích nhóm, tránh hiện tượng bao che, né tránh xử lý vi phạm. Áp dụng cơ chế luân chuyển, giám sát chéo, tránh tình trạng một cá nhân hoặc nhóm người làm việc độc lập, dễ dẫn đến sai phạm hoặc làm việc không hiệu quả.

- Sử dụng các phần mềm quản lý nhân sự, công cụ phân tích dữ liệu để hỗ trợ công tác kiểm tra giám sát hiệu quả, giảm thiểu sai sót do con người. Cán bộ kiểm tra cần được động viên để chủ động phát hiện và xử lý vi phạm, đồng thời có quyền đề xuất cải tiến quy trình kiểm tra, giám sát.

Việc hoàn thiện thể chế kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm không chỉ nhằm đảm bảo tính minh bạch, hiệu lực thực thi của chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, mà còn góp phần củng cố niềm tin của nhân tài vào môi trường làm việc tại khu vực công, từ đó thúc đẩy họ gắn bó và cống hiến lâu dài cho sự phát triển của Thành phố Đà Nẵng.

Tiểu kết chương 4

Những kết quả tích cực trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội, hiện đại hóa đô thị và nâng cao chất lượng sống tại Thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua đã khẳng định sự đúng đắn trong chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời, thể hiện vai trò tiên phong, sáng tạo của cấp ủy, chính quyền địa phương trong việc xây dựng bộ máy hành chính chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả, lấy con người làm trung tâm phát triển. Trong đó, thu hút và trọng dụng nhân tài được xác định là một trong những động lực then chốt nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của thành phố trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực đời sống.

Do đó, nghiên cứu, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài trong điều kiện Đà Nẵng bước vào giai đoạn phát triển chiến lược mới, đòi hỏi phải nhìn nhận đầy đủ, toàn diện về những thách thức và cơ hội đang đặt ra. Chính quyền thành phố cần dự báo đúng những nhân tố ảnh hưởng đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là trong bối cảnh biến động địa chính trị, xu hướng chuyển dịch lao động và cạnh tranh thu hút chất xám giữa các địa phương trong nước và các quốc gia trên thế giới.

Để nâng cao hiệu quả trong việc thu hút và phát triển nhân tài trong tương lai, thành phố Đà Nẵng cần tiếp tục khai thác và phát triển những giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, đồng thời kết hợp với các quan điểm, đường lối của Đảng và các quy định pháp lý của Nhà nước, kết hợp một cách hài hòa với đặc thù của tình hình kinh tế, xã hội của Đà Nẵng. Cần phải có sự đồng bộ giữa chính sách thu hút nhân tài và công tác cải cách, đổi mới quản lý cán bộ. Mục tiêu là không chỉ tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao, mà còn giải quyết hợp lý mối quan hệ giữa lợi ích của quốc gia, của thành phố và của bản thân nhân tài. Thực hiện đồng bộ các phương hướng và giải pháp này sẽ giúp Đà Nẵng trở thành một trung tâm phát triển bền vững, hội tụ nguồn nhân lực ưu tú, đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN

Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài là sự kết hợp giữa truyền thống quý báu của dân tộc, tinh hoa văn hoá nhân loại và đặc biệt là chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài. Đó là một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cách xác định nhân tài, vai trò của nhân tài, phát hiện và đào tạo nhân tài, cũng như nghệ thuật sử dụng và trọng dụng nhân tài nhằm phát huy sức mạnh của dân tộc. Mục tiêu cao cả của tư tưởng này là lật đổ ách thống trị của đế quốc, xây dựng một xã hội mới công bằng và hạnh phúc, nhân dân được hưởng ấm no, tự do và hạnh phúc.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài có giá trị lý luận và thực tiễn to lớn. Đặc biệt, trong bối cảnh nước ta đang đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, đòi hỏi sự phát huy mạnh mẽ vai trò của đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học và các lực lượng lao động chất lượng cao. Đây chính là thời điểm mà việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài càng trở nên cấp thiết và có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển bền vững và lâu dài của đất nước nói chung, của Thành phố Đà Nẵng nói riêng.

Thành phố Đà Nẵng - với vai trò là trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa của khu vực miền Trung - Tây Nguyên, là một trong những địa phương đi đầu trong việc cụ thể hóa quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Trong những năm qua, Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành và triển khai nhiều cơ chế, chính sách linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tiễn địa phương. Thành phố đã bước đầu xây dựng được môi trường làm việc hấp dẫn, thân thiện, tạo điều kiện thuận lợi cho nhân tài trong và ngoài nước về làm việc, cống hiến. Nhiều mô hình, chương trình thí điểm như: Chính sách thu hút nhân tài Đà Nẵng; Phát triển đội ngũ trí thức trẻ; Mạng lưới chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài... đã phát huy hiệu quả, đóng góp tích cực vào sự phát triển toàn diện của thành phố, đặc

biệt trong các lĩnh vực then chốt như công nghệ thông tin, y tế, giáo dục, quản lý nhà nước.

Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy, việc thu hút và trọng dụng nhân tài tại Đà Nẵng vẫn còn nhiều hạn chế: Một số chính sách chưa thực sự đồng bộ, cơ chế sử dụng nhân tài chưa linh hoạt, đôi khi còn nặng tính hành chính; môi trường phát triển, nhất là trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đổi mới sáng tạo chưa thực sự tạo động lực mạnh mẽ. Đáng chú ý, trong bối cảnh cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt giữa các địa phương, giữa khu vực công và khu vực tư, việc giữ chân và phát huy hiệu quả năng lực của nhân tài đang là một thách thức lớn đối với thành phố. Vì vậy, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài là một nhiệm vụ cấp bách, có vai trò quan trọng, không chỉ để giải quyết những vấn đề còn tồn tại, mà còn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố trong thời kỳ mới.

Dự báo thời gian tới, trước những chuyển biến nhanh chóng, phức tạp của tình hình thế giới, khu vực và trong nước, Việt Nam đang đứng trước thời cơ chiến lược để chuyển mình mạnh mẽ, bước vào kỷ nguyên phát triển mới dựa trên nền tảng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Do đó, Thành phố Đà Nẵng cần chủ động nắm bắt xu thế, xác lập vai trò tiên phong trong việc triển khai các đột phá chiến lược này. Đặc biệt, để phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh trong giai đoạn tới, Đà Nẵng cần xác định rõ thu hút và trọng dụng nhân tài là nhân tố có vai trò vô cùng quan trọng. Để tiếp tục thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng có hiệu quả, trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, cần thực hiện đồng bộ các phương hướng, giải pháp. Về phương hướng: *Một là*, xây dựng chính sách của Đà Nẵng về thu hút và trọng dụng nhân tài dựa trên quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và điều kiện kinh tế - xã hội của Thành phố; *Hai là*, thu hút và trọng dụng nhân tài phải được tiến hành đồng bộ với đổi mới công tác quản lý cán bộ, hướng tới mục tiêu tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao

trên địa bàn thành phố; *Ba là*, thu hút và trọng dụng nhân tài cần giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa lợi ích của đất nước, của Thành phố Đà Nẵng và của nhân tài. Về giải pháp, tác giả đề xuất các giải pháp cơ bản: (1) Đổi mới và nâng cao nhận thức về thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng; (2) Hoàn thiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng; (3) Nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng; (4) Đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng. Thực hiện đồng bộ và hiệu quả các phương hướng và giải pháp trên sẽ góp phần quan trọng trong việc thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Lê Thị Ngọc Hoa (2023), “Thực hiện chính sách thu hút nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng - thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, 8/2023, tr.36-39.
2. Lê Thị Ngọc Hoa (2023), “Thành phố Đà Nẵng vận dụng tư tưởng trọng người hiền tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong thu hút nhân tài”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, tại trang <https://lyluanchinhtri.vn/thanh-pho-da-nang-van-dung-tu-tuong-trong-nguoi-hien-tai-cua-chu-tich-ho-chi-minh-trong-thu-hut-nhan-tai-1126.html>, ngày 14/8/2023.
3. Lê Thị Ngọc Hoa (2023), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài - Giá trị lý luận và thực tiễn”, *Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh*, số chuyên đề, tr.22-27.
4. Hoàng Anh, Lê Thị Ngọc Hoa (2023), “Proposal for some solutions to build high-quality human resources in Da Nang city nowadays” [Đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng hiện nay], *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế 20th International Conference of Human Resource for Sustainable Development, 2023*, Bach Khoa Publishing House, tr.507-514.
5. Lê Thị Ngọc Hoa, Võ Văn Khoa (2024), “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế tại Thành phố Đà Nẵng”, *Tạp chí Khoa học và công nghệ Đại học Thái Nguyên*, S.03/2024, tr.456-465.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Tuấn Anh, Hoàng Anh Tuấn & Đào Thanh Thủy (2025): *Giải pháp đột phá trong chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo*, Tạp chí điện tử Lý luận Chính trị, ngày 17/4/2025.
2. Lê Hữu Ái, Nguyễn Phước Phúc (2012): *Những đột phá của Đà Nẵng về thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao cho tái cơ cấu kinh tế*, Tạp chí Phát triển Kinh tế - Xã hội Đà Nẵng, số 33, tr.18-24.
3. Tạ Ngọc Ái (2019): *Bí quyết dùng người - Chiêu dụng “Hiền tài” - Tổ chức nhân lực*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
4. Hoàng Anh (2022): *Xây dựng con người Việt Nam theo Di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
5. Hoàng Anh (2023), *Đà Nẵng tăng cường thu hút đầu tư trên các lĩnh vực thế mạnh*, <https://baodautu.vn>, cập nhật ngày 14/04/2024.
6. Trần Thị Thảo Anh (2025): *Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông, số 3/2025, tr.37-41.
7. Aranganathan, P. (2018). *Green Recruitment: A New-Fangled Approach to Attract and Retain Talent*. International Journal of Business Management & Research. 8(2), Apr 2018, 69-76.
8. De St. Aubin, D., & Carlsen, B. J. (2008). *Attract, engage and retain top talent: 50 plus one strategies used by the best*. AuthorHouse.
9. Lương Gia Ban (2004): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài và vấn đề trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Tạp chí Khoa học xã hội, số 4(68), tr.27-30.
10. Baker, T. (2014). *Attracting and retaining talent: Becoming an employer of choice*. Palgrave Macmillan.
11. Báo Điện tử Đại biểu nhân dân: *Thành phố Hồ Chí Minh thu hút chuyên gia, nhà khoa học như thế nào?*, ngày 11/11/2023,

https://daibieunhandan.vn/tp-ho-chi-minh-thu-hut-chuyen-gia-nha-khoa-hoc-nhu-the-nao-post349656.html?utm_source=chatgpt.com.

12. Nguyễn Khánh Bất, Trần Thị Huyền (chủ biên) (2012): *Xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
13. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 43-NQ/TW ngày 24-1-2019 của Bộ Chính trị (khóa XII) về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
14. Bộ Nội vụ (2020): *Tờ trình số 6447/TTr-BNV ngày 5/12/2020 về việc phê duyệt “Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài”*, Hà Nội.
15. An Bình (2023), *Đà Nẵng được khuyến nghị là điểm đến an toàn cho du khách quốc tế*, <https://toquoc.vn>, cập nhật ngày 18/04/2023.
16. Anh Cao (2020): *Thành phố Đà Nẵng: Thực tiễn thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công*, <https://moha.gov.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=22D48E3E00E317DB107E3706F225B1CE22F006B7C704FC8B6894F6ABCA85660A&ItemID=44512&webP=portal>, cập nhật ngày 28/12/2020.
17. Ngô Thành Can (2022): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng người tài để kiến quốc trong bối cảnh mới*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 4(2022), tr.44-47.
18. Nguyễn Xuân Canh (2013): *Chiến lược thu hút, sử dụng nhân tài trong khu vực công*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 4/2013, tr.26-28.
19. Doãn Thị Chín (2019): *Học tập Hồ Chí Minh thu hút, trọng dụng nhân tài*, Tạp chí Lý luận Chính trị, số 12(2019), tr.10-15.
20. Chính phủ (2011): *Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020*, Hà Nội.
21. Chính phủ (2017): *Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ đã quy định đối tượng áp dụng chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ*, Hà

Nội.

22. Vũ Hy Chương (2010): *Phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long - Hà Nội*, Nxb Hà Nội, Hà Nội.
23. Nguyễn Hữu Công (2010): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát triển con người toàn diện*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
24. Cục Thống kê Thành phố Đà Nẵng (2023): *Tình hình kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng tháng 12, quý IV và cả năm 2023*, Đà Nẵng.
25. Cục Thống kê Thành phố Đà Nẵng (2024): *Tình hình kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng 6 tháng đầu năm 2024, ngày 28/6/2024*, Đà Nẵng.
26. Phạm Tất Dong (2013): *Khuyến tài*, Nxb Dân trí, Hà Nội.
27. Lê Đình Dũng (2021), “Khi "thu hút nhân tài" không còn là khẩu hiệu suông”, <https://www.phunuonline.com.vn/khi-thu-hut-nhan-tai-khong-con-la-khau-hieu-suong-a1437872.html>, cập nhật ngày 23/06/2021.
28. Bùi Xuân Dũng (2022): *Thu hút, trọng dụng nhân tài, tạo động lực để phát triển nhanh và bền vững*, Tạp chí Lý luận Chính trị điện tử ngày 27/7/2022.
29. Cao Văn Đan (2024): *Nghiên cứu cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 339 (4/2024), tr.29-33.
30. Đảng bộ thành phố Đà Nẵng (2010): *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XX*, Đà Nẵng.
31. Đảng bộ thành phố Đà Nẵng (2020): *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XXII*, Đà Nẵng.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2000): *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011): *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021): *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021): *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần*

- thứ XIII*, tập II, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
36. Phạm Văn Đồng (2011): *Hồ Chí Minh - Tinh hoa và khí phách của dân tộc*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
 37. Trần Đương (2008): *Bác Hồ với nhân sĩ, trí thức*, Nxb Thanh niên, Hà Nội.
 38. Nguyễn Thanh Giang (7/3/2019): *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, <https://tuyengiao.vn>.
 39. Hoàng Thị Giang (2023): *Quan điểm Hồ Chí Minh về các phương thức trọng dụng nhân tài*, Tạp chí Quản lý Nhà nước, số (331), tr.46-49.
 40. Hoàng Thị Giang (2024): *Tính biện chứng trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 1 - 2024, tr.32-42.
 41. Thanh Hà: *215 học viên rút khỏi Đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng*, VOV Tiếng nói Việt Nam, đăng ngày 16/05/2024, https://vov.vn/xa-hoi/215-hoc-vien-rut-khoi-de-an-dao-tao-nhan-luc-chat-luong-cau-cua-tp-da-nang-post1095589.vov?utm_source=chatgpt.com&jskey=XZaixxSL%2BPavEn2Nna4XYwirYNYweHWHAg%3D%3D
 42. Lê Thị Thanh Hà (2023): *Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới*, Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị, số 1, tr.29-36.
 43. Nguyễn Thị Thu Hà (2021): *Bí quyết thu hút và giữ chân nhân tài của EU: Một số gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 4 (247), tr.42-54.
 44. Cao Trung Hà, Nguyễn Hải Hà, Nghiêm Xuân Hùng (2021): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trí thức và vấn đề xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam hiện nay*, Nxb Đại học Huế, Huế.
 45. Ngô Văn Hà (2012): “Hồ Chí Minh với việc trọng dụng trí thức, nhân tài”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, số 3 (256), tr.17-21.
 46. Phạm Minh Hạc (2006): “Tiềm năng - nhân lực - nhân tài”, *Tạp chí Nghiên cứu con người*, (3).

47. Tạ Ngọc Hải và Lục Việt Dũng (2021): *Giải pháp về khung chính sách quốc gia đối với người có tài năng*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 300 (1/2021), tr.50-54.
48. Đào Thị Lệ Hằng (2020): *Tám gương Bác Hồ - Ngọc quý của mọi nhà: Tìm người tài đức*, Nxb Thanh niên, Hà Nội.
49. Thảm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (Chủ biên) (2008): *Tôn trọng trí thức tôn trọng nhân tài kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
50. Lê Thị Hòa (2018): *Vấn đề xây dựng con người có đức và tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Tạp chí Khoa học Đại học Hồng Đức, số (37), tr.91-97.
51. Nguyễn Mạnh Hùng (2023): *Vận dụng tư tưởng trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong xây dựng, phát triển nền công nghiệp quốc phòng thời kỳ mới*, Tạp chí Quốc phòng toàn dân, số 2 (2023), tr.23-25.
52. Trọng Hùng (2021), “Cần chính sách đặc thù để trọng dụng nhân tài”, <https://baodanang.vn/channel/5399/202105/can-chinh-sach-dac-thu-de-trong-dung-nhan-tai-3880304/>, cập nhật ngày 03/05/2021.
53. Phùng Quang Huy, Nguyễn Tùng Lâm (2012): *Tư tưởng, việc làm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số tháng 7/2012.
54. Chu Trọng Huyền (2016): *Chuyện Bác Hồ trọng dụng nhân tài đất nước*, Nxb Văn học, Hà Nội.
55. Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng (2004): *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
56. Nguyễn Đắc Hưng (2007): *Phát triển nhân tài - Chấn hưng đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. Nguyễn Đắc Hưng (2008): *Trí thức Việt Nam tiến cùng thời đại*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Nguyễn Đắc Hưng (2013): *Nhân tài với tương lai đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

59. Nguyễn Văn Khánh (2010): *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
60. Vũ Đức Khiển (2015): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc*, Tạp Nghiên cứu lập pháp, số 10, (5/2015), tr.3-6.
61. Vũ Trung Kiên (2019): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng trí thức và những gợi mở cho hôm nay*, Tạp chí Cộng sản, số 919(5/2019), tr.30-37.
62. Bùi Thị Ngọc Lan, Lê Minh Phương (2023): *Hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng trí thức Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Tạp chí Lý luận Chính trị, số 540 (02-2023), tr.16-23.
63. Trần Danh Lân (2/11/2011): *Đưa cán bộ trẻ về phường, xã ở thành phố Đà Nẵng*, <https://nhandan.vn/dua-can-bo-tre-ve-phuong-xa-o-thanh-pho-da-nang-post561931.html>.
64. V.I.Lênin (2005), Toàn tập, tập 4, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Phùng Thị Lý, Nguyễn Thị Hải Hà (2022): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài và sự vận dụng tư tưởng đó ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ, số 2(77), tr.108-114.
66. Trần Thị Thanh Mai, Vũ Kim Yển (2023), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với nhân tài đất Việt*, Nxb Hà Nội, Hà Nội.
67. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Hồ Chí Minh (2006), *Hồ Chí Minh - Biên niên tiểu sử, tập 3*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.3, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
72. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
73. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
75. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

76. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.11, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.14, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. Hồ Chí Minh (2011): *Toàn tập*, t.15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
83. Trần Văn Minh (2011): *Định hướng và giải pháp phát triển nhân lực thành phố Đà Nẵng đến năm 2020*, Tạp chí Phát triển Kinh tế - Xã hội Đà Nẵng, số 15, tr.2-5.
84. Từ Nê (2012): *Vấn đề nhân tài của nước ta hiện nay*, Tạp chí Xây dựng Đảng, (7), tr.10.
85. Ngô Minh Nguyệt (2022): *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Giáo dục lý luận, số 338 (4/2022), tr.36-40.
86. Đặng Công Ngữ (2010): *Công tác cán bộ trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Đà Nẵng*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 1/2010, tr.38-40.
87. Trần Minh Nhật (2008): *Nhân tố con người - Xưa và nay*, Nxb Hải Phòng, Hải Phòng.
88. Nhiều tác giả (2007): *Bác Hồ cầu hiền tài*, Nxb Thông tấn, Hà Nội.
89. Ott, D. L., Tolentino, J. L., & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 16–19.
90. Hoàng Phê (2003): *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
91. Nguyễn Ngọc Phú (2010): *Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới - những vấn đề lý luận*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
92. Nguyễn Phước Phúc (2017), “Đà Nẵng với việc thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao”, <http://truongchinhtri.danang.gov.vn/>

- ?Page=duandetail&idNews=553, cập nhật ngày 05/10/2017.
93. Nguyễn Minh Phương (2010): *Một số giải pháp phát hiện và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 4/2010, tr.15-18.
 94. Nguyễn Minh Phương (2023): *Hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 1/2023, tr.64-67.
 95. Thạch Phương - Nguyễn Đình An (chủ biên) (2010): *Địa chí Quảng Nam - Đà Nẵng*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
 96. Nguyễn Thị Thu Phương (2009): *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 97. Quốc hội (2008): *Luật cán bộ, công chức*, Luật số 22/2008/QH12.
 98. Quốc hội (2019): *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019*, Luật số 52/2019/QH14.
 99. Thái Thanh Quý (2020): *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước hiện nay*, Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh, số 3-2020, tr.38-43.
 100. Nguyễn Thị Quyết (2023): *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Lý luận chính trị điện tử ngày 11/10/2023.
 101. Nguyễn Duy Quỳnh (2023): *Trọng dụng, phát triển nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Tạp chí Lý luận Chính trị, số (541), tr.63-66.
 102. Nguyễn Đình Quỳnh (2022): *Chủ tịch Hồ Chí Minh với việc lựa chọn và sử dụng người tài, đức (1945-1946)*, Tạp chí Lịch sử Đảng, số 7(2022), tr.49-52.
 103. Hoàng Sơn (2022), “*Vì sao khó thu hút người tài ?*: Bài học từ Đà Nẵng”, <https://thanhnien.vn/vi-sao-kho-thu-hut-nguoi-tai-bai-hoc-tu-da-nang-1851458932.htm>, cập nhật ngày 16/05/2022.
 104. Sở Nội vụ Đà Nẵng (2011): *Báo cáo số 2127/BC-SNV về tình hình thực hiện công tác ngành Nội vụ thành phố Đà Nẵng năm 2011 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2012*, Đà Nẵng.
 105. Sở Nội vụ (2012): *Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và thu*

- hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công, số 2939/SNV-CCVC, ngày 06/10/2021, Đà Nẵng.*
106. Sở Nội vụ Đà Nẵng (2019): *“Thực tiễn thực hiện chính sách thu hút trọng dụng nhân tài trong khu vực công tại thành phố Đà Nẵng”*, Tham luận tại Hội thảo “Chiến lược thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công”, Hà Nội.
 107. Sở Nội vụ (2019): *Báo cáo Tổng kết thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*, UBND Thành phố Đà Nẵng, Đà Nẵng.
 108. Đinh Dũng Sỹ (2021): *Đổi mới tư duy trong trọng dụng, thu hút nhân tài*”, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 16(440), tr.35-43.
 109. Tạp chí Tổ chức Nhà nước (6/4/2021): “Thu hút và trọng dụng nhân tài - Câu chuyện từ Đà Nẵng”, <https://tcnn.vn>.
 110. Giang Thiệu Thanh, Hoàng Yến My (2011): *Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
 111. Thành ủy Đà Nẵng (2017): *Báo cáo số 191-BC/TU ngày 02/11/2017 của Thành ủy Đà Nẵng báo cáo tổng kết thực hiện Nghị quyết trung ương 3 khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*, Đà Nẵng.
 112. Song Thành (2004): *Chiến lược nhân tài - một vấn đề cấp bách của Việt Nam trên đường phát triển và hội nhập*, Tạp chí Lý luận Chính trị, số 8, tr.67-71.
 113. Gia Thành (2025): *243 triệu USD vốn FDI “đổ” vào Đà Nẵng năm 2024, thành phố chủ động “gõ cửa”, nhà đầu tư nước ngoài*, Tạp chí Thế giới và Việt Nam, ngày 11/01/2025, <https://baoquocte.vn/243-trieu-usd-von-fdi-do-vao-da-nang-nam-2024-thanh-pho-chu-dong-go-cua-nha-dau-tu-nuoc-ngoai-300484.html>
 114. Nhiệm Ngạn Thân (2015): *Phát hiện và sử dụng nhân tài*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 115. Hồ Bá Thâm (2006): *Tài năng trẻ phát triển và sử dụng*, Thành phố Hồ Chí Minh, Nxb Thanh niên.
 116. Đào Trọng Thi (2004): *Nghiên cứu xác lập cơ sở khoa học cho quy trình phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài phục vụ công nghiệp hoá, hiện*

- đại hoá đất nước*, Đề tài khoa học cấp nhà nước, mã số ĐTĐL-2004/21.
117. Thủ tướng Chính phủ (2025): *Quyết định Phê duyệt Đề án sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp*, số 759/QĐ-TTg, ngày 14/04/2025, Hà Nội.
 118. Cao Văn Thông, Đỗ Xuân Tuất (2015): *Chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam hiện nay*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
 119. Văn Tất Thu (2010): *Quan điểm và nghệ thuật trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong xây dựng chính quyền cách mạng và kháng chiến kiến quốc*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 5/2010, tr.8-12.
 120. Thủ tướng Chính phủ (2012): *Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 phê duyệt Đề án: “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”*, Hà Nội.
 121. Thủ tướng Chính phủ (2023): *Quyết định 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Hà Nội.
 122. Phan Hữu Tích (2015): *Bàn về nhân tài và phát hiện, sử dụng nhân tài hiện nay*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 8/2015, tr.11-13.
 123. Tổng cục Thống kê (2021): *Niên giám thống kê 2021*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
 124. Minh Trang (2022), *Đà Nẵng tinh giản, cắt giảm gần 3.900 biên chế, người hưởng lương ngân sách*, <https://baochinhphu.vn>, cập nhật ngày 17/08/2022.
 125. Nguyễn Văn Triệu, Nguyễn Duy Quỳnh, Nguyễn Xuân Sang (2021): *Những đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài*, Tạp chí Thanh niên Nghiên cứu Khoa học, số (15), tr.2-11.
 126. Ngô Sỹ Trung (2019): *Bàn về vấn đề nhân tài và xây dựng chính sách nhân tài ở Việt Nam*, Tạp chí Công thương, số (8), tr.279-284.
 127. Nguyễn Xuân Trung và Hoàng Lâm (2016): *Nghệ thuật dùng người, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 10/2016, tr.38-41.
 128. Nguyễn Văn Tuấn, Dương Quang Điện (2024): *Phát hiện và trọng dụng nhân tài - chìa khoá phát triển của Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

129. Trần Anh Tuấn (2011): *Về chính sách phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 8/2011, tr.34-37.
130. Ngô Minh Tuấn (2012): *Đào tạo, bồi dưỡng nhân tài*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số (7), tr.20.
131. Phạm Hồng Tung (2008): *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
132. Trần Thị Minh Tuyết (2022): *Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng và các bài học kinh nghiệm*, Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông, số 530 (4/2022), tr.55-62.
133. Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2000): *Quyết định số 86/2000/QĐ-UBND về thực hiện một số chính sách, chế độ đãi ngộ ban đầu đối với người tự nguyện đến làm việc lâu dài tại thành phố và chế độ khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại thành phố Đà Nẵng, Đà Nẵng*.
134. Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2009): *Báo cáo Sơ kết thực hiện thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp, cơ quan hành chính thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng quản lý, Đà Nẵng*.
135. Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng (2010): *Quyết định số 17/2010/QĐ-UBND ngày 18/6/2010 Ban hành Quy định về việc tiếp nhận, bố trí công tác và chính sách ưu đãi đối với những người tự nguyện đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố Đà Nẵng, Đà Nẵng*.
136. Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng (2012): *Đề án quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2011 - 2020, Đà Nẵng*.
137. Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng (2015): *Đề án 13100 phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công Đà Nẵng đến 2020, Đà Nẵng*.
138. Ủy ban Nhân dân Thành phố Đà Nẵng (2016): *Đánh giá tác động của Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Đà Nẵng (Đề án 922), Đà Nẵng*.

139. Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng (2022): *Kế hoạch số 172/KH-UBND ngày 29/9/2022 về Triển khai Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người có tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030*, Đà Nẵng.
140. Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng (2022): *Quyết định số Số: 3096/QĐ-UBND ngày 30/11/2022 về việc phê duyệt đề án phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tại một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Đà Nẵng.
141. Ủy ban nhân dân Thành phố Đà Nẵng (2022): *Đề án: “Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ và thu hút, trọng dụng người tài năng để phát triển nhân lực khu vực công đến năm 2030”*, số 3919/ĐA-UBND, Đà Nẵng.
142. Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2018): *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
143. Hồ Đức Việt, Phạm Hồng Tung (2012): *Chủ tịch Hồ Chí Minh với bài học lịch sử và kinh nghiệm trọng dụng nhân tài*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
144. Đỗ Vinh, Trần Trung, Hữu Thịnh (2022), “Đà Nẵng nỗ lực thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao”, <https://vtv.vn/vtv8/da-nang-no-luc-thu-hut-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-20220411174216739.htm>, cập nhật ngày 11/04/2022.
145. Đàm Đức Vượng (2010): *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
146. Đàm Đức Vượng (2013): *Một số vấn đề về trí thức và nhân tài*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
147. Đàm Đức Vượng (2014): *Thực trạng và giải pháp xây dựng đội ngũ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp đổi mới đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
148. Weiss, A. , Mackay, N. (2009). *The Talent Advantage: How to attract and Retain the Best and the Brightest* . John Wiley & Sons, Inc.

149. Bùi Như Ý (1998): *Đại Từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hoá thông tin, Hà Nội.
150. Vũ Thị Kim Yến(2020): *Chuyện kể Bác Hồ với nhân sỹ, trí thức*, Nxb Công an Nhân dân, Hà Nội.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1
MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC VỀ THU HÚT VÀ
TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Để cung cấp luận cứ khoa học và đề xuất giải pháp thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh, xin ông/bà vui lòng dành chút thời gian cho biết ý kiến cá nhân về những vấn đề nêu ra dưới đây.

A. TIẾP CẬN CHÍNH SÁCH THU HÚT NHÂN TÀI

1. Ông/bà biết đến chính sách thu hút nhân tài của TP. Đà Nẵng qua kênh thông tin nào?

1. Nhà trường/nơi mình đang học
2. Chính quyền địa phương cấp huyện/xã nơi mình sinh sống
3. Phương tiện truyền thông đại chúng (ti vi, đài, báo)
4. Người thân
5. Bạn bè
6. Khác (ghi rõ).....

2. Điều gì ở chính sách thu hút của thành phố khiến ông/bà quyết định vào làm việc tại cơ quan/đơn vị?

1. Mức lương
2. Các chế độ ngoài lương
3. Chế độ về nhà ở
4. Chế độ trong đào tạo, bồi dưỡng
5. Môi trường làm việc
6. Công việc phù hợp với chuyên môn
7. Cơ hội thăng tiến
8. Gần gia đình
9. Khác (ghi rõ)

B. TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

1. Đào tạo, bồi dưỡng

1.1. Từ khi về cơ quan làm việc, ông/bà đã được cử đi tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng nào sau đây?

1. Đào tại sau Đại học
2. Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ
3. Đào tạo, bồi dưỡng về chính trị (Trung cấp, Cao cấp LLCT)
4. Đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý
5. Khác (ghi rõ)

1.2. Nơi đào tạo?

1. Trong nước
2. Nước ngoài

1.3. Ông/bà được hỗ trợ gì khi tham gia các lớp đào tạo?

1. Hỗ trợ hoàn toàn về mặt kinh phí
2. Hỗ trợ một phần về mặt kinh phí
3. Khác (ghi rõ)

1.4. Đánh giá của ông/bà về sự phù hợp của chính sách đào tạo, bồi dưỡng tại cơ quan, đơn vị?

Tiêu chí	Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp	Rất không phù hợp
1. Cơ hội đào tạo bình đẳng					
2. Các khóa đào tạo hữu ích, giúp nâng cao kiến thức					
3. Chế độ hỗ trợ đào tạo tốt					

2. Sử dụng, đánh giá, đãi ngộ nhân tài

1.1. Ông/bà đánh giá như thế nào về công việc được giao khi tiếp nhận?

1. Rất phù hợp
1. Phù hợp
2. Bình thường
3. Không phù hợp
4. Rất không phù hợp

2.2. Mức độ sử dụng kiến thức của bằng cấp so với công việc là bao nhiêu?

1. Dưới 30%
2. Từ 30% - 50%
3. Từ 50% - 75%
4. Từ 75% - 100%

2.3. Sau bao lâu kể từ ngày tiếp nhận, ông/bà được bổ nhiệm chức vụ quản lý?

1. Chưa được bổ nhiệm
2. 1-2 năm
3. 3 năm
4. 4 năm
5. 5 năm
6. Trên 5 năm

2.4. Đánh giá sự hài lòng của ông/bà về môi trường làm việc?

Tiêu chí	Không hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1. Cơ sở vật chất hỗ trợ cho công việc (máy móc, phương tiện, phòng làm việc,...)			
2. Đồng nghiệp thân thiện, luôn sẵn sàng hỗ trợ, phối hợp trong công việc			
3. Lãnh đạo quan tâm và tạo điều kiện để phát huy năng lực			
4. Lãnh đạo công nhận về trình độ, năng lực của bản thân			
5. Được lắng nghe, chia sẻ và hồi đáp			

2.5. Đánh giá về sự phù hợp của công việc hiện tại?

Tiêu chí	Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp	Rất không phù hợp
1. Vị trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo					
2. Vị trí công việc phù hợp với nguyện vọng cá nhân					
3. Vị trí công việc giúp phát huy kiến thức, kỹ năng được đào tạo					

2.6. Đánh giá của ông/bà về việc sắp xếp, bổ nhiệm, luân chuyển các vị trí công tác của đơn vị?

Tiêu chí	Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp	Rất không phù hợp
1. Đánh giá về việc sắp xếp các vị trí trong cơ quan					
2. Đánh giá về việc lựa chọn, đề bạt các vị trí quản lý trong cơ quan					
3. Đánh giá về việc bổ nhiệm các chức vụ quản lý của đơn vị					
4. Đánh giá về việc luân chuyển, điều động cán bộ của đơn vị					

2.7. Đánh giá của ông/bà về hỗ trợ vật chất khi thực hiện chính sách thu hút?

Tiêu chí	Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1. Quy định mức hỗ trợ 1 lần khi bố trí công tác					
2. Quy định về mức lương					
3. Quy định về mức hỗ trợ tăng thêm hàng tháng					
4. Quy định hỗ trợ về thuê nhà hoặc mua nhà					

2.8. Ông/bà đánh giá mức thu nhập được hưởng hiện nay như thế nào (so với mặt bằng chung toàn hệ thống)?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Bình thường
4. Không tốt
5. Rất không tốt

2.9. Đánh giá của ông/bà về chế độ khen thưởng, tôn vinh, vinh danh các cá nhân tài năng của cơ quan, đơn vị?

1. Rất tốt
2. Tốt
3. Bình thường
4. Không tốt
5. Rất không tốt

2.10. Ông/bà đánh giá như thế nào về tác động của chế độ đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh đến ông/bà trong công việc?

1. Tác động rất tích cực
2. Tác động tích cực
3. Bình thường/ điều đương nhiên nếu mình làm tốt
4. Không có tác động gì
5. Khác

2.11. Hiện tại, ông/bà có yên tâm và hài lòng việc công việc mình đang làm tại cơ quan, đơn vị không?

1. Rất yên tâm và hài lòng
2. Yên tâm và hài lòng
3. Yên tâm nhưng chưa thực sự hài lòng
4. Chưa yên tâm và chưa hài lòng
5. Ý kiến khác (ghi rõ)

2.12. Từ thực tiễn công tác bản thân, ông/bà cho biết một số hạn chế, khó khăn trong công tác thu hút nhân tài ở địa phương hiện nay?

1. Chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng, vẫn thấp khiếm so với khu vực tư
2. Môi trường làm việc chưa thực sự phát huy được thế mạnh cá nhân
3. Khó khăn trong “giữ chân người tài”
4. Cơ chế chưa đủ mạnh để có thể thu hút nhân tài thực sự, đặc biệt là ở các lĩnh vực mũi nhọn.
5. Cơ chế, chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài vẫn còn nhiều vướng mắc, chồng chéo.
6. Khó khăn khác (ghi rõ)

2.13. Theo ông/bà, địa phương cần làm gì để nâng cao hiệu quả chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài?

.....

.....

.....

C. THÔNG TIN CHUNG

1. Lĩnh vực công tác:

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. Đơn vị hành chính | 2. Đơn vị sự nghiệp |
|----------------------|---------------------|

2. Giới tính:

- | | |
|--------|-------|
| 1. Nam | 2. Nữ |
|--------|-------|

3. Tuổi:

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. Dưới 30 tuổi | 4. Từ 41 - 45 tuổi |
| 2. Từ 31 - 35 tuổi | 5. Từ 46 - 50 tuổi |
| 3. Từ 36 - 40 tuổi | 6. Từ 50 tuổi trở lên |

4. Trình độ đào tạo

4.1. Trình độ khi được nhận về cơ quan?

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. Đại học | 2. Thạc sĩ | 3. Tiến sĩ |
|------------|------------|------------|

4.2. Trình độ hiện nay?

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. Đại học | 2. Thạc sĩ | 3. Tiến sĩ |
|------------|------------|------------|

5. Trình độ lý luận chính trị:

- | | | |
|-----------|--------------|------------|
| 1. Sơ cấp | 2. Trung cấp | 3. Cao cấp |
|-----------|--------------|------------|

6. Nhóm ngành đào tạo?

1. Xã hội
2. Y tế
3. Giáo dục
4. Khoa học công nghệ và xây dựng
5. Luật, hành chính và quản lý
6. Kế toán - Tài chính
7. Công nghệ thông tin và viễn thông
8. Nhóm ngành khác

7. Thời gian công tác tại đơn vị:..... năm

8. Chức vụ hiện nay?

- | | |
|------------|--------------------------|
| 1. Quản lý | 2. Chuyên viên/Nhân viên |
|------------|--------------------------|

Xin trân trọng cảm ơn ý kiến của Ông/Bà!

PHỤ LỤC 2

PHIẾU PHỎNG VẤN CÁN BỘ QUẢN LÝ VỀ THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY

I. THÔNG TIN NGƯỜI TRẢ LỜI PHỎNG VẤN

- Cơ quan công tác:.....
- Giới tính:.....
- Tuổi:.....
- Chức vụ:.....
- Trình độ chuyên môn:.....
- Trình độ chính trị:.....

II. NỘI DUNG

Để phục vụ việc nghiên cứu của đề tài, đồng chí vui lòng cho chúng tôi xin ý kiến cho các thông tin dưới đây:

1. Đồng chí cho biết những chủ trương, chính sách của Thành phố Đà Nẵng về việc thu hút, trọng dụng nhân tài và cơ quan của đồng chí đã thực hiện những chính sách như thế nào? Đánh giá những thuận lợi, khó khăn trong việc thực hiện chính sách này? Đánh giá của đồng chí về năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ được thu hút?

2. Theo đồng chí trong các khâu: thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài (trong đó có chính sách đãi ngộ) Thành phố Đà Nẵng đã đạt được những thành tựu như thế nào và cần làm gì để phát huy tốt hơn nữa chính sách này?

PHỤ LỤC 3

MÔ TẢ QUÁ TRÌNH ĐIỀU TRA VÀ XỬ LÝ KẾT QUẢ

- Mục đích điều tra: Nhằm có thêm cứ liệu khoa học để phân tích, làm rõ thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng.

- Đối tượng điều tra: nhóm thứ nhất - đối tượng được thu hút là cán bộ, công chức, viên chức công tác tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn Thành phố; nhóm thứ hai là cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cao ở một số cơ quan, tổ chức trực tiếp tham gia hoạch định và thực thi chính sách nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng.

- Địa điểm điều tra: Thực hiện tại Thành phố Đà Nẵng.

- Nội dung điều tra: các vấn đề thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, Thành ủy Đà Nẵng về thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng; sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng.

- Thời gian điều tra: tháng 05/2024 đến tháng 01/2025.

- Hình thức điều tra: Đối với nhóm thứ nhất, sử dụng phiếu điều tra bản giấy phát trực tiếp đến đối tượng điều tra và kết hợp phiếu điện tử xây dựng trên google forms. Nội dung phỏng vấn (Xem Phụ lục 1).

Đối với nhóm thứ hai, thu thập dữ liệu thông qua phỏng vấn trực tiếp. Nội dung phỏng vấn (Xem Phụ lục 2).

- Xử lý kết quả: Đối với nhóm thứ nhất: Kết quả được nhập liệu và xử lý trên phần mềm Excel.

Đối với nhóm thứ 2: Ghi âm và chép lại toàn bộ nội dung phỏng vấn; mã hóa nội dung theo chủ đề phỏng vấn.

PHỤ LỤC 4
TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC VỀ THU HÚT VÀ
TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG HIỆN NAY
THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

A. TIẾP CẬN CHÍNH SÁCH THU HÚT NHÂN TÀI

1. Biết đến chính sách thu hút nhân tài của Thành phố Đà Nẵng qua kênh thông tin:

Kênh thông tin		Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Nhà trường/nơi mình đang học	Có	157	52,3
	Không	143	47,7
	Tổng	300	100
Chính quyền địa phương cấp huyện/xã nơi mình sinh sống	Có	56	18,7
	Không	244	81,3
	Tổng	300	100
Phương tiện truyền thông đại chúng	Có	202	67,3
	Không	98	32,7
	Tổng	300	100
Người thân	Có	42	14,0
	Không	258	86,0
	Tổng	300	100
Bạn bè	Có	110	36,7
	Không	190	63,3
	Tổng	300	100
Khác	Có	2	0,7
	Không	298	99,3
	Tổng	300	100,0

2. Điều gì ở chính sách thu hút của thành phố khiến ông/bà quyết định vào làm việc tại cơ quan/đơn vị?

		Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Mức lương	Có	70	23.3
	Không	230	76.7
	Tổng	300	100
Các chế độ ngoài lương	Có	202	67.3
	Không	98	32.7
	Tổng	300	100
Chế độ về nhà ở	Có	108	36.0
	Không	192	64.0
	Tổng	300	100
Chế độ đào tạo bồi dưỡng	Có	164	54.7
	Không	136	45.3
	Tổng	300	100
Môi trường làm việc	Có	196	65.3
	Không	104	34.7
	Tổng	300	100
Công việc phù hợp với chuyên môn	Có	184	61.3
	Không	116	38.7
	Tổng	300	100
Cơ hội thăng tiến	Có	86	28.7
	Không	214	71.3
	Tổng	300	100
Gần gia đình	Có	54	18.0
	Không	246	82.0
	Tổng	300	100
Khác	Có	19	6.3
	Không	281	93.7
	Tổng	300	100

B. TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

1. Đào tạo, bồi dưỡng

1.1. Từ khi về cơ quan làm việc, ông/bà đã được cử đi tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng nào?

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng		Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Đào tạo sau đại học	Có	154	51.3
	Không	146	48.7
	Tổng	300	100
Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ	Có	224	74.7
	Không	76	25.3
	Tổng	300	100
Đào tạo, bồi dưỡng về chính trị (trung cấp, Cao cấp LLCT)	Có	189	63.0
	Không	111	37.0
	Tổng	300	100
Đào tạo theo tiêu chuẩn theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý	Có	96	32
	Không	204	68
	Tổng	300	100
Khác (ANQP, CNTT,...)	Có	114	38
	Không	186	62
	Tổng	300	100

1.2. Nơi đào tạo?

Nơi đào tạo	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Trong nước	266	88,7
Nước ngoài	34	11,3
Tổng	300	100,0

1.3. Ông/bà được hỗ trợ gì khi tham gia các lớp đào tạo?

Hỗ trợ đào tạo		Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Toàn bộ kinh phí	Có	148	49,3
	Không	152	50,7
	Tổng	300	100
Một phần kinh phí	Có	172	57.3
	Không	128	42.7
	Tổng	300	100
Khác	Có	92	30.7
	Không	208	69.3
	Tổng	300	100

1.4. Đánh giá của ông/bà về sự phù hợp của chính sách đào tạo, bồi dưỡng tại cơ quan, đơn vị?

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Cơ hội đào tạo bình đẳng	Rất đồng ý	37	12.3
	Đồng ý	145	48.3
	Bình thường	108	36.0
	Không đồng ý	8	2.7
	Rất không đồng ý	2	0.7
	Tổng	300	100
Các khóa đào tạo hữu ích, giúp nâng cao kiến thức	Rất đồng ý	109	36.3
	Đồng ý	148	49.3
	Bình thường	36	12.0
	Không đồng ý	5	1,7
	Rất không đồng ý	2	0,7
	Tổng	300	100
Chế độ hỗ trợ đào tạo tốt	Rất đồng ý	82	27.3
	Đồng ý	139	46,3
	Bình thường	71	23.7
	Không đồng ý	5	1.7
	Rất không đồng ý	3	1.0
	Tổng	300	100

2. Sử dụng, đánh giá, đãi ngộ nhân tài

2.1. Ông/bà đánh giá như thế nào về công việc được giao khi tiếp nhận?

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Rất phù hợp	35	11.7
Phù hợp	98	32.7
Bình thường	142	47.3
Không phù hợp	25	8.3
Tổng	300	100

2.2. Mức độ sử dụng kiến thức của bằng cấp so với công việc là bao nhiêu?

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Dưới 30%	2	0.7
Từ 30% - 50%	48	16.0
Từ 50% - 75%	114	38.0
Từ 75% - 100%	136	45.3
Tổng	300	100.0

2.3. Sau bao lâu kể từ ngày tiếp nhận, ông/bà được bổ nhiệm chức vụ quản lý?

	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Chưa được bổ nhiệm	171	57.0
1 -2 năm	4	1.3
3 năm	10	3.3
4 năm	6	2.0
5 năm	5	1.7
Trên 5 năm	104	34.7
Tổng	300	100.0

2.4. Đánh giá sự hài lòng của ông/bà về môi trường làm việc?

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Cơ sở vật chất hỗ trợ cho công việc (máy móc, phương tiện, phòng làm việc,...)	Rất hài lòng	31	10,3
	Hài lòng	153	51.0
	Không hài lòng	116	38.7
	Tổng	300	100,0
Đồng nghiệp thân thiện, luôn sẵn sàng hỗ trợ, phối hợp trong công việc	Rất hài lòng	96	32,0
	Hài lòng	198	66,0
	Không hài lòng	6	2,0
	Tổng	300	100,0
Lãnh đạo quan tâm và tạo điều kiện để phát huy năng lực	Rất hài lòng	78	26,0
	Hài lòng	191	63.7
	Không hài lòng	31	10,3
	Tổng	300	100,0
Lãnh đạo công nhận về trình độ, năng lực của bản thân	Rất hài lòng	77	25.7
	Hài lòng	184	61,3
	Không hài lòng	39	13.0
	Tổng	300	100,0
Được lắng nghe, chia sẻ và hồi đáp	Rất hài lòng	75	25.0
	Hài lòng	196	65.3
	Không hài lòng	29	9,7
	Tổng	300	100,0

2.5. Đánh giá về sự phù hợp của công việc hiện tại?

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Vị trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo	Rất phù hợp	58	19.3
	Phù hợp	136	45.3
	Bình thường	66	22.0
	Không phù hợp	40	13.3
	Tổng	300	100.0

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Vị trí công việc phù hợp với nguyện vọng cá nhân	Rất phù hợp	55	18.3
	Phù hợp	156	52.0
	Bình thường	57	19.0
	Không phù hợp	32	10.7
	Tổng	300	100.0
Vị trí công việc giúp phát huy kiến thức, kỹ năng được đào tạo	Rất phù hợp	53	17.7
	Phù hợp	136	45.3
	Bình thường	59	19.7
	Không phù hợp	52	17.3
	Tổng	300	100.0

2.6. Đánh giá của ông/bà về việc sắp xếp, bổ nhiệm, luân chuyển các vị trí công tác của đơn vị?

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Về việc sắp xếp các vị trí trong cơ quan	Rất phù hợp	48	16.0
	Phù hợp	149	49.7
	Bình thường	98	32.7
	Không phù hợp	5	1.7
	Rất không phù hợp	0	0,0
	Tổng	300	100,0
Về việc lựa chọn, đề bạt các vị trí quản lý trong cơ quan	Rất phù hợp	45	15,0
	Phù hợp	177	99.0
	Bình thường	65	21.7
	Không phù hợp	13	4.3
	Rất không phù hợp	0	0.0
	Tổng	300	100

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Về việc bổ nhiệm các chức vụ quản lý của đơn vị	Rất phù hợp	47	15.7
	Phù hợp	175	58.3
	Bình thường	67	22.3
	Không phù hợp	11	3.7
	Rất không phù hợp	0	0.0
	Tổng	300	100
Về luân chuyển, điều động cán bộ của đơn vị	Rất phù hợp	32	10.7
	Phù hợp	146	48.7
	Bình thường	91	30.3
	Không phù hợp	31	10,3
	Rất không phù hợp	0	0,0
	Tổng	300	100

2.7. Đánh giá của ông/bà về hỗ trợ vật chất khi thực hiện chính sách thu hút?

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Quy định mức hỗ trợ 1 lần khi bố trí công tác	Rất phù hợp	20	6.7
	Phù hợp	159	53.0
	Bình thường	111	37.0
	Không phù hợp	8	2.6
	Rất không phù hợp	2	0.7
	Tổng	300	100,0
Quy định về mức lương	Rất phù hợp	14	4.7
	Phù hợp	126	42.0
	Bình thường	147	49.0
	Không phù hợp	13	4,3
	Rất không phù hợp	0	0.0
	Tổng	300	100
Quy định về mức hỗ trợ tăng thêm hàng tháng	Rất phù hợp	17	5.7
	Phù hợp	144	48.0
	Bình thường	123	41.0
	Không phù hợp	16	5.3
	Rất không phù hợp	0	0,0
	Tổng	300	100

Tiêu chí	Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Quy định hỗ trợ về thuê nhà hoặc mua nhà	Rất phù hợp	8	2.7
	Phù hợp	117	39.0
	Bình thường	145	48.3
	Không phù hợp	23	7.7
	Rất không phù hợp	7	2,3
	Tổng	300	100

2.8. Ông/bà đánh giá mức thu nhập được hưởng hiện nay như thế nào (so với mặt bằng chung toàn hệ thống)?

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Rất tốt	10	3.3
Tốt	71	23.7
Bình thường	147	49.0
Không tốt	72	24.0
Tổng	300	100,0

2.9. Đánh giá của ông/bà về chế độ khen thưởng, tôn vinh, vinh danh các cá nhân tài năng của cơ quan, đơn vị?

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Rất tốt	19	6,3
Tốt	159	53.0
Bình thường	116	38.7
Không tốt	6	2.0
Tổng	300	100,0

2.10. Ông/bà đánh giá như thế nào về tác động của chế độ đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh đến ông/bà trong công việc?

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Tác động rất tích cực	32	10.7
Tác động tích cực	206	68.7
Bình thường	52	17.3
Không có tác động gì	10	3.3
Tổng	300	100,0

2.11. Hiện tại, ông/bà có yên tâm và hài lòng việc công việc mình đang làm tại cơ quan, đơn vị không?

Mức độ	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Rất yên tâm và hài lòng	36	12.0
Yên tâm và hài lòng	116	38.7
Yên tâm nhưng chưa thực sự hài lòng	114	38.0
Chưa yên tâm và chưa hài lòng	32	10.7
Ý kiến khác	2	0.7
Tổng	300	100.0

2.12. Từ thực tiễn công tác bản thân, ông/bà cho biết một số hạn chế, khó khăn trong công tác thu hút nhân tài ở địa phương hiện nay?

Tiêu chí	Lựa chọn	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng, vẫn thấp khiên so với khu vực tư	Có	208	69.3
	Không	92	30.7
	Tổng	300	100
Môi trường làm việc chưa thực sự phát huy được thế mạnh cá nhân	Có	141	47.0
	Không	159	53.0
	Tổng	300	100
Khó khăn trong “giữ chân người tài”	Có	160	53.3
	Không	140	46.7

Tiêu chí	Lựa chọn	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
	Tổng	300	100
Cơ chế chưa đủ mạnh để có thể thu hút nhân tài thực sự, đặc biệt là ở các lĩnh vực mũi nhọn.	Có	206	68.7
	Không	94	31.3
	Tổng	300	100
Cơ chế, chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài vẫn còn nhiều vướng mắc, chồng chéo.	Có	116	38.7
	Không	184	61.3
	Tổng	300	100
Khó khăn khác	Có	56	18.8
	Không	242	81.2
	Tổng	300	100

2.13. Theo ông/bà, địa phương cần làm gì để nâng cao hiệu quả chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài?

	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Cải thiện điều kiện làm việc (cơ sở vật chất, máy móc, thiết bị...)	46	15.3
Công bằng trong quy hoạch, bổ nhiệm	10	3.3
Chú trọng bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao năng lực	6	2.0
Cần có chính sách đãi ngộ đột phá hơn các địa phương khác	22	7.3
Chế độ đãi ngộ thỏa đáng để cạnh tranh với khu vực tư	27	9.0
Có chính sách tôn vinh, khen thưởng thỏa đáng	14	4,7
Cụ thể hoá chính sách mức độ đãi ngộ ở từng vị trí công việc	21	7.0
Gặp mặt thường niên các nhân tài đã thu hút để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của họ	7	2.3
Đánh giá đúng nhân tài	9	3.0
Tăng cường chế độ đãi ngộ (lương, thưởng,...)	49	16.3

	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm (%)
Tăng cường tính công khai, minh bạch trong thu hút, trọng dụng nhân tài, nâng mức đãi ngộ với các chuyên gia đầu ngành.	14	4.7
Tăng cường chính sách về nhà ở với nhân tài thu hút từ địa phương khác tới làm việc	35	11.7
Bố trí công việc phù hợp với năng lực, chuyên môn	26	8.7
Tăng cường các chế độ đãi ngộ ngoài lương	5	1.7
Tạo điều kiện cho nhân tài tự do sáng tạo và có chế độ đãi ngộ	6	2.0
Trả lương tương ứng với năng lực	3	1.0
Tổng	300	100,0

C. THÔNG TIN CHUNG

1. Lĩnh vực công tác

	Số phiếu	Phần trăm (%)
Đơn vị hành chính	158	52.7
Đơn vị sự nghiệp	142	47.3
Tổng	300	100

1. Giới tính

	Số phiếu	Phần trăm (%)
Nam	176	58.7
Nữ	124	41.3
Tổng	300	100

2. Tuổi

Độ tuổi	Số phiếu	Phần trăm (%)
Dưới 30 tuổi	32	10.6
Từ 31 đến 35 tuổi	76	25.3
Từ 36 đến 40 tuổi	125	41.7

Từ 41 đến 45 tuổi	59	19.7
Từ 46 đến 50 tuổi	8	2.7
Tổng	300	100

4. Trình độ đào tạo

4.1. Trình độ của cán bộ khi được nhận về cơ quan công tác

Trình độ học vấn	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Đại học	210	70
Thạc sĩ	76	25.3
Tiến sĩ	14	4.7
Tổng	300	100

4.2. Trình độ của cán bộ hiện nay

Trình độ học vấn	Số phiếu	Tỷ lệ(%)
Đại học	104	34.7
Thạc sĩ	174	58.0
Tiến sĩ	22	7.3
Tổng	300	100

5. Trình độ lý luận chính trị

Trình độ Lý luận chính trị	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Sơ cấp	50	34.7
Trung cấp	214	58.0
Cao cấp	36	7.3
Tổng	300	100

6. Nhóm ngành đào tạo

Nhóm ngành đào tạo	Số phiếu	Tỷ lệ(%)
Xã hội	29	9.7
Y tế	55	18.3
Giáo dục	38	12.7
Khoa học công nghệ, xây dựng	33	11.0
Luật, hành chính và quản lý	52	17.3
Kế toán - tài chính	34	11.3
CNTT và viễn thông	32	10.7
Nhóm ngành khác	27	9.0
Tổng	300	100

7. Thời gian công tác

Thời gian công tác (năm)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Dưới 5 năm	4	1.3
5 - 10 năm	114	38.0
11 - 15 năm	110	36.7
16 đến 20 năm	65	21.7
Trên 20 năm	7	2.3
Tổng	300	100

8. Chức vụ hiện tại

Chức vụ	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Quản lý	106	35.3
Chuyên viên/ nhân viên	194	64.7
Tổng	300	100

PHỤ LỤC 5 MÃ HOÁ ĐỐI TƯỢNG PHÒNG VẤN

M1: *Phòng vấn thực hiện ngày 07/5/2024 tại Đà Nẵng.*

- Cơ quan công tác: BTC Thành Ủy Đà Nẵng
- Giới tính: Nam
- Tuổi: 42
- Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ
- Trình độ chính trị: Cao cấp

M2: *Phòng vấn thực hiện ngày 14/05/2024 tại Đà Nẵng.*

- Cơ quan công tác: Sở Nội vụ
- Giới tính: Nam
- Tuổi: 46
- Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ
- Trình độ chính trị: Cao cấp

M3: *Phòng vấn thực hiện ngày 17/5/2024 tại Đà Nẵng.*

- Cơ quan công tác: Đài truyền hình thành phố Đà Nẵng
- Giới tính: Nam
- Tuổi: 43
- Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ
- Trình độ chính trị: Cao cấp

M4: *Phòng vấn thực hiện ngày 19/03/2024 tại Đà Nẵng.*

- Cơ quan công tác: Đại học Đà Nẵng
- Giới tính: Nam
- Tuổi: 36
- Trình độ chuyên môn: Phó Giáo sư, Tiến sĩ
- Trình độ chính trị: Trung cấp

M5: *Phòng vấn thực hiện ngày 23/4/2024 tại Đà Nẵng.*

- Cơ quan công tác: Đại học Kinh tế
- Giới tính: Nam
- Tuổi: 51
- Trình độ chuyên môn: Phó Giáo sư, Tiến sĩ
- Trình độ chính trị: Cao cấp

Câu 1: Đồng chí cho biết những chủ trương, chính sách của Thành phố Đà Nẵng về việc thu hút, trọng dụng nhân tài và cơ quan của đồng chí đã thực hiện những chính sách như thế nào? Đánh giá những thuận lợi, khó khăn trong việc thực hiện chính sách này? Đánh giá của đồng chí về năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ được thu hút?

*** Trả lời:**

M1 - Lãnh đạo BTC Thành ủy Đà Nẵng (thực hiện ngày 07/5/2024):

Trong những năm qua, Thành phố Đà Nẵng đã triển khai một số chủ trương và chính sách trọng dụng nhân tài, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh mới. Thành phố đặc biệt chú trọng việc thu hút nhân tài trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, y tế, giáo dục, và các lĩnh vực quan trọng khác thông qua các cơ chế đãi ngộ hợp lý, ưu đãi về chế độ lương, thưởng, hỗ trợ về nhà ở, và các phúc lợi xã hội.

Cụ thể, Ban tổ chức Thành ủy đã triển khai nhiều chương trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; đồng thời, khuyến khích các sáng kiến sáng tạo và đổi mới trong công tác quản lý. Thành phố cũng tạo điều kiện thuận lợi để các cán bộ, công chức có cơ hội phát triển nghề nghiệp thông qua việc tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, và quản lý.

Thuận lợi trong việc thực hiện chính sách thu hút nhân tài bao gồm cơ chế chính sách đã được hoàn thiện, môi trường làm việc ở Đà Nẵng ngày càng trở nên thuận lợi và thu hút. Tuy nhiên, chúng tôi cũng gặp phải một số khó khăn, như nguồn lực tài chính hạn chế trong việc thực hiện các chính sách đãi ngộ, và sự cạnh tranh với các thành phố lớn khác trong việc thu hút nhân tài.

Đánh giá về năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ thu hút, tôi nhận thấy rằng, trong quá trình công tác, những đối tượng thu hút thể hiện ý thức tổ chức kỷ luật cao, khả năng thích ứng nhanh chóng với công việc, cùng với tinh thần trách nhiệm mạnh mẽ. Họ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, vận dụng tối đa chuyên môn vào công việc và tích cực tham gia các hoạt động chung của cơ quan cũng như các hoạt động xã hội. Nhiều người nổi bật với sự năng động và tự tin trong việc tham mưu, đề xuất với lãnh đạo, đồng thời sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp quốc tế. Một số đã đưa ra những sáng kiến mới mẻ, đóng góp

quan trọng vào việc nâng cao năng suất và hiệu quả công việc. Qua thực tế công tác, hàng trăm trường hợp đã trưởng thành, được kết nạp vào Đảng, và được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý như trưởng phòng, phó phòng, giám đốc, phó giám đốc các sở, ngành.

M2 - Lãnh đạo Sở Nội Vụ Thành phố Đà Nẵng (thực hiện ngày 14/5/2024): Thành phố Đà Nẵng luôn chú trọng công tác thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội bền vững và nâng cao chất lượng công tác quản lý, điều hành. Thành phố đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi, như hỗ trợ nhà ở, tăng lương và ưu tiên trong các chế độ đãi ngộ đối với các chuyên gia, cán bộ có năng lực xuất sắc, đồng thời xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo và thân thiện. Sở Nội vụ thành phố đã triển khai các chính sách này thông qua việc tuyển dụng và đào tạo bài bản cho đội ngũ cán bộ, đồng thời đảm bảo quy trình tuyển chọn minh bạch và công bằng. Chúng tôi cũng đặc biệt chú trọng đến công tác định hướng, tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp cho các cán bộ nhân tài.

Tuy nhiên, việc thu hút và giữ chân nhân tài cũng gặp một số khó khăn: Một số đối tượng ban đầu được thu hút về làm việc tại thành phố nhưng sau một thời gian đã xin thôi việc. Nguyên nhân chủ yếu là môi trường làm việc chưa thực sự phù hợp và chế độ đãi ngộ vẫn chưa đủ sức cạnh tranh với các thành phần kinh tế khác. Cũng có trường hợp những người được thu hút và đào tạo bởi thành phố đã không hoàn thành cam kết, nghỉ việc sớm để tìm kiếm cơ hội công việc khác có mức lương cao hơn. Vì vậy, để chính sách thu hút nhân tài thực sự hiệu quả, cần xây dựng cơ chế đãi ngộ phù hợp, với mức độ cạnh tranh cao cả về vật chất lẫn tinh thần, nhằm giữ chân và phát huy tài năng của họ.

Quy định mới yêu cầu các địa phương phải minh bạch và chịu trách nhiệm hơn trong quản lý ngân sách đã tác động đến cách thức thực hiện các chính sách thu hút nhân tài tại thành phố Đà Nẵng. Với quyền tự chủ tài chính, các địa phương phải cạnh tranh mạnh mẽ hơn trong việc thu hút nguồn lực, bao gồm cả nhân tài. Điều này đòi hỏi Đà Nẵng phải có các chính sách đãi ngộ cạnh tranh hơn. Việc phải tuân thủ các quy định chặt chẽ về quản lý ngân sách có thể làm giảm tính linh hoạt trong việc triển khai các chính sách thu hút nhân tài. Hiện nay bộ máy biên

chế của Đà Nẵng đông quá rồi. Cho nên học sinh đi học từ chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao (như Đề án 922), đào tạo học viên đi học ở nước ngoài và trong nước về làm việc nhưng còn dư thừa nhiều, chưa giải quyết được. Đặc biệt là vấn đề biên chế không vào được.

Đội ngũ cán bộ được thu hút trong thời gian qua, không chỉ có trình độ chuyên môn vững vàng mà còn thể hiện tinh thần làm việc trách nhiệm, sáng tạo và nhiệt huyết. Nhờ đó, các công việc quản lý hành chính, giải quyết thủ tục hành chính đã có sự cải thiện rõ rệt. Tuy nhiên, để phát huy tối đa năng lực, chúng tôi sẽ tiếp tục chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng lãnh đạo cho các cán bộ trẻ.

M3 - Lãnh đạo Đài Truyền hình Thành phố Đà Nẵng (thực hiện ngày 17/5/2024): Thành phố đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài. Thành phố luôn chú trọng đến việc tạo ra môi trường làm việc thuận lợi, khuyến khích sự sáng tạo và phát huy tối đa năng lực của mỗi cá nhân. Cụ thể, Đà Nẵng đã triển khai các chính sách ưu đãi về lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ khác đối với những cán bộ, chuyên gia có năng lực, đồng thời mở rộng cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ nhân sự.

Đối với Đài Truyền hình Thành phố, chúng tôi đã thực hiện các chính sách này bằng cách chú trọng tuyển dụng những nhân viên có chuyên môn cao, đồng thời đầu tư vào công nghệ và cơ sở vật chất để tạo điều kiện tốt nhất cho đội ngũ làm việc. Chúng tôi cũng tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo nâng cao kỹ năng cho nhân viên.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, chúng tôi cũng gặp phải một số khó khăn, đặc biệt là việc thu hút nhân tài từ các tỉnh thành khác, do mức sống tại Đà Nẵng chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu của những người có trình độ cao. Bên cạnh đó, một số lĩnh vực như truyền thông số, công nghệ mới cũng gặp thử thách trong việc tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng cao.

Về năng lực làm việc của đội ngũ, tôi đánh giá họ có khả năng sáng tạo, linh hoạt và có tinh thần học hỏi cao. Tuy nhiên, vẫn cần tiếp tục cải thiện về kỹ năng chuyên môn, đặc biệt là trong bối cảnh ngành truyền thông đang phát triển mạnh mẽ với các công nghệ mới.

M4 - Lãnh đạo Đại học Đà Nẵng (*thực hiện ngày 19/3/2024*): Thành phố Đà Nẵng trước đây có chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với các học sinh THPT có thành tích xuất sắc tại các kỳ thi học sinh giỏi quốc gia, thành phố và có cam kết trở về làm việc, phục vụ cho thành phố. Những học sinh này sẽ cử đi học đại học tại các trường đại học quốc tế, trong nước uy tín bằng nguồn ngân sách và sau khi hoàn thành việc học sẽ trở về làm việc theo sự phân công của thành phố. Đại học Đà Nẵng (ĐHĐN) với vai trò là một đại học trọng điểm nên đã rất quan tâm đến công tác thu hút, trọng dụng nhân tài đặc biệt là đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư. Cụ thể, các đơn vị thành viên của ĐHĐN luôn được khuyến khích vận dụng linh hoạt các cơ chế về đãi ngộ để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, như hỗ trợ về tài chính trong giai đoạn đầu làm việc tại ĐHĐN, rút ngắn thời gian tập sự đối với giảng viên có trình độ tiến sĩ. Hiện tại, ĐHĐN đang xây dựng Dự thảo Quy định chính sách tuyển dụng, thu hút và đãi ngộ người có tài năng với nhiều chế độ đãi ngộ về chế độ tập sự, phụ cấp tăng thêm, hỗ trợ khi đạt học hàm Giáo sư, Phó Giáo sư.

Về mặt thuận lợi, Đại học Đà Nẵng đã ký kết hợp tác với nhiều trường đại học danh tiếng trong và ngoài nước, đã triển khai nhiều chính sách đãi ngộ tốt cho cán bộ khoa học trẻ và sinh viên tốt nghiệp xuất sắc. Việc này không chỉ nâng cao chất lượng giáo dục mà còn tạo điều kiện thuận lợi trong việc thu hút chuyên gia và nhân tài từ khắp nơi đến Đà Nẵng.

Về mặt khó khăn, các chính sách, mức đãi ngộ ở chừng mực nào đó vẫn bị hạn chế bởi những quy định về lương, điều kiện làm việc. Bên cạnh đó, rất nhiều người được thu hút có thời gian học tập và làm việc ở nước ngoài nên chưa thể hòa nhập ngay lập tức với văn hóa làm việc tại Việt Nam, tại Đà Nẵng. Đặc biệt, đối với chính sách đào tạo nguồn nhân lực cao, do có khoản thời gian dài từ lúc định hướng cử đi học đến lúc tiếp nhận bố trí việc làm dẫn đến sự khác biệt về nhu cầu bố trí công việc (tại thời điểm này thì có nhu cầu cho vị trí này nhưng 04, 05 năm sau lại khác). Cá nhân những người được cử đi đào tạo cũng có sự thay đổi về suy nghĩ, quan điểm phục vụ, cống hiến sau một thời gian được học tập, làm việc ở nước ngoài. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, Đại học Đà Nẵng phải cạnh tranh

với nhiều trường đại học khác trên thế giới để thu hút nhân tài, đặc biệt là những chuyên gia hàng đầu.

Đội ngũ cán bộ được thu hút có trình độ học vấn cao, được đào tạo từ các trường đại học uy tín cả trong và ngoài nước; có khả năng áp dụng kiến thức chuyên môn vào thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu. Với việc tham gia các mạng lưới hợp tác quốc tế và kinh nghiệm làm việc với các nhà khoa học từ nhiều nước khác nhau, đội ngũ cán bộ được thu hút có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa và tăng cường các mối quan hệ hợp tác quốc tế. Ngoài nghiên cứu, đội ngũ cán bộ của Đại học Đà Nẵng cũng rất chú trọng đến việc giảng dạy và chuyển giao kiến thức cho sinh viên, từ đó đào tạo ra lực lượng lao động chất lượng cao, có khả năng đáp ứng yêu cầu của xã hội và thị trường lao động.

M5 - Lãnh đạo Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng (thực hiện ngày 23/4/2024): Thành phố Đà Nẵng đã triển khai nhiều chính sách quan trọng nhằm thu hút nhân tài, đặc biệt trong các lĩnh vực giáo dục và nghiên cứu khoa học. Một trong những chính sách đáng chú ý là tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi và hỗ trợ tài chính cho các chuyên gia, giảng viên, và nghiên cứu viên có năng lực xuất sắc. Cụ thể, thành phố cam kết cung cấp các gói hỗ trợ về nhà ở, ưu đãi thuê thu nhập và các chế độ đãi ngộ hợp lý đối với những cá nhân có thành tích xuất sắc trong nghiên cứu và giảng dạy. Ngoài ra, Đà Nẵng cũng chú trọng vào việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ, góp phần duy trì và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực kinh tế, công nghệ và khoa học.

Tại Trường Đại học Kinh tế, chúng tôi thực hiện những chính sách này bằng cách mời gọi các giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ chuyên môn cao, đồng thời đẩy mạnh các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng dạy. Việc thu hút nhân tài không chỉ dựa vào chế độ đãi ngộ mà còn tạo ra một môi trường học thuật đầy thử thách và cơ hội phát triển.

Tuy nhiên, việc thực hiện chính sách này cũng đối mặt với một số khó khăn, đặc biệt là việc tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng cao, khi mà cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục, đặc biệt là với các trường đại học lớn trong cả nước, ngày càng gay gắt.

Câu 2: Theo đồng chí trong các khâu: thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài (trong đó có chính sách đãi ngộ) Thành phố Đà Nẵng đã đạt được những thành tựu như thế nào và cần làm gì để phát huy tốt hơn nữa chính sách này?

*** Trả lời:**

M1 - Lãnh đạo BTC Thành ủy Đà Nẵng (thực hiện ngày 07/5/2024):

Thành phố Đà Nẵng đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực, phẩm chất và tinh thần trách nhiệm. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng liên tục được triển khai, từ các khóa học trong và ngoài nước đến các lớp tập huấn về chuyên môn, quản lý nhà nước. Chính sách thu hút nhân tài đã được cải thiện với những cơ chế đãi ngộ hợp lý, hỗ trợ về nhà ở và các phúc lợi xã hội cho cán bộ có thành tích xuất sắc.

Tuy nhiên, để phát huy tốt hơn nữa chính sách này, chúng ta cần chú trọng đến việc cải tiến quy trình đánh giá và tuyển dụng, đảm bảo tính minh bạch và công bằng. Đồng thời, việc xây dựng môi trường làm việc sáng tạo, đổi mới và khuyến khích cán bộ tự phát triển là rất quan trọng. Thành phố cũng cần tiếp tục đầu tư vào các chương trình đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng lãnh đạo để các nhân tài có thể phát huy hết khả năng và đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của Đà Nẵng.

M2 - Lãnh đạo Sở Nội Vụ Thành phố Đà Nẵng (thực hiện ngày 14/5/2024): Trong những năm qua, Thành phố đã có những bước tiến mạnh mẽ trong công tác thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài:

Thứ nhất, trong công tác thu hút nhân tài, Thành phố đã triển khai nhiều chương trình tuyển dụng, đặc biệt là những chương trình liên kết với các trường đại học, tổ chức các cuộc thi tuyển dụng tài năng, đảm bảo phát hiện và lựa chọn được những cá nhân xuất sắc vào làm việc tại các cơ quan hành chính.

Thứ hai, về đào tạo và bồi dưỡng, Đà Nẵng cũng chú trọng công tác nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ công chức thông qua các khóa học trong và ngoài nước, tạo cơ hội học hỏi và phát triển nghề nghiệp. Các chương trình đào tạo đều gắn liền với yêu cầu thực tiễn công việc và nhu cầu phát triển của thành phố.

Thứ ba, về trọng dụng nhân tài, Thành phố đã có những chính sách đãi ngộ hợp lý, công khai và minh bạch, khuyến khích sự cống hiến của đội ngũ cán bộ, công chức. Tuy nhiên, để phát huy tốt hơn nữa chính sách này, chúng ta cần tiếp tục đổi mới cơ chế đãi ngộ, tăng cường các chế độ phúc lợi và ưu đãi cho những cán bộ, công chức có năng lực vượt trội, đồng thời cải cách thủ tục hành chính để tạo môi trường làm việc thuận lợi, thúc đẩy sáng tạo và cống hiến.

M3 - Lãnh đạo Đài Truyền hình Thành phố Đà Nẵng (*thực hiện ngày 17/5/2024*): Trong những năm qua, Thành phố Đà Nẵng đã có những bước tiến mạnh mẽ trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, đặc biệt là trong các ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, du lịch, y tế và truyền thông. Chính sách đãi ngộ nhân tài được triển khai hiệu quả thông qua các chương trình thu hút lao động chất lượng cao, các chính sách ưu đãi về lương, phúc lợi, và cơ hội thăng tiến. Cùng với đó, công tác đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực cũng được chú trọng, nhiều chương trình huấn luyện, các khóa học nâng cao kỹ năng, kiến thức chuyên môn đã được tổ chức, giúp đội ngũ cán bộ, công chức không ngừng cải thiện năng lực.

Tuy nhiên, để phát huy tốt hơn nữa chính sách này, chúng ta cần tiếp tục cải thiện môi trường làm việc, tạo ra nhiều cơ hội thăng tiến rõ ràng và công bằng. Đồng thời, cần tăng cường sự kết nối giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, để nguồn nhân lực không chỉ được đào tạo tốt mà còn có thể áp dụng ngay vào thực tế công việc. Chính sách đãi ngộ cần linh hoạt và sát với nhu cầu thực tế của từng ngành nghề, nhằm khuyến khích sự sáng tạo và cống hiến lâu dài của đội ngũ nhân tài.

M4 - Lãnh đạo Đại học Đà Nẵng (*thực hiện ngày 19/3/2024*): Đà Nẵng đã đạt được những bước tiến vượt bậc trong việc thu hút và phát triển nhân tài, đặc biệt trong các lĩnh vực khoa học công nghệ và giáo dục. Chính sách đãi ngộ ngày càng được cải thiện, tạo ra một môi trường làm việc công bằng, thân thiện và khuyến khích sáng tạo. Các chương trình đào tạo chất lượng cao đã giúp nâng cao năng lực giảng viên và nghiên cứu viên, đồng thời thiết lập các cơ chế trọng dụng nhân tài, góp phần tạo ra nguồn nhân lực chất lượng phục vụ sự phát triển bền vững của thành phố.

Từ góc độ chi phí và lợi ích, việc đầu tư vào thu hút nhân tài là một biện pháp hiệu quả để giảm thiểu rủi ro trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực thay đổi theo thời gian. Tuy nhiên, một chiến lược lâu dài hơn chính là phát triển nguồn nhân lực ngay tại chỗ thông qua các cơ sở giáo dục địa phương. Đà Nẵng cần tận dụng tốt hệ thống các trường đại học và viện nghiên cứu để đào tạo những nhân tài có tay nghề cao, đồng thời hiểu rõ đặc thù địa phương.

Để hỗ trợ mục tiêu này, thành phố cần có những chính sách mạnh mẽ như hỗ trợ học phí, chi phí sinh hoạt cho sinh viên ở các ngành trọng điểm, cung cấp học bổng cho những sinh viên xuất sắc, và ưu tiên tuyển dụng những người có thành tích học tập nổi bật.

M5 - Lãnh đạo Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng (*thực hiện ngày 23/4/2024*): Với vai trò là trung tâm kinh tế và giáo dục của khu vực miền Trung, Đà Nẵng đã đạt được những bước tiến đáng kể trong việc thu hút, đào tạo, và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Thành phố đã chú trọng triển khai các chính sách đãi ngộ nhân tài thông qua việc tạo ra môi trường làm việc thuận lợi, cải thiện cơ sở hạ tầng, và hỗ trợ mạnh mẽ các chương trình đào tạo, nghiên cứu khoa học. Cụ thể, các chính sách thu hút nhân tài trong và ngoài nước, bao gồm ưu đãi về thuế, nhà ở, và các chương trình học bổng, đã góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của Đà Nẵng.

Để nâng cao hiệu quả của những chính sách này, thành phố cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế đãi ngộ, đặc biệt đối với giảng viên, nghiên cứu viên và các chuyên gia cao cấp. Việc tăng cường hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước sẽ không chỉ giúp thu hút mà còn giữ chân nhân tài lâu dài. Đồng thời, thành phố cần chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo, tập trung phát triển các chương trình bồi dưỡng kỹ năng mềm và chuyên môn, tạo điều kiện để nhân tài phát huy hết khả năng và đóng góp tích cực vào sự phát triển của Đà Nẵng cũng như của cả đất nước.