

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: HỒ CHÍ MINH HỌC

Mã số: 9310204

HÀ NỘI - 2025

Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Người hướng dẫn khoa học: **1. PGS.TS. Hoàng Anh**



2. TS. Trần Thị Huyền



Phản biện 1: PGS.TS. Đỗ Xuân Tuất

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Phản biện 2: PGS.TS. Doãn Thị Chín

Học viện Báo chí và tuyên truyền

Phản biện 3: PGS.TS. Nguyễn Văn Chiêu

*Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội*

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
vào hồi 08 giờ 00 ngày 19 tháng 08 năm 2025**

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

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” 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”. 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. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích

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

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

Đối tượng nghiên cứu của luận án là tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài và 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

- Phạm vi 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.

- Phạm vi 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.

- Phạm vi 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.

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 ủy 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:

5. Đóng góp mới của luận án

- 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 phát huy 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 lí luận và thực tiễn của luận án

- 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 tại Thành phố Đà Nẵng.

7. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục. Luận án được kết cấu thành 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

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

Vấn đề thu hút và trọng dụng nhân tài được các học giả trong và ngoài nước quan tâm. Tiêu biểu như: Nguyễn Đắc Hưng, Phạm Tất Dong, Phan Hữu Tích, Phạm Hồng Tung, Đào Trọng Thi, Cao Văn Thống, Đỗ Xuân Tuất, Aranganathan, Tim Baker, Donna De St. Aubin, Alen Weiss, Nancy Mackay, Dana L Ott, Julia Louise Tolentino, Snejina Michailova ... Dưới nhiều góc tiếp cận khác nhau: triết học, tâm lý học, hành chính công, lịch sử,... các học giả đã đóng góp vào việc hệ thống hóa các tiêu chí nhận diện nhân tài, nhấn mạnh các yếu tố phẩm chất, năng lực, tinh thần trách nhiệm và khả năng cống hiến cho cộng đồng, đất nước. Bên cạnh đó, một số công trình đi sâu phân tích các yếu tố tác động đến hiệu quả chính sách nhân tài như: môi trường làm việc, cơ chế đánh giá, chính sách đãi ngộ, cũng như tác động của văn hóa, thể chế và bối cảnh toàn cầu hóa, ... đồng thời đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài trong bối cảnh yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, chuyển đổi số và phát triển bền vững.

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

Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài nhận được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, tiêu biểu như: Trần Đương, Đàm Đức Vượng, Hồ Đức Việt, Chu Trọng Huyền, Nguyễn Xuân Trung, Doãn Thị Chín, Vũ Trung Kiên... Các tác giả đã làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài thông qua việc phân tích các hành động cụ thể của Người trong quá trình cảm hóa, thu hút và sử dụng hiệu quả đội ngũ trí thức, nhân sĩ, trong và ngoài nước, phục vụ cho

sự nghiệp kháng chiến và kiến quốc. Một số công trình tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh dưới góc nhìn nghệ thuật dùng người, nhấn mạnh vai trò của nhân tố con người là yếu tố then chốt cho sự phát triển đất nước. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ chú trọng phát hiện nhân tài mà còn đặc biệt quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện để nhân tài phát huy hết khả năng. Ngoài ra, nhiều tác giả đã làm rõ tính kế thừa và phát triển truyền thống "chiêu hiền đãi sĩ" của dân tộc trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời khẳng định giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc của tư tưởng này trong công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay.

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

Nghiên cứu sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài nhận được nhiều sự quan tâm của các cấp bộ, ngành và nhiều nhà khoa học, nhà nghiên cứu. Có thể kể đến như: Ngô Thành Can, Nguyễn Mạnh Hùng, Nguyễn Duy Quỳnh, Lê Thị Hoà... các công trình đã xuất phát từ tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài vận dụng vào xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh toàn cầu. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng tại Thành phố Đà Nẵng.

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 của 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 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 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: nhân tố về thể chế - chính sách (cơ chế tuyển dụng, đãi ngộ, chính sách trọng dụng nhân tài); 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 đến chiến lược nhân tài 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.

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, 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 trực 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, các nhóm 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.

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 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.

- Thu hút và trọng dụng nhân tài

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.

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

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, chủ thể, 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.

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

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 vị trí, vai trò, chủ thể, nguyên tắc và phương pháp sử dụng người có tài năng và đạo đức 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.

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

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

Quan điểm của Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò của việc thu hút và trọng dụng nhân tài được thể hiện tập trung ở những vấn đề cơ bản sau:

- Một là, thu hút và trọng dụng nhân tài là vấn đề có ý nghĩa chiến lược.
- Hai là, thu hút và trọng dụng nhân tài tạo điều kiện cho nhân tài bộc lộ, phát huy được khả năng của mình.
- Ba là, thu hút và trọng dụng nhân tài góp phần xây dựng con người mới xã hội chủ nghĩa.
- Bốn là, thu hút và trọng dụng nhân tài góp phần vào sự thành công của cách mạng.

2.2.2. Nguyên tắc trong thu hút và trọng dụng nhân tài

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”.

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

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

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

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

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

- *Một là*, 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”.

- *Hai là*, nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhân tài phải toàn diện, thiết thực.

- *Ba là*, về phương pháp đào tạo nhân tài.

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

- *Một là*, đánh giá, sử dụng nhân tài phải “khéo”.

- *Hai là*, đánh giá, sử dụng nhân tài phải đúng sở trường, tạo điều kiện để nhân tài phát huy tài năng và sức sáng tạo.

- *Ba là*, đánh giá, sử dụng nhân tài phải gắn với công tác kiểm tra.

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

Một là, khen thưởng, tôn vinh và đãi ngộ nhân tài một cách kịp thời,

công bằng, coi đó là động lực để họ cống hiến cho đất nước.

Hai là, tạo điều kiện làm việc thuận lợi, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của nhân tài.

Ba là, khen thưởng, tôn vinh, đãi ngộ không chỉ giúp giữ chân nhân tài hiện tại mà còn tạo động lực cho nhân tài thế hệ sau.

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

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

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

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

Tọa lạc ở vị trí chiến lược tại miền Trung Việt Nam, Đà Nẵng không chỉ là cầu nối giữa hai đầu đất nước mà còn là cửa ngõ quan trọng ra biển Đông, kết nối Việt Nam với khu vực Đông Nam Á qua hành lang kinh tế Đông - Tây. Với hệ thống giao thông đa dạng từ đường bộ, đường sắt, hàng không đến cảng biển quốc tế Tiên Sa, Đà Nẵng sở hữu lợi thế vượt trội để phát triển kinh tế, logistics và thu hút đầu tư quốc tế, mở ra nhiều cơ hội nghề nghiệp, đặc biệt trong các lĩnh vực đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thành phố còn nổi bật với tiềm năng du lịch tự nhiên và văn hóa phong phú, gần kề ba di sản thế giới là Huế, Hội An và Thánh địa Mỹ Sơn, tạo nền tảng phát triển ngành dịch vụ và du lịch chất lượng cao. Đặc biệt, chính sách thu hút nhân tài bài bản, hệ sinh thái giáo dục đang phát triển

mạnh cùng môi trường sống trong lành, hiện đại, cũng là yếu tố hấp dẫn nhân tài đến làm việc và sinh sống.

Bên cạnh đó, văn hoá và con người Đà Nẵng với phẩm chất cần cù, tinh thần hiếu học, trung dũng, hiếu khách tạo nên một cộng đồng thân thiện. Môi trường làm việc chuyên nghiệp, an ninh xã hội được đảm bảo, cùng hạ tầng đô thị đồng bộ, là lợi thế để Đà Nẵng trở thành điểm đến lý tưởng cho nhân tài trong và ngoài nước.

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

Nhận thức sâu sắc vai trò chiến lược của nhân tài trong phát triển bền vững, Thành phố Đà Nẵng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách thiết thực nhằm thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng, Thành phố đã sớm triển khai các chương trình hành động cụ thể, như Đề án phát triển nguồn nhân lực khu vực công đến năm 2030, cùng nhiều quyết định ưu đãi về tài chính, cơ hội học tập, phát triển nghề nghiệp và môi trường làm việc thuận lợi. Các chính sách tiếp nhận sinh viên giỏi, chuyên gia đầu ngành, cũng như hỗ trợ kinh phí cho cán bộ đi đào tạo, đã góp phần hình thành đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực, phẩm chất tốt, đáp ứng yêu cầu đổi mới. Lãnh đạo Thành phố luôn thể hiện quyết tâm cao trong việc chỉ đạo, giám sát thực hiện chính sách nhân tài, đồng thời có những điều chỉnh để phù hợp với thực tiễn. Nhờ đó, Đà Nẵng từng bước xây dựng được nguồn lực con người vững mạnh, làm nền tảng quan trọng cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

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

3.2.2.1. Thành tựu đạt được

Một là, thành tựu trong 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.

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

- 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.

Hai là, thiết lập cơ chế đào tạo, bồi dưỡng nhân tài theo hướng chuyên sâu, gắn với thực tiễn và hội nhập.

- Đa dạng hoá các loại hình, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng được triển khai một cách công khai, minh bạch, bảo đảm đúng đối tượng, đúng chuyên môn.

Ba là, xây dựng được cơ chế đánh giá, sử dụng nhân tài khách quan và hiệu quả.

- Quy trình tiếp nhận minh bạch và gắn với nhu cầu thực tiễn.

- Bố trí sử dụng nhân tài đúng người, đúng việc.

- Đánh giá và bổ nhiệm nhân tài công bằng, dựa trên thi tuyển cạnh tranh và hiệu quả công việc.

Bốn là, có cơ chế khen thưởng tôn vinh, đãi ngộ, tạo động lực cho đội ngũ nhân tài cống hiến.

- Tôn vinh nhân tài qua các chương trình, giải thưởng chuyên biệt.

- Phát triển 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.

Năm là, hình thành tư duy lãnh đạo cầu thị, đối thoại trong đội ngũ cán bộ quản lý.

Đội ngũ cán bộ quản lý của Thành phố có tư duy lãnh đạo cầu thị, dân chủ thể hiện qua hoạt động tổ chức các diễn đàn trí thức trong và

ngoài nước, lắng nghe, tiếp thu và cụ thể hóa các ý kiến đóng góp thành chính sách phát triển thiết thực và hiệu quả.

3.2.2.2. Nguyên nhân của thành tựu

Những thành tựu trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng có được là do các nguyên nhân chủ yếu sau:

Một là, sự quan tâm, chỉ đạo sâu sát của Đảng, Nhà nước và lãnh đạo Thành phố trong thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài.

Hai là, tư duy đổi mới, sáng tạo trong lĩnh vực lãnh đạo và điều hành của cấp uỷ và chính quyền các cấp.

Ba là, đội ngũ nhân tài có năng lực, phẩm chất và tinh thần cống hiến.

Bốn là, lợi thế về điều kiện tự nhiên, văn hoá, xã hội và bản sắc 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

Một là, hạn chế về tiêu chí đánh giá và nguyên tắc trong lựa chọn nhân tài

- Ở một số đơn vị tiêu chí “đức” còn đánh giá hình thức, nặng về lý lịch chính trị.

- Tiêu chí “tài” bị đánh đồng với bằng cấp và chức danh.

- Thiếu cơ chế giám sát và phản biện để kiểm nghiệm tiêu chí “đức” và “tài” qua thực tế công tác.

Hai là, hạn chế trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

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

- Chương trình đào tạo chuyên sâu dành riêng cho cán bộ lãnh đạo và quản lý còn hạn chế.

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

- Tình trạng đào tạo và thu hút nhân lực bị phân tán, cơ cấu ngành nghề chưa thực sự hợp lý.

- 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.

Ba là, hạn chế trong đánh giá, sử dụng nhân tài

- Mức độ chủ động của một số đơn vị trong việc tiếp nhận và sử dụng nguồn nhân lực thu hút còn hạn chế.

- 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.

- Việc sử dụng, bố trí công việc cho một số trường hợp chưa thật sự phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo.

Bốn là, hạn chế trong tôn vinh, đãi ngộ nhân tài

- Các hoạt động tôn vinh vẫn chưa được tổ chức thường xuyên và chưa thực sự tạo động lực cho nhân tài.

- Mức hỗ trợ tài chính chưa đủ sức cạnh tranh với các địa phương khác.

- Chính sách hỗ trợ nhà ở và phúc lợi chưa đáp ứng kỳ vọng.

- Chưa xây dựng môi trường làm việc thật sự lý tưởng, đủ sức hấp dẫn nhân tài.

Năm là, phong cách lãnh đạo ở một số đơn vị chưa thực sự cầu thị và lắng nghe.

Phong cách lãnh đạo tại một số đơn vị của Thành phố đôi khi còn thiếu công tâm, dân chủ và cầu thị, dẫn đến tình trạng đánh giá cảm tính, chưa ghi nhận đúng mức năng lực người tài, làm suy giảm niềm tin và mức độ gắn bó của người tài với 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.

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.

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.

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.

Năm là, tâm lý muốn “nhảy việc” của một bộ phận đối tượng thu hút.

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

Từ thực trạng triển khai, thực hiện thu hút và trọng dụng nhân tài; từ những thành tựu và hạn chế trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng và từ góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh có thể xác định những vấn đề đặt ra trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay như sau:

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.

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

- Ảnh hưởng của sự phát triển khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.
- Tác động của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.
- 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.

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.
- 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.

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.
- Chủ trương, chính sách của Thành phố Đà Nẵng về thu hút và trọng dụng nhân tài.
- Thực trạng phát triển của Thành phố Đà Nẵng trong thực hiện 3 đột phá chiến lược.

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

Quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng, của Thành uỷ Đà Nẵng về thu hút, trọng dụng nhân tài và những vấn đề đặt ra từ thực trạng thu hút

và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay từ góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh, nghiên cứu sinh đề xuất các phương hướng sau:

Một là, 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.

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.

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

Để nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

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.

Hai là, thống nhất nhận thức về các tiêu chí xác định nhân tài.

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

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

Một là, bổ sung, hoàn thiện hệ thống chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng.

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.

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.

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.

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

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.

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

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

Bốn là, đổi mới công tác đánh giá nhân tài.

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

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.

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

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.

Hai là, xây dựng cơ chế đánh giá riêng, bổ sung các quy định về việc định kỳ đánh giá hiệu quả công tác, đóng góp của đối tượng thu hút.

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.

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

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 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.

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 CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ

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, 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*, ngày 14/8.
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, *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, tr.456-465.