

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

**THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ
TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG
Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: CHÍNH TRỊ HỌC

MÃ SỐ: 9310201

HÀ NỘI – 2025

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS PHẠM QUỐC THÀNH

TS. LÊ THỊ THU MAI

Đại diện GTCCD
LT
Lê Thị Thu Mai

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng Chấm luận án cấp Học viện
học tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi ... giờ... ngày ... tháng ... năm 202..

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia
- Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với những đột phá mới về công nghệ, đã và đang thúc đẩy mạnh mẽ quá trình đổi mới sáng tạo trên phạm vi toàn cầu. Hơn bao giờ hết, nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ nhân tài, ngày càng trở thành nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Khu vực công (KVC) với vai trò cung cấp dịch vụ công, hoạch định và tổ chức thực thi chính sách (TTCS) cần phải quy tụ và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân tài để kiến tạo sự phát triển của quốc gia.

Ở Việt Nam, tư tưởng trọng dụng nhân tài đã được hình thành từ lâu trong lịch sử dân tộc và tiếp tục được khẳng định trong đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Trong những năm gần đây, nhiều chủ trương và chính sách quan trọng đã được ban hành nhằm thu hút, phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước. Trong bối cảnh dân tộc đang bước vào kỷ nguyên “vươn mình” phát triển, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 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” và tiếp tục được cụ thể hóa bằng nhiều văn bản, nổi bật là Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 *Quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội*. Các chiến lược và văn bản chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài đã tạo khuôn khổ pháp lý quan trọng để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong KVC. Tuy nhiên, để các chủ trương, chính sách này thực sự phát huy hiệu quả, vấn đề quan trọng không chỉ nằm ở việc ban hành chính sách mà còn ở chất lượng và hiệu quả quá trình tổ chức TTCS trong thực tiễn.

Mặc dù tầm quan trọng của nhân tài đã được khẳng định trong các văn bản của Đảng và Nhà nước, song trên thực tế, cả trong nghiên cứu khoa học và thực tiễn chính sách, vẫn còn thiếu sự rõ ràng và thống nhất trong việc định nghĩa nhân tài, đặc biệt là nhân tài trong KVC, cũng như các tiêu chí xác định, đánh giá và sử dụng nhân tài. Vấn đề này trực tiếp ảnh hưởng đến khả năng nhận diện đúng nhân tài, khả năng đánh giá chính xác mức độ đóng góp của họ và áp dụng các chính sách đãi ngộ phù hợp. Hệ quả tất yếu là nguy cơ giảm sức hấp dẫn của KVC đối với nhân tài, đặc biệt khi khu vực tư nhân ngày càng có sự nổi trội hơn về chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc. Vì vậy, để thực thi hiệu quả chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC, việc xây dựng một khung lý thuyết rõ ràng, thống nhất và toàn diện là rất cấp thiết, không chỉ giúp giải quyết các vấn đề lý luận mà còn cung cấp cơ sở khoa học để thiết kế các quy trình thực thi hiệu quả chính sách.

Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM), với vị thế là trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục, khoa học - công nghệ, tài chính, thương mại, dịch vụ hàng đầu cả nước, sau khi sáp nhập (toàn bộ tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu từ

ngày 1/7/2025) đã được mở rộng không gian phát triển, trở thành một “siêu đô thị” đặc biệt với quy mô kinh tế (dự kiến) có thể vượt qua GDP của một số nước ASEAN và một số đô thị lớn trong khu vực [37]. Trong bối cảnh mở rộng không gian phát triển và hướng tới mục tiêu trở thành đô thị văn minh, hiện đại, trung tâm đổi mới sáng tạo của khu vực, Thành phố đang phải đối diện với nhiều thách thức lớn như: nguy cơ ngập lụt ngày càng gia tăng do biến đổi khí hậu, quy mô dân số lớn sau sáp nhập, áp lực phát triển hạ tầng giao thông, quản lý đô thị thông minh, chuyển đổi số và cạnh tranh quốc tế gay gắt.... Để đạt được mục tiêu đến năm 2030 trở thành một đô thị văn minh, hiện đại, trung tâm đổi mới sáng tạo, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, có vị trí nổi trội ở khu vực Đông Nam Á và nằm trong nhóm 100 thành phố toàn cầu [20], hơn lúc nào hết, Thành phố cần phải có một đội ngũ nhân tài có trình độ cao, năng lực sáng tạo và khả năng dẫn dắt quá trình phát triển.

Trong những năm qua, TPHCM đã ban hành và triển khai nhiều chương trình, chính sách nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, việc thực thi các chính sách này vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế như: Quy trình tuyển chọn và bổ nhiệm nhân tài còn mang tính hành chính hóa, thiếu linh hoạt, chưa có sức hấp dẫn mạnh đối với chuyên gia và nhà khoa học cấp cao; Công tác truyền thông chính sách chưa được quan tâm triển khai liên tục, nội dung thiếu hấp dẫn, nhất là trong việc tiếp cận nhân tài quốc tế; Sự phối hợp giữa các cơ quan chuyên môn, nhất là trong bố trí cán bộ sau thu hút và đào tạo còn thiếu đồng bộ... Kết quả là số lượng nhân tài được thu hút vào KVC còn khiêm tốn, mục tiêu thu hút và trọng dụng nhân tài của Thành phố chưa đạt được như kỳ vọng. Điển hình là, giai đoạn 2018 - 2022, Thành phố chỉ thu hút được 5/8 chuyên gia, nhà khoa học và chưa thu hút được người có tài năng đặc biệt (0/6) [76, tr. 71]. Số lượng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc được thu hút vào KVC còn khiêm tốn. Điều này cho thấy vẫn còn khoảng cách đáng kể giữa mục tiêu chính sách và kết quả thực hiện trong thực tiễn.

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu về nhân tài ngày càng gay gắt, TPHCM đang đứng trước cơ hội để bứt phá trở thành trung tâm kinh tế, tài chính, khoa học - công nghệ hàng đầu của khu vực. Do đó, nguồn lực nhân tài được xem là yếu tố quyết định để hiện thực hóa những khát vọng này. Vì vậy, Thành phố cần phải có cơ chế, chính sách vượt trội thu hút nhân tài, chuyên gia, nhà khoa học hàng đầu trong nước và quốc tế và đặc biệt, phải nâng cao chất lượng, hiệu quả việc thực thi các cơ chế, chính sách đó. Đồng thời, việc thực thi thành công chính sách không chỉ có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của riêng Thành phố, mà còn có thể trở thành mô hình mẫu, lan tỏa đến các địa phương khác, góp phần nâng cao hiệu quả quản trị công quốc gia. Từ những lý do trên, nghiên cứu sinh đã lựa chọn đề tài ***“Thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”*** làm luận án của mình.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận và phân tích thực trạng TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM giai đoạn 2015 - 2025 (tháng 6/2025), luận án thực hiện nhằm đề xuất các giải pháp cụ thể, khả thi để nâng cao hiệu quả TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận án thực hiện các nhiệm vụ cụ thể như sau:

1) Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến nhân tài KVC, chính sách và TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC, đặc biệt là các công trình nghiên cứu về vấn đề này ở TPHCM. Thông qua đó, luận án xác định rõ những kết quả chủ yếu mà các công trình đạt được và những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu.

2) Xây dựng cơ sở lý luận về TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC làm nền tảng khoa học cho việc nghiên cứu về TTCS này ở TPHCM.

3) Đánh giá thực trạng TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM giai đoạn 2015 - 2025 (tháng 6/2025), trong đó, làm rõ những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân dẫn đến những thành tựu và hạn chế.

4) Đề xuất hệ thống các giải pháp cụ thể, khả thi nhằm nâng cao hiệu quả TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM thời gian tới, góp phần đưa Thành phố trở thành một trong những địa phương đi đầu cả nước về hội tụ và phát triển nhân tài.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

3.2.1. Phạm vi về chủ thể

Trong đề tài này, luận án chủ yếu nghiên cứu các chủ thể chính, chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc TTCS bao gồm: Thành ủy, Hội đồng nhân dân (HĐND), Ủy ban nhân dân (UBND) và các Sở liên quan (như Sở Nội Vụ, Sở Khoa học và Công nghệ (gồm cả Sở Thông tin và Truyền thông trước đây), Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Văn hóa và Thể thao...) được giao nhiệm vụ TTCS.

3.2.2. Phạm vi không gian

Luận án nghiên cứu trên địa bàn TPHCM trước khi Thành phố sáp nhập tỉnh Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu từ ngày 1/7/2025.

3.2.3. Phạm vi thời gian

Luận án tập trung nghiên cứu TTCS trong giai đoạn từ năm 2015 đến tháng 6/2025. Việc lựa chọn phạm vi thời gian trên đảm bảo sự đồng bộ với phạm vi không gian nghiên cứu.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án vận dụng một số lý thuyết của chính trị học nhằm phân tích vai trò của các chủ thể, cơ chế phối hợp và tác động của các thiết chế chính trị đến quá trình TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Bên cạnh đó, luận án vận dụng các lý thuyết về chính sách công, đặc biệt là lý thuyết chu trình chính sách công và thực thi chính sách để phân tích quá trình triển khai chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Đồng thời, luận án kế thừa các lý thuyết quản trị nguồn nhân lực trong KVC nhằm làm rõ các nội dung thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài trong bối cảnh đô thị đặc biệt.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

4.2.1. Phương pháp luận

Đề tài được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

4.2.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Phương pháp tổng hợp - phân tích tài liệu thứ cấp; phương pháp so sánh; phương pháp nghiên cứu trường hợp; phương pháp điều tra xã hội học bằng bảng hỏi; phương pháp thống kê; phương pháp tiếp cận liên ngành.

5. Những đóng góp mới của luận án

Về lý luận, luận án góp phần làm rõ một số vấn đề lý luận về TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Cụ thể, luận án đã làm rõ các khái niệm cơ bản như: khái niệm và các tiêu chí nhận diện nhân tài nhân tài trong KVC; khái niệm thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC, TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Đồng thời, luận án vận dụng cách tiếp cận liên ngành để xây dựng khung phân tích TTCS nhân tài trong KVC, qua đó góp phần bổ sung và phát triển nghiên cứu về TTCS trong lĩnh vực quản trị công.

Về thực tiễn, luận án cung cấp các dữ liệu mới về thực trạng TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC tại TPHCM thông qua kết quả điều tra xã hội học và phân tích thực tiễn chính sách trong giai đoạn nghiên cứu. Trên cơ sở đó, luận án đã đề xuất một hệ thống giải pháp mới, cụ thể và có tính khả thi trong bối cảnh Thành phố trở thành “siêu đô thị” sau sáp nhập (từ tháng 7/2025). Các giải pháp này bao gồm việc cải cách thể chế, tăng cường truyền thông chính sách, phối hợp liên ngành...nhằm nâng cao hiệu quả TTCS trong điều kiện phát triển mới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần bổ sung và làm rõ cơ sở lý luận về TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Trên cơ sở hệ thống hóa và phân tích các quan điểm lý luận liên quan, luận án làm rõ một số khái niệm cơ bản liên quan đến nhân tài KVC và TTCS, nhằm khắc phục sự thiếu rõ ràng và thiếu thống nhất trong các nghiên cứu trước đây. Việc giải quyết các vấn đề lý luận sẽ góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho các nghiên cứu tiếp theo trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, luận án xây dựng khung phân tích TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC, góp phần làm rõ các yếu tố và cơ chế tác động của quá trình

TTCS đến kết quả chính sách.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án còn là tài liệu tham khảo giá trị cho công tác nghiên cứu, giảng dạy và quản lý thực tiễn. Đối với việc nghiên cứu và giảng dạy, luận án có thể được sử dụng làm tài liệu cho các môn học như Chính trị học, quản trị công, quản lý nhân sự tại các trường đại học. Đối với các cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương, đặc biệt tại TP HCM, luận án là một nguồn tài liệu hữu ích và đáng tin cậy cho các nhà quản lý.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận án bao gồm 4 chương, 14 tiết

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

Chương 2: Thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công - Một số vấn đề lý luận.

Chương 3: Thực trạng thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay và những vấn đề đặt ra.

Chương 4: Mục tiêu và giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

Chương 1

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

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ NHÂN TÀI KHU VỰC CÔNG, THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về nhân tài khu vực công

1.1.1.1. Nghiên cứu về nhân tài

Một là, các công trình nghiên cứu về năng lực của nhân tài.

Nhóm các công trình này tập trung làm rõ những đặc điểm về trí tuệ và tố chất đặc biệt giúp nhận diện nhân tài. Nhân mạnh năng lực trí tuệ, trong công trình “*Cisco Systems: Acquiring and retaining talent in hypercompetitive markets*” (Cisco Systems: Thu hút và giữ chân nhân tài trong các thị trường cạnh tranh khốc liệt), tác giả O'Reilly (2000) cho rằng nhân tài là một bộ phận của nguồn nhân lực, là những người có *thế mạnh riêng* với *năng lực đặc biệt, vượt trội* mà những người khác không thể có hoặc có ở mức độ thấp hơn, giúp họ tạo ra giá trị gia tăng cho tổ chức.

Hai là, các công trình nghiên cứu về phẩm chất của nhân tài.

Nhóm các công trình này làm nổi bật yếu tố đạo đức, sự gắn bó và mong muốn đóng góp của nhân tài. Tác giả Đinh Ngọc Giang (2014) và Nguyễn Ngọc Phú (2010) đều đề cập đến phẩm chất đạo đức là yếu tố không thể thiếu của nhân tài. Trong công trình “*What is talent? Leader to leader*” (Nhân tài là gì? Từ lãnh đạo đến lãnh đạo), nhóm tác giả Ulrich và Smartwood (2012) nhấn

mạnh mẽ trong những phẩm chất rất quan trọng của nhân tài là sự “cam kết” gắn bó lâu dài của họ với tổ chức.

Ba là, các công trình nghiên cứu về phương diện giá trị và thành tích vượt trội của nhân tài. Nhóm các công trình này tập trung vào yếu tố “đầu ra”, nghĩa là các kết quả và tác động mà nhân tài mang lại cho xã hội.

Nhóm tác giả Ericsson, K.A., Prietula, M. J., & Cokely, E. T. (2007) cho rằng tài năng cần được chứng minh bằng thành tích vượt trội và có thể đo lường được. Nếu không có bằng chứng về thành tích đặc biệt thì chúng ta không nói về nhân tài mà nói về năng khiếu.

1.1.1.2. Nghiên cứu về nhân tài trong khu vực công

Thứ nhất, nhóm các công trình nhấn mạnh nhân tài trong KVC là người có năng lực và trình độ vượt trội, trước hết là năng lực trí tuệ, khả năng tư duy sáng tạo, năng lực thực tiễn và kỹ năng chuyên môn của nhân tài KVC.

Nhóm tác giả Nguyễn Hữu Khiển và Lê Thị Ngọc Mai (2023) trong công trình “*Vấn đề tài năng và nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam*” cho rằng nhân tài trong KVC là người có trình độ năng lực nổi trội. Họ sở hữu năng lực trí tuệ, kiến thức, kỹ năng vượt trội, giúp tạo ra sản phẩm và sự cống hiến đặc biệt đối với ngành, lĩnh vực, địa phương hoặc quốc gia. Nhóm tác giả Nguyễn Minh Phương và Đào Thị Lanh (2023) trong công trình “*Hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay*” phân tích cụ thể hơn về năng lực trí tuệ bao gồm sự thông minh, tư duy sáng tạo, khả năng khái quát, dự báo, tiếp thu nhanh (đo lường bằng IQ).

Thứ hai, nhóm công trình nhấn mạnh nhân tài trong KVC là người có phẩm chất đạo đức công vụ và tinh thần cống hiến vì sự nghiệp chung.

Nhóm tác giả Nguyễn Hữu Khiển và Lê Thị Ngọc Mai (2023) cho rằng nhân tài phải có phẩm chất đạo đức, sự cam kết gắn bó và mong muốn cống hiến cho xã hội, đất nước. Ngoài năng lực chuyên môn, họ phải đáp ứng các tiêu chuẩn nghiêm ngặt về chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, tác phong, lễ lễ làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu còn đề cập đến các tiêu chí khác của nhân tài đó là sức khỏe và khả năng chịu đựng áp lực...

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Các công trình đã nhấn mạnh vai trò, các chiến lược và giải pháp để thu hút, trọng dụng nhân tài và kinh nghiệm lịch sử, quốc tế. Nhấn mạnh *tâm quan trọng* của việc thu hút và trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực, công trình “*Bí quyết tuyển dụng và đãi ngộ người tài: 21 bí quyết độc đáo để có được những người tài giỏi nhất trong tổ chức và công ty của bạn*”, tác giả Brian Tracy (2007) [182] cho rằng, thu hút và giữ chân nhân tài là yếu tố *quyết định* sự phát triển và thành công của một tổ chức.

Để thu hút và trọng dụng nhân tài, các công trình nghiên cứu đã đưa ra các *chiến lược và giải pháp* cụ thể. Trong công trình “*Recruiting and Attracting*

Talent. A guide to Understanding and Managing the Recruitment Process” (Tuyển dụng và thu hút nhân tài. Hướng dẫn hiểu biết và quản lý quy trình tuyển dụng), James A. Breugh cho rằng cần xác lập chiến lược thu hút nhân tài với kế hoạch, mục tiêu, giải pháp rõ ràng và cần được tích hợp vào tổng thể chiến lược phát triển của tổ chức.

1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ CHÍNH SÁCH, THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Thứ nhất, các công trình đề cập đến khái niệm, đặc điểm, nội dung chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC (nguồn nhân tài, tiêu chí và phương thức tuyển dụng, môi trường làm việc và đãi ngộ, cơ chế phát huy năng lực và đánh giá, quản lý nhân tài). Tác giả Hoàng Thị Ngân và cộng sự (2025) [101] trong công trình “*Chính sách thu hút nhân tài vào khu vực công ở Việt Nam hiện nay*” cho rằng chính sách thu hút nhân tài là hệ thống định hướng và công cụ do nhà nước thiết kế và vận hành để phát hiện, tuyển chọn, và duy trì những cá nhân có phẩm chất và năng lực vượt trội, góp phần xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiệu quả.

Thứ hai, các công trình đã đề cập đến thực trạng chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Tác giả Nguyễn Minh Phương (2010) [114], trong công trình “*Về chính sách phát hiện, thu hút và đãi ngộ nhân tài trong công vụ ở nước ta hiện nay*” cho rằng trong Luật Cán bộ công chức (2008), nhà nước đã có những quy định liên quan đến chính sách đối với người có tài năng trong nền công vụ.

Thứ ba, các công trình đã đề cập đến giải pháp chính sách. Tác giả James A. Breugh (2009) [196] khẳng định sự cần thiết phải xác lập *chiến lược* thu hút và trọng dụng nhân tài với kế hoạch, mục tiêu, giải pháp rõ ràng và tích hợp vào tổng thể chiến lược phát triển của tổ chức. Tác giả Lê Quang (2013) [115] cho rằng cần có cơ chế, *chính sách đầy đủ*, đồng bộ bao quát mọi khía cạnh từ tuyển dụng, đào tạo, đãi ngộ, môi trường làm việc đến thăng tiến.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu về thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

1.2.2.1. Nghiên cứu về thực thi chính sách công

Thứ nhất, các công trình bàn về khái niệm TTCS, vị trí của thực thi trong chu trình chính sách, bản chất của quá trình thực thi, và tầm quan trọng của việc TTCS. Về cơ bản, các định nghĩa này đề cập đến ba vấn đề chính: *vị trí* của thực thi trong chu trình chính sách, *bản chất* của quá trình thực thi, và *tầm quan trọng* của việc TTCS. Về vị trí, các nhà nghiên cứu đều thống nhất rằng TTCS là một *giai đoạn thiết yếu* trong chu trình chính sách công, nối tiếp giai đoạn hoạch định, là cầu nối để chính sách đi vào cuộc sống.

Thứ hai, các công trình đề cập đến chủ thể TTCS công. Nhóm tác giả Kiều Quỳnh Anh và Hồ Việt Hạnh (2022) [5] nhấn mạnh sự đa dạng của các chủ thể tham gia, tùy thuộc vào chế độ chính trị và điều kiện mỗi quốc gia. Ngoài các cơ quan nhà nước, còn có sự tham gia của các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ, nhà tài trợ, doanh nghiệp, tổ chức nghiên cứu, đào tạo, hiệp hội và người dân.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu về quy trình TTCS công. Theo tác giả Lê Văn Hòa (2016) [64], quy trình quản lý thực thi chính sách công theo kết quả được khái quát thành ba giai đoạn chính gồm: Xây dựng và ban hành văn bản, chương trình, dự án thực thi chính sách công; Tổ chức thực hiện văn bản, chương trình, dự án thực thi chính sách công; Sơ kết, tổng kết thực hiện văn bản, chương trình, dự án thực thi chính sách công.

Thứ tư, các công trình đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng đến TTCS công. các công trình nghiên cứu đã cho thấy, hiệu quả TTCS công còn chịu sự tác động của nhiều yếu tố phức tạp, trong đó yếu tố nội tại của chính sách là *nền tảng*, quyết định khả năng TTCS; yếu tố chủ thể và nguồn lực thực thi là nhóm yếu tố *cốt lõi*. Sự thành công của TTCS phụ thuộc vào phẩm chất, năng lực, sự am hiểu và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức. Đối tượng chính sách với sự tiếp nhận, sự ủng hộ sẽ quyết định *mức độ hợp tác và thành công* của chính sách. Môi trường thực thi với các điều kiện về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội có thể tạo *thuận lợi hoặc cản trở* quá trình thực thi.

1.2.2.2. Nghiên cứu về thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Thứ nhất, nhóm công trình bàn về quy trình TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài, phân tích các bước hoặc các giai đoạn cụ thể trong việc triển khai chính sách.

Công trình “*Human Resource Management in the Public Sector: Policies and Practices*” (Quản lý nguồn nhân lực trong KVC: Chính sách và thực tiễn) của tác giả John Daly (2015) [197] cho rằng chính sách quản lý thu hút nhân tài là một bộ phận của quản lý nhân lực. Quản lý thu hút nhân tài liên quan đến chiến lược của tổ chức và năng lực thu hút, giữ chân, tạo động lực nhân viên. Theo tác giả, quy trình thu hút nhân tài trong KVC thường gồm 3 giai đoạn:

Giai đoạn 1, tuyển dụng nhân tài: phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chiến lược tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng. Ở giai đoạn này, tổ chức cần phân tích những yếu tố sẽ định hình chiến lược tuyển dụng nhân tài. Đồng thời, tổ chức cần xác định các kênh và cách thức tiếp cận ứng viên tiềm năng. Việc lựa chọn phương pháp phù hợp sẽ giúp thu hút được đúng đối tượng nhân tài.

Giai đoạn 2, tìm kiếm nhân tài gồm: sàng lọc nhóm ứng viên và kiểm tra ứng viên. Việc sàng lọc ứng viên nhằm chọn ra những ứng viên tiềm năng nhất. Việc kiểm tra ứng viên tập trung vào kiểm tra năng lực chuyên môn, kỹ năng, hoặc các bài kiểm tra tâm lý để đánh giá sự phù hợp của ứng viên đối với vị trí và văn hóa tổ chức.

Giai đoạn 3, phỏng vấn tuyển chọn nhân tài gồm: phương pháp phỏng vấn và kỹ thuật phỏng vấn. Đây là giai đoạn tương tác trực tiếp để đánh giá ứng viên sâu hơn.

Thứ hai, nhóm các công trình nghiên cứu về thực trạng TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Tác giả Đinh Ngọc Giang (2014) nhấn mạnh rằng tại các tỉnh đồng bằng sông Hồng, việc TTCS thường thiếu sự cụ thể hóa và tuyên truyền hiệu quả, dẫn đến khó thu hút nhân tài. Tác giả Nhiệm Ngân Thân (2016) phê phán cách đánh giá nhân tài dựa vào các tiêu chuẩn cứng nhắc và nhấn mạnh sự cần thiết lấy thực tiễn làm tiêu chuẩn cơ bản nhất để đánh giá cán bộ, từ đó phát hiện, trọng dụng nhân tài, cải thiện bộ máy tổ chức.

Thứ ba, nhóm các công trình nghiên cứu về *các yếu tố ảnh hưởng* đến TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Các công trình tập trung vào các yếu tố thuộc về bối cảnh bên ngoài tổ chức và các yếu tố vĩ mô. Tác giả Trần Văn Ngợi (2015) [105] đề cập đến các nhân tố khách quan như bối cảnh và sự phát triển của nền kinh tế, cùng với các nhân tố chính trị, văn hóa, xã hội. Nhóm này nhấn mạnh vai trò của môi trường chung mà trong đó chính sách được hình thành và thực thi.

Thứ tư, nhóm công trình đề cập đến các giải pháp về TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Các tác giả Lê Văn Từ (2023), Tạ Ngọc Hải, Lục Việt Dũng (2021) đều coi việc nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nhân tài trong các cơ quan, đơn vị là một giải pháp nền tảng. Người lãnh đạo và cán bộ cần nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nhân tài và sự cần thiết phải thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài một cách nghiêm túc.

1.3. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ CHÍNH SÁCH, THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

1.3.1. Nhóm các công trình đề cập đến nhân tài và thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

Khi nghiên cứu về nhân tài trong KVC ở TPHCM, các công trình nghiên cứu đã chỉ ra một số loại nhân tài cần được quan tâm thu hút và giữ chân trong KVC ở TPHCM. Dang Nguyen Truong Giang (2020) trong *“Talent acquisition in public sector: a case study of Ho Chi Minh city”* (Thu hút nhân tài trong KVC: Nghiên cứu trường hợp TPHCM) nhấn mạnh việc thực hiện chính sách thu hút chuyên gia và nhà khoa học để xây dựng thành phố thông minh, góp phần vào các dự án công nghệ cao và quản trị đô thị của Thành phố. Nhóm tác giả Phạm Bá và Đinh Thành (2021) [9] trong công trình *“Thành phố Hồ Chí Minh tạo đột phá từ thu hút nhân tài”* và tác giả Nguyễn Thị Thu Hòa (2024) [65] trong công trình *“Thu hút, trọng dụng nhân tài thúc đẩy quản trị nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh”* tập trung vào nhóm này như lực lượng tương lai cho quản lý và đổi mới.

3.1.2. Nhóm các công trình đề cập đến chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

Trong nhóm này, các công trình tập trung đề cập đến *nội dung chính sách* thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC mà TPHCM đã ban hành; thực trạng chính sách, nhất là những *hạn chế* trong chính sách nhân tài của Thành phố;

giải pháp chính sách bao gồm: chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần; tạo môi trường làm việc thuận lợi; phát huy năng lực, sở trường của nhân tài.

3.1.3. Nhóm các công trình đề cập đến thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

Trịnh Thị Thanh (2011) trong công trình “*Xây dựng và thực hiện chính sách trọng dụng, thu hút nhân tài của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn hiện nay*”, đã đề cập đến quy trình xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện chính sách. Đây là một trong số ít công trình đề cập đến các giai đoạn của quy trình TTCS. Tác giả Phạm Bá và Đinh Thành (2021) [9] đã ghi nhận số lượng nhân tài bước đầu được thu hút vào các lĩnh vực ưu tiên, cùng với những đóng góp ban đầu của họ cho sự phát triển của Thành phố.

1.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.4.1. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Thứ nhất, về nhân tài, thu hút và trọng dụng nhân tài, các công trình nghiên cứu đã cung cấp các tri thức cơ bản về khái niệm và các tiêu chí nhận diện nhân tài, nhân tài trong KVC.

Thứ hai, nhiều công trình nghiên cứu về TTCS, TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC đã mô tả quy trình TTCS với các bước cụ thể, cung cấp một khuôn khổ lý thuyết cho quá trình nghiên cứu.

Thứ ba, nhóm công trình nghiên cứu về chính sách, TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM đã đề cập đến những chương trình, chính sách cụ thể được Thành phố thực hiện nhằm thu hút nhân tài trong KVC.

Thứ tư, các công trình đã cung cấp những bài học kinh nghiệm quý báu về tìm kiếm và trọng dụng nhân tài của cha ông trong lịch sử dân tộc.

1.4.2. Những nội dung luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Thứ nhất, một trong những vấn đề quan trọng trong nội dung lý luận về nhân tài, nhân tài trong KVC là chưa có sự thống nhất về khái niệm và các tiêu chí nhận diện nhân tài trong KVC.

Thứ hai, sự thiếu rõ ràng và thống nhất về quy trình TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC là một rào cản lớn.

Thứ ba, về cơ chế tác động của việc TTCS với kết quả TTCS. Mặc dù các nghiên cứu đã chỉ ra rằng các hoạt động quản lý nhân tài có mối liên hệ với kết quả hoạt động của cá nhân và tổ chức nhưng chúng ta vẫn biết rất ít về cơ chế chính xác mà các quy trình này tạo ra kết quả.

1.4.3. Giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu

1.4.3.1. Giả thuyết nghiên cứu

Một là, các công trình khoa học trong nước và quốc tế về TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC đã hình thành được nền tảng lý luận tương đối đầy đủ nhưng vẫn còn khoảng trống đáng kể liên quan đến việc TTCS này trong bối cảnh đô thị đặc biệt như TPHCM. Hai là, khái niệm nhân tài trong KVC được hiểu theo hướng kết hợp giữa năng lực vượt trội, giá trị cống hiến cho tổ chức và phẩm chất đạo đức công vụ. Hệ thống tiêu chí nhận diện nhân tài KVC cần gắn với đặc thù khu vực công và quản trị đô thị.

Chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC bao gồm các nhóm nội dung cốt lõi: tuyển chọn nhân tài; đào tạo, bồi dưỡng; bố trí, sử dụng; lương và chế độ đãi ngộ; khen thưởng, tôn vinh nhân tài. Quy trình TTCS thu hút và

trọng dụng nhân tài trong KVC được cấu trúc theo chuỗi logic: ban hành văn bản TTCS, truyền thông chính sách, phân công và phối hợp, kiểm tra và giám sát, sơ kết và tổng kết TTCS. Hiệu quả TTCS chịu sự ảnh hưởng chủ yếu bởi các yếu tố: bản thân chính sách, nguồn lực, bối cảnh thực thi và các yếu tố thuộc về đối tượng chính sách (nhân tài).

Ba là, việc TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM giai đoạn 2015 - tháng 6/2025 đã đạt được một số kết quả tích cực. Tuy nhiên, TTCS vẫn tồn tại nhiều hạn chế mang tính hệ thống. Điều này xuất phát từ những nguyên nhân cơ bản về: nhận thức và năng lực lãnh đạo tổ chức thực thi, về phân bổ nguồn lực, bản thân đối tượng chính sách và bối cảnh TTCS.

Bốn là, để nâng cao hiệu quả TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM cần một hệ thống giải pháp mang tính tổng thể và khả thi, trọng tâm là các giải pháp về quy trình TTCS và các điều kiện đảm bảo TTCS.

1.4.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Một là, các công trình khoa học trong nước và quốc tế đã nghiên cứu về nhân tài KVC, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài KVC và TTCS đã đạt được kết quả chủ yếu gì? và đâu là những vấn đề nghiên cứu mà luận án cần tập trung giải quyết?

Hai là, nhân tài trong KVC được định nghĩa như thế nào và đâu là hệ thống tiêu chí nhận diện nhân tài phù hợp với đặc thù của KVC? Chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC bao gồm những nội dung cốt lõi nào? Quy trình TTCS trên được cấu trúc theo những bước nào? Những nhân tố chính nào ảnh hưởng đến hiệu quả TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC?

Ba là, thực trạng TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM giai đoạn 2015 - tháng 6/2025 diễn ra như thế nào? Những ưu điểm và hạn chế chủ yếu là gì và đâu là nguyên nhân dẫn đến những ưu điểm và hạn chế đó?

Bốn là, hệ thống giải pháp nào là cần thiết và khả thi để nâng cao hiệu quả TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM trong bối cảnh Thành phố trở thành “siêu đô thị” sau sáp nhập?.

Chương 2

THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. CÁC KHÁI NIỆM CƠ BẢN

2.1.1. Khái niệm nhân tài trong khu vực công

2.1.1.1. Khái niệm nhân tài

Nhân tài là bộ phận tinh hoa của nguồn nhân lực, là những cá nhân ưu tú, sở hữu năng lực vượt trội, có phẩm chất đạo đức chuẩn mực, có thể đạt được thành tích đặc biệt xuất sắc và có ảnh hưởng đến sự tiên bộ và phát triển chung của xã hội.

2.1.1.2. Khái niệm khu vực công

Ở nước ta, KVC là toàn bộ hệ thống các cơ quan, tổ chức công bao gồm các cơ quan nhà nước, cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, hoạt động dựa trên ngân sách nhà nước, nhằm thực thi quyền lực nhà nước, duy trì trật tự xã hội, ổn định và phát triển, đồng thời cung cấp hàng hóa và dịch vụ công thiết yếu thông qua các thiết chế công, không vì mục tiêu lợi nhuận.

2.1.1.3. Khái niệm và tiêu chí nhận diện nhân tài trong khu vực công

- Khái niệm nhân tài trong KVC:

Nhân tài trong KVC là bộ phận tinh hoa của nguồn nhân lực KVC, là những cá nhân có trình độ, năng lực sáng tạo vượt trội, có phẩm chất đạo đức, lối sống chuẩn mực, có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và nhân dân, có công trình, sản phẩm, thành tích, công trạng hoặc cống hiến đặc biệt tạo nên sự tiến bộ, phát triển của một lĩnh vực, một ngành, của địa phương hoặc đất nước.

- Các tiêu chí nhận diện nhân tài trong KVC:

Một là, có năng lực vượt trội: Nhân tài trong KVC sở hữu các năng lực nổi trội, không chỉ về trí tuệ mà còn về năng lực thực tiễn và năng lực lãnh đạo, quản lý hoặc chuyên môn đáp ứng yêu cầu của hệ thống chính trị và pháp luật.

Hai là, có phẩm chất đạo đức và khát vọng cống hiến: Đây là nền tảng cốt lõi đảm bảo tài năng được sử dụng đúng mục đích và mang lại lợi ích bền vững cho xã hội.

Ba là, có thành tích xuất sắc hoặc đột phá và được xã hội công nhận.

2.1.1.4. Phân loại nhân tài trong khu vực công

Nhân tài trong KVC có thể được phân loại dựa trên các tiêu chí: đối tượng nhân tài; vị trí và vai trò đảm nhiệm; thành phần cấu thành KVC ở Việt Nam; theo cấp độ quản lý; mức độ cống hiến và tiềm năng phát triển.

2.1.2. Khái niệm thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC là quá trình các chủ thể của KVC thực hiện các hoạt động làm cho nhân tài tự nguyện gia nhập vào KVC, đồng thời giao cho họ những nhiệm vụ hoặc chức vụ xứng đáng, với môi trường thuận lợi và chế độ đãi ngộ đặc biệt để phát huy tối đa năng lực vượt trội, đảm bảo sự cống hiến lâu dài của nhân tài trong KVC, nhằm phục vụ hiệu quả lợi ích công và sự phát triển quốc gia.

2.1.3. Khái niệm chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Có thể hiểu, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC là hệ thống các quyết định và giải pháp chiến lược của nhà nước và các chủ thể khác trong KVC nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài, góp phần phục vụ lợi ích công và thúc đẩy sự phát triển nhanh, bền vững quốc gia.

2.1.4. Khái niệm thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC là một giai đoạn trong chu trình chính sách, trong đó các cơ quan nhà nước và các chủ thể khác trong khu vực công thực thi các quyết định và giải pháp chiến lược để thu hút và trọng dụng nhân tài, nhằm phục vụ lợi ích công và thúc đẩy sự phát triển nhanh, bền vững quốc gia.

2.2. QUAN ĐIỂM CỦA CHỦ NGHĨA MÁC-LÊNIN, TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VÀ CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG, CHÍNH SÁCH CỦA NHÀ NƯỚC VIỆT NAM VỀ THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG

2.2.1. Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về thu hút và trọng dụng nhân tài

Chủ nghĩa Mác - Lênin không chỉ đề cao vai trò quyết định của quần chúng nhân dân, mà còn đề cao vai trò của vĩ nhân, lãnh tụ - những nhân tài kiệt xuất trong phong trào cách mạng. Theo đó, những cá nhân được quần chúng

thừa nhận là nhân tài thường là những người đại diện cho lợi ích và ý chí của quần chúng nhân dân, có tầm nhìn xa, trông rộng, có năng lực tổ chức, tập hợp, đoàn kết quần chúng, có thể đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy phong trào quần chúng phát triển mạnh mẽ, đúng hướng và đạt được những thành quả to lớn. Chủ nghĩa Mác - Lênin đưa ra những quan điểm sâu sắc về cách thức phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, nhấn mạnh Đảng, Nhà nước cần phải “phát hiện, khuyến khích, nâng đỡ, đề bạt họ” [83, tr. 236]. Mặc dù, việc phát hiện nhân tài không hề dễ dàng, song “Chính công việc không dễ dàng đó là công việc phải tiến hành, nhất thiết phải tiến hành” [85, tr. 257] bởi vì “Trong lịch sử chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị nếu nó không đào tạo 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” [82, tr. 473].

2.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài

Theo Người, nhân tài trước hết phải là người có đức, có tài. Đó là người có tài năng, có lòng yêu nước nồng nàn, sẵn sàng cống hiến tài năng của mình để phục vụ nhân dân, Tổ quốc. Sự hội tụ cả đức và tài giúp nhân tài hoàn thành những trọng trách lớn lao.

Thiên tài Hồ Chí Minh đã vận dụng nhiều biện pháp linh hoạt để tìm kiếm và thu hút nhân tài trong mọi hoàn cảnh. Cùng với thu hút nhân tài, Bác còn đưa ra nhiều quan điểm sâu sắc về trọng dụng nhân tài. Để khơi dậy và phát triển nhân tài, Bác rất quan tâm đến vai trò của người lãnh đạo. Để trọng dụng hiền tài, cán bộ lãnh đạo cần “khéo lãnh đạo”, thực hành dân chủ, gần gũi nhân dân, lắng nghe ý kiến và nguyện vọng của nhân tài.

2.2.3. Chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước Việt Nam về thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

2.2.3.1. Đối với nhân tài là cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc trong khu vực công

Cơ chế thu hút, trọng dụng nhóm đối tượng này bao gồm: xét tuyển, chế độ khen thưởng, nâng lương trước thời hạn, ưu tiên xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn, bố trí phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực, sở trường nhằm tạo điều kiện tối đa để nhân tài tham gia và cống hiến cho KVC.

Ngay từ đầu thời kỳ đổi mới, Đảng đã xác định tầm quan trọng của việc đãi ngộ, sử dụng đúng và trọng dụng nhân tài trong khu vực công. Quan điểm của Đảng ngày càng hoàn thiện, chuyển từ đánh giá cảm tính sang sử dụng dựa trên năng lực thực chất, đồng thời kiên quyết thay thế cán bộ yếu kém để tạo không gian cho người tài. Các văn kiện từ Đại hội IX, X đến Nghị quyết 26-NQ/TW, Kết luận 21-KL/TW và Nghị quyết 57-NQ/TW đều nhấn mạnh việc thu hút, trọng dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, nhân tài, nhất là trong các lĩnh vực chiến lược. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng (năm 2026) xác định phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong những đột phá chiến lược.

Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức và các chương trình cải cách hành chính đã thể chế hóa quan điểm của Đảng về phát hiện, thu hút, bồi dưỡng và đãi ngộ nhân tài. Các nghị định mới (178/2024/NĐ-CP; 170/2025/NĐ-CP) tiếp tục cụ thể hóa cơ chế thu hút nhân tài qua hình thức xét tuyển, khen thưởng, nâng lương, bố trí phù hợp và ưu tiên bổ nhiệm để tạo điều kiện tối đa cho nhân tài cống hiến.

2.2.3.2. Đối với nhân tài là sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

Đảng và Nhà nước luôn xem thế hệ trẻ là nguồn nhân lực chiến lược, sớm đặt ra chủ trương bồi dưỡng và tuyển chọn nhân tài từ nhà trường. Từ Nghị quyết 03-NQ/TW (1997) đến Đại hội IX, các quan điểm của Đảng ngày càng nhấn mạnh việc hỗ trợ học sinh năng khiếu và tạo nguồn đào tạo cán bộ trẻ. Kết luận 86-KL/TW (2014) tạo chuyển biến mạnh mẽ với mục tiêu định lượng: thu hút ít nhất 1.000 sinh viên xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ vào khu vực công.

Các nghị quyết gần đây (45-NQ/TW 2023, 57-NQ/TW 2024) tiếp tục khẳng định vai trò cốt lõi của nhân tài trẻ và yêu cầu tạo đột phá trong đào tạo nhân lực trình độ cao. Chính phủ cụ thể hóa bằng Nghị định 140/2017/NĐ-CP và Nghị định 170/2025/NĐ-CP, triển khai cơ chế xét tuyển, ưu đãi lương, bố trí công việc phù hợp nhằm thu hút và tạo điều kiện phát triển cho sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ khi gia nhập khu vực công. Chế độ, chính sách này nhằm tạo sức hấp dẫn và điều kiện thuận lợi nhất cho sự phát triển nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao ngay từ khi mới gia nhập KVC.

2.2.3.3. Đối với nhân tài là chuyên gia, nhà khoa học, người Việt Nam ở nước ngoài

Ngay từ đầu đổi mới, Đảng đã xác định vai trò quan trọng của đội ngũ trí thức và chủ trương trọng dụng mọi nhân tài, không phân biệt trong hay ngoài Đảng. Các nghị quyết từ Đại hội VIII, X đến Nghị quyết 27-NQ/TW (2008) khẳng định mạnh mẽ việc thu hút trí thức Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế, dựa trên đánh giá năng lực và cống hiến.

Giai đoạn hội nhập, Đảng tiếp tục ban hành nhiều chủ trương mang tính đột phá, đặc biệt trong Nghị quyết 45-NQ/TW (2023) và 57-NQ/TW (2024), yêu cầu cơ chế đặc thù để thu hút nhân tài trong và ngoài nước.

Chính phủ cụ thể hóa bằng các cơ chế linh hoạt như Nghị định 87/2014/NĐ-CP cho phép thỏa thuận lương theo năng lực, nhiệm vụ khoa học – công nghệ, và Quyết định 899/QĐ-TTg nhằm phát hiện, trọng dụng chuyên gia có trình độ cao. Nhìn chung, hệ thống chính sách ngày càng mở, linh hoạt và ưu việt hơn, tạo môi trường thuận lợi để thu hút và phát huy tối đa trí tuệ nhân tài trong và ngoài nước phục vụ phát triển quốc gia. Gần đây, Nghị quyết 71-NQ/TW ngày 22/8/2026 của Bộ Chính trị đã mở rộng khả năng thu hút và sử dụng hiệu quả đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học ngoài hệ thống giáo dục. Nghị quyết số 80-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 7/1/2026 *Về phát triển văn hóa Việt Nam* không chỉ dừng lại ở thu hút mà còn hướng đến bồi dưỡng, phát huy và giữ chân đội ngũ nhân tài một cách bền vững.

2.3. ĐỐI TƯỢNG, MỤC TIÊU VÀ NỘI DUNG CỦA CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG

2.3.1. Đối tượng của chính sách

Một là, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tài năng.

Hai là, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng.

Ba là, chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành là người Việt Nam hoặc người nước ngoài.

2.3.2. Mục tiêu của chính sách

Mục tiêu chung của chính sách là: thu hút và trọng dụng nhân tài (trong và ngoài nước) để xây dựng một đội ngũ nhân sự KVC chất lượng cao, góp phần phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc.

2.3.3. Nội dung chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở nước ta

i) Về tuyển chọn nhân tài: Chính sách quy định rõ đối tượng và phương thức tuyển chọn.

ii) Về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài: Nhân tài được ưu tiên bồi dưỡng để trở thành nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành; được cử tham gia các khóa đào tạo tập trung trong nước và quốc tế, bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước.

iii) Về bố trí và sử dụng nhân tài: Nhân tài được xem xét quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý; được xét nâng ngạch lên chuyên viên chính hoặc tương đương khi hoàn thành tốt, xuất sắc các nhiệm vụ; được giao chủ trì các đề tài, công trình nghiên cứu khoa học từ cấp bộ, cấp tỉnh trở lên và được đề xuất, quyết định việc sử dụng kinh phí.

iv) Chế độ đãi ngộ và hỗ trợ: Đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng khi tuyển dụng vào làm công chức, viên chức được hưởng trợ cấp thu hút lần đầu.

v) Khen thưởng và tôn vinh: Thực hiện cơ chế khen thưởng kịp thời và xứng đáng những cá nhân có thành tích xuất sắc

2.4. TỔ CHỨC THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG

2.4.1. Chủ thể thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Thứ nhất, tổ chức Đảng các cấp với vai trò lãnh đạo quá trình TTCS.

Thứ hai, các cơ quan nhà nước với tư cách là chủ thể chịu trách nhiệm TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC.

Thứ ba, các chủ thể phi nhà nước: tổ chức chính trị - xã hội, viện nghiên cứu, cơ sở giáo dục...

Thứ tư, nhân dân và nhân tài - chủ thể góp phần quyết định hiệu quả và sự thành công của chính sách.

2.4.2. Quy trình thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Một là, ban hành các văn bản TTCS: Để đảm bảo phát huy hiệu quả, các văn bản thực thi cần phải đảm bảo các tiêu chí cơ bản: tính pháp lý, tính kịp thời, tính khả thi và tính thực tiễn.

Hai là, truyền thông chính sách: để đảm bảo hiệu quả, hoạt động này cần phải đảm bảo tính đa dạng, tính thường xuyên và tính kịp thời.

Ba là, phân công, phối hợp TTCS: Để phân công và phối hợp hiệu quả, cơ quan có thẩm quyền cần xây dựng quy chế phối hợp rõ ràng; đảm bảo có đủ nguồn lực, công cụ để thực hiện vai trò; thường xuyên theo dõi, đánh giá hiệu quả phối hợp và có biện pháp điều chỉnh kịp thời các vướng mắc, chồng chéo trong quá trình TTCS; nâng cao vai trò và trách nhiệm cá nhân người đứng đầu trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao và trong công tác phối hợp.

Bốn là, kiểm tra, giám sát TTCS: hoạt động này cần đảm bảo các tiêu chí là tính toàn diện, tính khoa học, tính đa dạng về hình thức, phương pháp.

Năm là, kiểm tra, giám sát TTCS: Để hoạt động sơ kết, tổng kết hiệu quả, cần phải đảm bảo các tiêu chí: 1) Tính khách quan và trung thực; 2) Tính toàn diện; 3) Tính kịp thời: Hoạt động sơ kết, tổng kết được tiến hành đúng thời điểm cần thiết, không quá muộn để phục vụ cho điều chỉnh chính sách; 4) Tính khả thi của các kiến nghị; 5) Sự tham gia rộng rãi của các bên liên quan, nhất là

nhân tài và các đơn vị sử dụng.

2.4.3. Vai trò thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Một là, đối với bản thân chính sách, TTCS giúp từng bước hiện thực hóa mục tiêu của chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC.

Hai là, đối với KVC, TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài hiệu quả giúp phát hiện, lựa chọn và giữ chân nhân tài trong KVC.

Thứ ba, đối với sự phát triển của đất nước, nhân tài là một trong những nhân tố đảm bảo cho một quốc gia giữ vững độc lập, phát triển kinh tế, chính trị - xã hội.

2.4.4. Các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công

- Các yếu tố liên quan đến bản thân chính sách: mục tiêu và giải pháp chính sách được xác định cụ thể, rõ ràng và có tính khả thi cao.

- Các yếu tố về nguồn lực, gồm nguồn lực tài chính, nguồn nhân lực, nguồn lực cơ sở vật chất và công nghệ.

- Các yếu tố liên quan đến bối cảnh thực thi chính sách gồm yếu tố kinh tế, văn hóa và yếu tố quốc tế.

Chương 3

THỰC TRẠNG THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. KHÁI QUÁT VỀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh nằm ở vùng Đông Nam Bộ của nước ta. Sau khi sáp nhập với tỉnh Bình Dương và tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, từ ngày 1/7/2025, TPHCM (mới) có tổng diện tích tự nhiên là 6.772,65 km² (chiếm khoảng 2,04% diện tích cả nước) và quy mô dân số hơn 14 triệu người [175] (chiếm khoảng 13,85% dân số cả nước). Là “đầu tàu” kinh tế của cả nước, TPHCM có quy mô và tốc độ tăng trưởng kinh tế ấn tượng. Về văn hóa, xã hội, với vị trí địa lý thuận lợi, TPHCM sớm trở thành nơi giao lưu của nhiều nền văn hóa, hình thành nên những đặc điểm nổi bật của con người nơi đây.

3.1.2. Khái quát về đặc điểm khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

Một là, KVC ở TPHCM có quy mô lớn, hiện nay, đang được tinh gọn thông qua việc chuyển đổi từ mô hình chính quyền địa phương ba cấp sang hai cấp.

Hai là, trước ngày 1/7/2025, TPHCM là địa phương đầu tiên tổ chức mô hình chính quyền đô thị không thí điểm được phê duyệt bởi Nghị quyết số 131/2020/QH14 ngày 16/11/2020 của Quốc hội.

Ba là, KVC của Thành phố được hưởng cơ chế, chính sách đặc thù từ Nghị quyết 98/2023/QH14 ngày 24/6/2023 của Quốc hội *Về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TPHCM*.

3.2. THỰC TRẠNG THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.2.1. Thực trạng về quy trình thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

3.2.1.1. Thực trạng ban hành văn bản thực thi chính sách

Để thực thi đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công, Đảng bộ và chính quyền TPHCM đã ban hành hệ thống văn bản triển khai thực hiện.

Một là, các chương trình phát triển nhân tài (là cán bộ, công chức, viên chức, người lao động) đang làm việc trong KVC.

Hai là, chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt.

Ba là, chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào KVC.

3.2.1.2. Thực trạng truyền thông chính sách

Hoạt động truyền thông chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM đã được triển khai đồng bộ, đa dạng về hình thức và chủ thể tham gia, góp phần nâng cao nhận thức của xã hội, tạo sự lan tỏa và đồng thuận, góp phần nâng cao hiệu quả thực thi chính sách.

3.2.1.3. Thực trạng phân công và phối hợp thực thi chính sách

Để TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài, sự phân công và phối hợp được thực hiện giữa các cơ quan tham gia TTCS, giữa chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội, viện nghiên cứu...trong các khâu: tuyển chọn nhân tài, đào tạo và bồi dưỡng, bố trí và sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh và khen thưởng nhân tài.

3.2.1.4. Thực trạng kiểm tra, giám sát thực thi chính sách

Việc kiểm tra, giám sát được thực hiện với sự tham gia của *nhiều chủ thể*, trước hết là các cơ quan chủ trì nhằm đảm bảo chất lượng, hiệu quả TTCS nội bộ. Các chủ thể trên đã kiểm tra, giám sát các khâu tuyển chọn, đào tạo, bố trí công tác, đãi ngộ, và tôn vinh nhân tài để đảm bảo tính minh bạch, công bằng.

3.2.1.5. Thực trạng sơ kết và tổng kết thực thi chính sách

Hoạt động sơ kết và tổng kết TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM được thực hiện bởi các cơ quan, đơn vị chủ trì. Hoạt động sơ kết, tổng kết được thực hiện theo quy trình sáu bước cơ bản: Ban hành kế hoạch; thu thập thông tin, dữ liệu; phân tích, đánh giá dữ liệu; xây dựng báo cáo sơ kết, tổng kết; tổ chức hội nghị sơ kết, tổng kết; ban hành văn bản kết luận.

3.2.2. Thực trạng về kết quả thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

3.2.2.1. Chính sách tuyển chọn nhân tài

Trong những năm qua, việc TTCS thu hút nhân tài và trọng dụng nhân tài trong KVC ở TPHCM đã đạt được những *kết quả ấn tượng*, giúp đưa ý tưởng chính sách thành hiện thực. Mặc dù vậy, kết quả tuyển chọn nhân tài, nhất là từ năm 2016 trở lại đây còn chưa đạt được như kỳ vọng.

3.2.2.2. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

TTCS đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bồi dưỡng nhân tài để đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển Thành phố hiện nay. Tuy nhiên, tỷ lệ không hoàn thành nhiệm vụ đào tạo và nghỉ việc vẫn diễn ra ở một số chương trình.

3.2.2.3. Chính sách bố trí, sử dụng nhân tài

Kết quả TTCS này là phần lớn nhân tài đã được bố trí đúng vị trí và tạo điều kiện phù hợp để tham gia tích cực vào các hoạt động quản lý nhà nước, góp phần cải tiến quy trình, nâng cao chất lượng phục vụ và hiệu quả công việc. Tuy nhiên, việc bố trí, sử dụng nhân tài sau khi tham gia chương trình còn chưa đáp ứng được yêu cầu, còn bố trí chưa đúng người đúng việc, chưa mạnh dạn giao việc để cán bộ tiếp cận, phát huy năng lực của mình.

3.2.2.4. Chính sách đãi ngộ nhân tài

Việc TTCS đãi ngộ tài chính vượt trội đã tạo nền tảng quan trọng để TPHCM thu hút và giữ chân nhân tài. Mặc dù TPHCM đã nỗ lực triển khai nhưng việc thực thi các chế độ đãi ngộ vẫn còn nhiều hạn chế, làm giảm hiệu quả TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC.

3.2.2.5. Chính sách khen thưởng, tôn vinh nhân tài

Cùng với các chính sách trên, TPHCM cũng chú trọng thực thi các cơ chế khen thưởng và tôn vinh nhằm ghi nhận đóng góp của đội ngũ nhân tài. Tuy nhiên, việc áp dụng tỷ lệ giới hạn khi xét tặng danh hiệu, khen thưởng nhân tài là một trong những hạn chế cần được khắc phục.

3.3. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.3.1. Những ưu điểm của thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

3.3.1.1. Những ưu điểm về ban hành văn bản thực thi chính sách

Trong nhiều năm qua, Đảng bộ và chính quyền Thành phố đã ban hành một hệ thống văn bản TTCS có tính pháp lý cao, có tính kịp thời, tính khả thi, tính thực tiễn.

3.3.1.2. Những ưu điểm về truyền thông chính sách

TPHCM đã triển khai đa dạng các kênh và phương thức truyền thông nhằm lan tỏa sâu rộng chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài, nội dung phong phú, hấp dẫn đảm bảo thông tin lan tỏa hiệu quả đến các đối tượng chính sách.

3.3.1.3. Những ưu điểm về phân công và phối hợp thực thi chính sách

Thành ủy và chính quyền Thành phố đã thiết lập *cơ chế phân công rõ ràng* qua các văn bản pháp lý, tạo cơ chế điều hành thống nhất, xuyên suốt, đảm

bảo tính liên ngành và đa chiều. Cùng với phân công, cơ chế phối hợp cũng được thiết lập chặt chẽ, rõ ràng giữa cơ quan chủ trì và cơ quan phối hợp.

3.3.1.4. Những ưu điểm về kiểm tra, giám sát trong thực thi chính sách

Trên cơ sở các văn bản pháp lý, hoạt động kiểm tra, giám sát mang tính toàn diện, đã bao quát được các phương diện của chính sách, từ tuyển chọn, đào tạo, bố trí công tác, đến đãi ngộ và khen thưởng, tôn vinh nhân tài.

3.3.1.5. Những ưu điểm về sơ kết, tổng kết thực thi chính sách

Các hội nghị sơ kết, tổng kết được thực hiện với sự tham gia của nhiều cơ quan quản lý, nhân tài, đơn vị sử dụng nhân tài và tổ chức chính trị - xã hội, giúp đảm bảo các ý kiến được ghi nhận.

3.3.2. Những hạn chế của thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

3.3.2.1. Những hạn chế về ban hành các văn bản thực thi chính sách

Trong các văn bản TTCS của TPHCM chưa quy định rõ nội hàm nhân tài, các tiêu chí cụ thể để xác định và đánh giá nhân tài, do đó, có thể dẫn đến sự thiếu phân biệt nhân tài với nguồn nhân lực thông thường trong quá trình tuyển chọn và áp dụng chế độ. Mặc dù chính quyền đã có sự chủ động trong TTCS nhưng vẫn tồn tại một số điểm chậm trễ. Quy trình, thủ tục thu hút, tuyển chọn còn “rườm rà”, nhiều bước, mất nhiều thời gian, dẫn đến hiệu quả thu hút bị hạn chế.

3.3.2.2. Những hạn chế về truyền thông chính sách

Mức độ truyền thông đến các bên liên quan chưa đồng đều, truyền thông chính sách đến các tầng lớp nhân dân, đặc biệt là các chuyên gia, nhà khoa học quốc tế, kiều bào còn hạn chế, chưa thực sự lan tỏa và tác động mạnh mẽ đến quyết định nhân tài hợp tác hoặc trở về cống hiến cho Thành phố.

3.3.2.3. Những hạn chế về phân công và phối hợp thực thi chính sách

Thứ nhất, một trong những hạn chế lớn trong phân công nhiệm vụ là đôi khi chưa xác định rõ cơ quan chủ trì chịu trách nhiệm chính đối với một số nhiệm vụ quan trọng.

Thứ hai, hạn chế trong sự phối hợp giữa các cơ quan trong TTCS, giữa cơ quan TTCS với các tổ chức và mạng lưới bên ngoài.

3.3.2.4. Những hạn chế về kiểm tra, giám sát thực thi chính sách

Việc kiểm tra, giám sát chưa thực sự đảm bảo tính toàn diện trong hoạt động, chưa đảm bảo sự tham gia của các chủ thể vào hoạt động này, chưa phát huy tốt sự tham gia của các tổ chức, đoàn thể vào hoạt động kiểm tra, giám sát.

3.3.2.5. Những hạn chế về sơ kết, tổng kết thực thi chính sách

Mặc dù TPHCM đã duy trì hoạt động sơ kết, tổng kết TTCS nhưng chất lượng đánh giá và mức độ phản hồi còn nhiều hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả điều chỉnh và hoàn thiện TTCS.

3.3.3. Nguyên nhân ưu điểm và hạn chế của thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

3.3.3.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

Thứ nhất, những kết quả đạt được trong TTCS ở TPHCM trước hết bắt nguồn từ những điều kiện thuận lợi của Thành phố về kinh tế, văn hóa, xã hội.

Thứ hai, những ưu điểm đạt được của quá trình TTCS cơ bản bắt nguồn từ sự quan tâm sâu sắc của Thành ủy, chính quyền Thành phố và các cơ quan, đơn vị trong KVC đối với việc thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài.

Thứ ba, việc bố trí các nguồn lực TTCS được đảm bảo ở mức độ nhất định. TPHCM có đội ngũ cán bộ, công chức thực hiện chính sách công vừa đông về số lượng, vừa đảm bảo về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao hàng đầu cả nước để phục vụ cho một siêu đô thị lớn nhất nước.

Thứ tư, đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, công nhân, sinh viên... được xét chọn vào chương trình đã tích cực tham gia vào quá trình TTCS.

3.3.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Những hạn chế của quá trình TTCS trước hết bắt nguồn từ hạn chế về nhận thức của một số cơ quan, đơn vị về vị trí, tầm quan trọng của nhân tài và TTCS đối với sự phát triển của Thành phố; việc phân bổ nguồn lực tài chính để TTCS còn hạn chế; một số ít cán bộ trẻ được thu hút chưa nhận thức đúng trách nhiệm để phấn đấu, mức độ thực hiện nhiệm vụ còn hạn chế, còn thụ động, thiếu tự tin và nguyên nhân từ các điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội.

3.3.4. Những vấn đề đặt ra trong thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Thứ nhất, vấn đề hoàn thiện khung pháp lý và tiêu chí xác định nhân tài trong KVC.

Thứ hai, vấn đề đổi mới truyền thông chính sách theo hướng hiện đại, chủ động và đa chiều.

Thứ ba, vấn đề hoàn thiện cơ chế phân công, phối hợp trong TTCS.

Thứ tư, vấn đề nâng cao hiệu quả kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình trong TTCS.

Thứ năm, vấn đề nâng cao chất lượng sơ kết, tổng kết và cơ chế phản hồi chính sách.

Thứ sáu, vấn đề đảm bảo các điều kiện TTCS một cách đồng bộ và hiện đại.

Chương 4

MỤC TIÊU VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI GIAN TỚI

4.1. DỰ BÁO NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

4.1.1. Dự báo các yếu tố quốc tế tác động đến thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành Phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với những thành tựu công nghệ mới như công nghệ kỹ thuật số, AI, IoT, big data... đã và đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt, thúc đẩy sự chuyển đổi từ chính quyền điện tử sang chính quyền số để hiện đại hóa bộ máy quản lý, nâng cao hiệu quả phục vụ nhân dân.

Thứ hai, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tạo cơ hội thuận lợi cho phép TPHCM mở rộng nguồn nhân tài, có điều kiện để thu hút nhân tài quốc tế.

4.1.2. Dự báo các yếu tố trong nước tác động đến thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, đất nước ta đã được độc lập, thống nhất và đang đẩy mạnh công cuộc đổi mới toàn diện.

Thứ hai, từ sau ngày 1/7/2025, TPHCM (mới) được hình thành từ sự hợp nhất TPHCM (cũ), Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu để phát triển thành “siêu đô thị” vào năm 2030.

Thứ ba, những cơ chế, chính sách mới Trung ương ban hành đối với TPHCM đang tạo ra những cơ hội mới cho sự phát triển.

Thứ tư, cùng với cả nước, TPHCM đã và đang thực hiện cuộc cách mạng về sắp xếp tinh gọn bộ máy.

Các yếu tố trên vừa mở ra cơ hội đột phá, vừa đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới tư duy, hoàn thiện thể chế và nâng cao năng lực tổ chức TTCS nhân tài của TPHCM.

4.2. MỤC TIÊU CỦA CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Triển khai đồng bộ, hiệu quả các chính sách trọng dụng và phát huy năng lực người có tài năng. Tạo đột phá về thu hút, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, các ngành cho hàm lượng công nghệ, giá trị gia tăng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội Thành phố giai đoạn từ nay đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố đề ra; đồng thời góp phần đưa TPHCM trở thành một trong những địa phương đi đầu trong hội tụ và phát triển nhân tài.

4.3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

4.3.1. Giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng và ban hành văn bản thực thi chính sách

Một là, trong các văn bản thực thi, cơ quan có thẩm quyền cần xác lập các tiêu chí cụ thể về nhân tài phù hợp với thực tiễn TPHCM. Hai là, UBND phải xây dựng được kế hoạch tổng thể, trên cơ sở đó, các cơ quan, đơn vị tham gia TTCS sẽ xây dựng kế hoạch cụ thể của đơn vị mình, xác định rõ vị trí, tiêu chí và nhu cầu nhân tài cụ thể. Ba là, Thành phố cần xây dựng cơ chế linh hoạt trong tuyển chọn nhân tài, thay đổi cách tiếp cận về tuyển chọn nhân tài hiện nay, từ cơ chế thụ động (chờ ứng viên đăng ký hồ sơ rồi xét tuyển) sang cơ chế chủ động trong tương lai (tìm kiếm, tiếp cận, thuyết phục, trao cơ hội).

4.3.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả truyền thông chính sách

Trước hết, Thành phố cần tăng cường tần suất thông tin, tuyên truyền, quảng bá và giới thiệu chính sách của Thành phố đến các cơ quan, tổ chức và cá nhân trong, ngoài nước, đặc biệt là các viện nghiên cứu, các cơ quan, tổ chức, các cơ sở giáo dục, cá nhân tài năng; tiếp tục mở rộng hợp tác quốc tế và phát huy sức mạnh từ hoạt động đối ngoại để truyền thông chính sách; xây dựng bộ chỉ số đo lường hiệu quả cho hoạt động truyền thông để theo dõi và phân tích hiệu quả truyền thông định kỳ giúp duy trì tính thường xuyên, đảm bảo thông tin được phổ biến liên tục và điều chỉnh kịp thời; đổi mới cách tiếp cận trong truyền thông chính sách, từ việc phổ biến, truyền đạt thông tin một chiều (từ các cơ quan quản lý đến xã hội) sang duy trì tính hai chiều.

4.3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả phân công và phối hợp thực thi chính sách

Để nâng cao hiệu quả trong phân công, phối hợp TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài, chính quyền Thành phố cần quan tâm xây dựng một khuôn khổ pháp lý rõ ràng, minh bạch và có tính trách nhiệm cao trong việc phân công và phối hợp giữa các cơ quan khi TTCS.

Để tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan ở khâu tuyển chọn và bố trí công tác, một mặt, UBND Thành phố cần phát huy vai trò của các đơn vị sử dụng tham gia trực tiếp vào quy trình tuyển chọn, bao gồm xây dựng khung năng lực, tiêu chuẩn vị trí việc làm, phỏng vấn, thỏa thuận hợp đồng và điều kiện làm việc thay vì tách rời như hiện tại.

Thành phố cần nghiên cứu và triển khai chương trình “Hội tụ nhân tài” để tăng cường sự phối hợp, cần phải xây dựng các kênh kết nối Thành phố với các tổ chức, với lực lượng nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài.

4.3.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả kiểm tra, giám sát thực thi chính sách

Một là, xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát chặt chẽ và khoa học; Hai là, cần đổi mới phương pháp và kỹ thuật kiểm tra, giám sát theo hướng đi vào chiều sâu; Ba là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong hoạt động kiểm tra, giám sát; Bốn là, mở rộng và phát huy vai trò của các bên liên quan trong quá trình giám sát TTCS; Năm là, cần có cơ chế đo lường và đánh giá cụ thể về hiệu quả của công tác kiểm tra, giám sát trên cơ sở đo lường các yếu tố đầu vào, đầu ra và hiệu quả, sự tác động đối với TTCS.

4.3.5. Giải pháp nâng cao hiệu quả sơ kết, tổng kết thực thi chính sách

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả TTCS, Thành phố cần quan tâm tổ chức các hội nghị sơ kết, tổng kết chất lượng, hiệu quả; xây dựng các tiêu chí đánh giá TTCS một cách đầy đủ và đúng đắn; tổ chức các nhóm đánh giá độc lập, bao gồm các chuyên gia đánh giá có thể từ cơ quan nhà nước hoặc ngoài nhà nước để đánh giá TTCS có thể được xem xét nếu cần thiết; cần ứng dụng công nghệ thông tin trong thu thập và phân tích dữ liệu để đưa ra các báo cáo nhanh chóng, chính xác và minh bạch, giúp tăng cường tính khoa học và hiệu quả của hoạt động.

4.3.6. Giải pháp về đảm bảo các điều kiện thực thi chính sách

4.3.6.1. Về đội ngũ cán bộ, công chức thực thi chính sách

Thứ nhất, cần đổi mới tư duy, nâng cao nhận thức của cấp ủy và các cơ quan, đơn vị về nhân tài và vai trò, tầm quan trọng của nhân tài đối với sự phát triển của KVC ở TPHCM khi bước vào kỷ nguyên phát triển mới cùng đất nước.

Thứ hai, nâng cao năng lực của đội ngũ công chức TTCS.

Thứ ba, tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, sắp xếp, tinh gọn bộ máy hệ thống chính trị của Thành phố.

Thứ tư, Thành phố nên xem xét thành lập bộ phận chuyên trách đảm nhiệm công tác thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC.

Thứ năm, cần phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong thu hút và trọng dụng nhân tài.

4.3.6.2. Về nguồn lực tài chính

UBND Thành phố cần tiếp tục quan tâm *bố trí kinh phí đầy đủ*, đúng mục đích cho từng hoạt động TTCS. Đặc biệt, cần đảm bảo nguồn lực tài chính trong TTCS lương và đãi ngộ nhân tài.

4.3.6.3. Về cơ sở vật chất và môi trường chính trị - xã hội

Cần đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ triển khai chính sách. Trong đó, cần đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và TTCS, ứng dụng phần mềm quản lý và cơ sở dữ liệu dùng chung, nhất là cơ sở dữ liệu về nhân tài; xây dựng môi trường làm việc mà người tài được trọng dụng thực sự, được đặt đúng vị trí để họ phát huy tài năng của mình; tiếp tục xây dựng TPHCM trở thành nơi đáng sống với sự phát triển các ngành, lĩnh vực mũi nhọn trên nền tảng khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh khoa học - công nghệ phát triển mạnh mẽ đưa kinh tế tri thức và kinh tế số lên vị trí chiến lược trung tâm của mọi quốc gia trên thế giới thì cuộc đua thu hút và trọng dụng nhân tài cũng trở nên gay gắt và mang tính quyết định hơn bao giờ hết. Nhân tài với trí tuệ và sức sáng tạo vượt trội, chính là nguồn lực vô giá, là một nhân tố vững chắc cho sự tăng trưởng kinh tế đột phá, sự ổn định chính trị - xã hội và khát vọng vươn tới thịnh vượng của mỗi địa phương, mỗi quốc gia. Với vai trò “đầu tàu” kinh tế, là trung tâm đổi mới sáng tạo của cả nước, Thành phố Hồ Chí Minh ý thức sâu sắc rằng, việc kiến tạo một hệ sinh thái hấp dẫn để quy tụ và phát huy tối đa tiềm năng nhân tài luôn là nhiệm vụ chiến lược, là mệnh lệnh từ thực tiễn. Luận án *“Thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”* đã tập trung làm sáng tỏ những vấn đề then chốt, hoàn thành các mục tiêu nghiên cứu đề ra.

Một là, luận án đã tổng quan các công trình nghiên cứu khoa học liên quan đến TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC; kiến tạo khung lý thuyết khoa học và toàn diện cho vấn đề nghiên cứu. Bằng việc phân tích sâu sắc các khái niệm cốt lõi như “nhân tài khu vực công”, “chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài”, và đặc biệt là “thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công”. Về cơ bản, đó là quá trình các cơ quan có thẩm quyền đưa chính sách vào thực tiễn đời sống xã hội thông qua việc ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản nhằm tạo sự lôi cuốn, hấp dẫn nhân tài vào làm việc trong khu vực công và phát huy tài năng, sự cống hiến, đóng góp của nhân tài để phục vụ cho sự phát triển.

Trên cơ sở đó, luận án đã phân tích vai trò thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển khu vực công; làm rõ các chủ thể liên quan, quy trình 5 bước chặt chẽ từ xây dựng các văn bản triển khai thực thi chính sách; truyền thông chính sách; phân công và phối hợp trong thực thi chính sách; kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết thực thi chính sách cùng các điều kiện đảm bảo thực thi chính sách.

Hai là, trên nền tảng lý luận vững chắc, luận án đã phân tích và đánh giá thực trạng thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh, bằng phương pháp điều tra xã hội học và phương pháp phân tích dữ liệu thứ cấp. Kết quả cho thấy, trong khoảng 10 năm qua, Thành phố đã nỗ lực cụ thể hóa chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thực hiện truyền thông đến các bên liên quan, đối tượng chính sách và đông đảo nhân dân thông qua nhiều phương thức đa dạng; phân công cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp trong quá trình triển khai thực thi chính sách; chú trọng khâu kiểm tra, giám sát để kịp thời phát hiện những bất cập và sơ kết, tổng kết thực thi chính sách nhằm rút kinh nghiệm và điều chỉnh việc thực thi trong các giai đoạn tiếp theo. Kết quả là Thành phố đã thu hút và xét chọn được nhiều ứng viên là người có “tiềm năng cao” và “kết quả cao” tham gia vào các chương trình; nhiều chuyên gia, nhà khoa học, nhiều sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đã tham gia cống hiến, đóng góp cho khu vực công. Điển hình là từ chỗ chưa thu hút được sinh viên tốt nghiệp xuất sắc vào khu vực công thì đến năm 2024, Thành phố đã thu hút được nhiều sinh viên tham gia chương trình. Nhân tài sau khi được thu hút, cơ bản được trọng dụng, phát huy năng lực, sở trường của mình và có nhiều đóng góp, cống hiến tài năng cho sự phát triển của Thành phố.

Bên cạnh những kết quả đạt được, luận án cũng phân tích những hạn chế trong quá trình thực thi chính sách như quy trình thực thi còn phức tạp, kéo dài, tính khả thi của văn bản thực thi chính sách đôi khi còn chưa cao khiến mục tiêu chưa đạt được như kỳ vọng, công tác truyền thông còn thiếu tính thường xuyên, liên tục; hoạt động phân công, phối hợp, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết đôi khi còn chưa thực sự hiệu quả. Vì vậy, trong nhiều năm gần đây, việc thực thi các chương trình, chính sách chưa đạt được mục tiêu đề ra. Luận án đã chỉ ra những nguyên nhân cơ bản xuất phát từ những hạn chế về cơ chế, chính sách, quá trình thực thi chính sách, và việc đảm bảo các điều kiện thực thi chính sách, đồng thời, xác định các vấn đề đặt ra mà Thành phố cần phải quan tâm giải quyết để nâng cao hiệu quả thực thi chính sách.

Ba là, trên cơ sở phân tích và đánh giá toàn diện thực trạng TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC và mục tiêu chiến lược đã được Đảng bộ Thành phố xác định tại Đại hội lần thứ I (nhiệm kỳ 2025-2030), luận án đã đề xuất hệ thống các giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả TTCS thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC của Thành phố. Trọng tâm của hệ thống giải pháp này là nhằm đổi mới, chuẩn hóa và nâng cao toàn bộ quy trình TTCS theo hướng khoa học, minh bạch, đồng bộ và phù hợp với bối cảnh phát triển mới của một “siêu đô thị” sau sáp nhập. Các giải pháp được xây dựng nhằm khắc phục những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế đã được nhận diện ở Chương 3, đặc biệt là những bất cập trong khâu xây dựng văn bản TTCS, phân công và phối hợp, truyền thông chính sách, kiểm tra và giám sát, sơ kết và tổng kết chính sách.

Song song với việc hoàn thiện quy trình thực thi, luận án cũng nhấn mạnh vai trò quyết định của các điều kiện đảm bảo TTCS. Luận án đã phân tích sâu các giải pháp nhằm củng cố và nâng cao chất lượng tổ chức bộ máy, trước hết là đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp tham gia vào các khâu của TTCS. Đồng thời, luận án đề xuất các giải pháp đảm bảo nguồn lực tài chính ổn định, bền vững cho việc TTCS. Ngoài ra, luận án cũng làm rõ các giải pháp liên quan đến việc hoàn thiện cơ sở vật chất, hạ tầng phục vụ TTCS và cải thiện môi trường chính trị - xã hội theo hướng minh bạch, cởi mở, đề cao văn hóa trọng hiền tài và đổi mới sáng tạo qua đó, hỗ trợ mạnh mẽ cho việc triển khai các giải pháp về quy trình TTCS.

Nhìn chung, hệ thống giải pháp mà luận án đề xuất mang tính tổng thể, liên kết chặt chẽ và có khả năng bổ trợ lẫn nhau. Khi được triển khai đồng bộ, các giải pháp này góp phần tạo nên một cơ chế TTCS hiệu quả, hiện đại và đủ sức cạnh tranh, qua đó giúp TPHCM hiện thực hóa mục tiêu về thu hút và trọng dụng nhân tài trong KVC. Luận án *“Thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay”* không chỉ dừng lại ở những phân tích khoa học mà còn là một đóng góp tâm huyết nhằm góp phần kiến tạo những bước phát triển trong TTCS để TPHCM sớm trở thành nơi quy tụ nhiều nhân tài trong KVC, cùng cả nước bước vào “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Lê Thị Thu Mai, Nguyễn Thị Thanh Huyền (2024), “Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài vào khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, 338 (3), tr.108-111.
2. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2024), “Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, tại trang <https://lyluanchinhtri.vn/thanh-pho-ho-chi-minh-thuc-hien-chinh-sach-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-6557.html>.
3. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2024), “Vận dụng phương pháp cách mạng của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong thu hút, trọng dụng nhân tài ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, tại trang <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/11/05/van-dung-phuong-phap-cach-mang-cua-chu-tich-ho-chi-minh-trong-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-o-nuoc-ta-hien-nay/>.
4. Nguyễn Thị Thanh Huyền, “Trọng dụng, thu hút nhân tài trên thế giới và gợi ý cho Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Thông tin khoa học chính trị*, 41 (5), tr.88-93.