

# CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CHÍNH SÁCH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VÀO KHU VỰC CÔNG

HOÀNG THỊ TRANG\* -  
NGUYỄN THỊ PHI\*\*

*Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào khu vực công có vai trò rất lớn đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong khu vực công. Tuy vậy, cũng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, do đó, khi xây dựng và thực thi chính sách cần xem xét các yếu tố này để có cách thức, giải pháp phù hợp, đem lại hiệu quả cho chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào khu vực công.*

*Từ khóa: Nhân tố tác động; chính sách thu hút; nguồn nhân lực chất lượng cao; khu vực công. Policies to attract high-quality human resources to the public sector play important role in socio-economic development and improve effectiveness and efficiency of the public sector. There are many determinants of the policies to attract high-quality human resources which need to be considered in policy formulation and implementation to identify appropriate approach and solutions to improve effectiveness of the policies to attract high-quality human resources into the public sector.*

*Key words: Determinants; policies to attract; high-quality human resources; public sector.*

NGÀY NHẬN: 11/02/2020

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 10/4/2020

NGÀY DUYỆT: 15/5/2020

Con người trong xã hội luôn có những nhu cầu và hành động theo nhu cầu; việc thỏa mãn nhu cầu sẽ chi phối, thậm chí quyết định đến hành động của họ. Theo thuyết nhu cầu của Abraham Maslow (Hoa Kỳ) thì nhu cầu của con người được chia thành năm bậc từ thấp đến cao. Đó là: nhu cầu về vật chất, nhu cầu về an toàn, nhu cầu về xã hội, nhu cầu được kính trọng và nhu cầu được thể hiện bản thân<sup>1</sup>. Những nhu cầu ở mức thấp sẽ phải được thỏa mãn trước khi

xuất hiện nhu cầu ở mức cao hơn. Như vậy, để thu hút được nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao (CLC) nói chung, nhà tuyển dụng phải có những chính sách tác động đến các yếu tố thỏa mãn nhu cầu của con người và hiểu rõ những nhân tố tác động đến chính sách này sẽ bảo đảm việc ban hành chính sách hiệu quả hơn.

\* Học viện Hành chính Quốc gia

\*\* ThS, Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật tỉnh Đắk Lắk

**1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào khu vực công**

Thuật ngữ "chính sách" được sử dụng rộng rãi trên sách báo, trên các phương diện thông tin đại chúng và trong đời sống xã hội. Hiểu một cách đơn giản, chính sách là chương trình hành động do các nhà lãnh đạo hay các nhà quản lý đề ra để giải quyết một vấn đề nào đó thuộc phạm vi thẩm quyền của mình<sup>2</sup>. Các chính sách có thể được đề cập và thực hiện ở những tầng nấc khác nhau: chính sách của Liên hiệp quốc, chính sách của một đảng, chính sách của Chính phủ, chính sách của đoàn thể, hiệp hội, chính sách của một doanh nghiệp...

Thu hút NNL là quá trình tìm kiếm và thu hút những người được coi là có đủ năng lực để đăng ký và dự tuyển vào làm việc trong một cơ quan, tổ chức. Trong thế giới hiện đại, khi chuyển dần sang nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức và trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế, NNL CLC ngày càng thể hiện vai trò quyết định trong hiệu quả kinh tế - xã hội.

Như vậy có thể hiểu: chính sách thu hút NNL cho tổ chức là chương trình hành động do nhà lãnh đạo hay nhà quản lý đề ra, bao gồm các giải pháp cách thức để thu hút được NNL có đủ năng lực, trình độ về làm việc cho tổ chức.

Chính sách thu hút NNL CLC vào khu vực công (KVC) là một bộ phận của chính sách thu hút NNL. Chính sách này là nhằm thu hút NNL cho KVC do các cơ quan có thẩm quyền trong bộ máy nhà nước ban hành. Đó là tổng thể các quan điểm và biện pháp của Nhà nước về thu hút và sử dụng NNL CLC vào làm việc cho KVC nhằm nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của KVC.

Thực tế hiện nay, Việt Nam đã và đang có nhiều chính sách đãi ngộ để thu hút NNL CLC trong KVC nhằm phát triển đất nước. Nhiều chủ trương của Đảng, Chính phủ, các bộ, ban, ngành, địa phương đã được cụ thể hóa bằng một số văn bản cụ thể, như: Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về xây dựng đội

ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ... Ở một số địa phương thậm chí còn có những ưu đãi "vượt khung" cho người tài, như: Đà Nẵng, TP. Hồ Chí Minh, Cần Thơ, Bình Dương... thu hút NNL chất lượng cao làm việc lâu dài tại các tỉnh, thành phố này.

**2. Các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào khu vực công**

Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến thu hút NNL CLC vào KVC. Tuy nhiên, ba nhóm nhân tố sau là có ý nghĩa quan trọng nhất.

*Thứ nhất, lợi ích kinh tế (lương, thưởng, phúc lợi).*

Lương là yếu tố đầu tiên thể hiện khả năng đáp ứng nhu cầu vật chất của người lao động. Có thể thấy, đối với phần lớn người lao động, lương là một trong những yếu tố cơ bản chi phối quyết định lựa chọn công việc. Ở khu vực tư, lương đã trở thành công cụ chủ yếu để các doanh nghiệp cạnh tranh trong tuyển dụng nhân sự. Đối với khu vực nhà nước, mức lương thường khó có thể cạnh tranh với khu vực tư. Tuy nhiên, Nhà nước vẫn cần có những chính sách hỗ trợ tài chính hoặc tạo điều kiện nâng cao thu nhập cá nhân bằng năng lực, trí tuệ cho người lao động thì mới có thể kết hợp thêm các yếu tố khác để cạnh tranh thu hút NNL. Do đó, hầu hết các tỉnh, thành phố ở Việt Nam khi xây dựng chính sách này đều tính đến việc trợ cấp thêm một khoản tiền hàng tháng để cải thiện thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức.

Bên cạnh lương, các chế độ thưởng và phúc lợi cũng góp phần đáp ứng nhu cầu vật chất của người lao động. Một số phúc lợi có ý nghĩa chi phối nhiều đến quyết định lựa chọn công việc và nơi làm việc của người lao động là nhà ở, bố trí việc làm cho vợ/chồng, cơ hội học tập cho con cái, chế độ chăm sóc sức

khỏe, nghỉ dưỡng, du lịch... Thường hàng năm và thường theo thành tích cũng có tác động khuyến khích.

*Thứ hai, cơ hội học tập nâng cao trình độ (chuyên môn, ngoại ngữ, tích lũy kinh nghiệm làm việc, nghiên cứu).*

Mỗi người đều có nhu cầu phát triển bản thân, vì thế, các cơ hội đào tạo, huấn luyện hữu ích luôn được người lao động đánh giá cao. Những thành phố lớn như Hà Nội hay TP. Hồ Chí Minh có thể không có nhiều chính sách ưu đãi đặc biệt để thu hút NNL trình độ cao, nhưng đó vẫn là nơi đa số trí thức chọn làm việc vì những thuận lợi về điều kiện học tập, trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ, chăm sóc sức khỏe, vui chơi giải trí...

*Thứ ba, điều kiện làm việc (môi trường năng động, hiện đại, các chương trình hỗ trợ, nghiên cứu...).*

Điều kiện làm việc bao gồm các yếu tố vật chất như máy móc, thiết bị, thông tin, tài liệu, phòng làm việc... Đối với NNL trình độ cao thì yêu cầu về điều kiện làm việc càng cấp thiết. Các nhà nghiên cứu khoa học tự nhiên, công nghệ, kỹ thuật cần các phòng thí nghiệm, thư viện hiện đại; các nhà nghiên cứu khoa học xã hội, nhân văn, kinh tế cần nguồn thông tin, tài liệu đầy đủ, kịp thời; bác sỹ cần máy móc, thiết bị tiên tiến... Nếu điều kiện làm việc không đáp ứng được nhu cầu nghiên cứu, sáng tạo, ứng dụng, thì rất khó có thể thu hút được NNL chất lượng cao về công tác. Bên cạnh đó, các điều kiện về thời gian, không gian làm việc cũng có ý nghĩa tác động nhất định, nhất là đối với những công việc mang tính nghiên cứu, sáng tạo thì cách quản lý thời gian làm việc cần linh hoạt hơn.

Các mối quan hệ đồng nghiệp - đồng nghiệp và quan hệ cấp trên - cấp dưới cũng là vấn đề mà người lao động quan tâm. Thái độ thân thiện, giúp đỡ nhiệt tình của đồng nghiệp sẽ khiến người lao động gắn bó hơn với nơi làm việc. Sự ngưỡng mộ hay kính nể đối với lãnh đạo cũng là một trong những yếu tố thu hút và giữ chân nhân viên.

Đối với các nhà khoa học, môi trường hoạt

động khoa học cũng có ý nghĩa nhất định, trong một số trường hợp, yếu tố này lại là quyết định. Những chuyên gia nghiên cứu khoa học cần có đồng nghiệp, đội ngũ trợ giúp nghiên cứu phù hợp, máy móc thiết bị hiện đại cũng như môi trường trao đổi kết quả, kinh nghiệm nghiên cứu. Cuối cùng là môi trường chính trị, nhất là những chính sách đối xử của Nhà nước với tầng lớp trí thức.

Trên thế giới, những quốc gia có mức sống cao, chế độ an sinh xã hội và hệ thống cung ứng dịch vụ tốt, có nền văn hóa đa dạng với nhiều sắc tộc và sử dụng tiếng Anh làm ngôn ngữ chính thường thu hút được nhiều lao động có trình độ cao, như Ôt-xtrây-li-a, Xinh-ga-po, Ca-na-đa... Vì vậy, môi trường sống có ý nghĩa quan trọng trong công tác thu hút NNL.

Ở góc độ kinh nghiệm thực tiễn, một số địa phương tại Việt Nam đã xây dựng và ban hành nhiều chính sách thu hút NNL CLC và triển khai hiệu quả. Có thể kể đến Đà Nẵng, ngay từ khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương (đầu năm 1998), Đà Nẵng đã đặc biệt quan tâm về vấn đề này và theo từng giai đoạn, Đà Nẵng đã có những điều chỉnh về chính sách cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội cũng như nhu cầu nhân lực của địa phương cũng như đối tượng thu hút. Từ năm 1998 đến nay, Đà Nẵng đã tiếp nhận và bố trí công tác cho 1.269 người tốt nghiệp đại học. Đồng thời, tạo điều kiện thuận lợi về môi trường làm việc, thực hiện chính sách hỗ trợ về mọi mặt, bảo đảm có tính vượt trội so với đối tượng khác trong cùng cơ quan. Nhờ đó, đội ngũ này đã yên tâm công tác, có đóng góp tích cực và nổi trội với cống hiến bằng nhiều sản phẩm cụ thể. Đặc biệt, nhiều cán bộ được thu hút đã trưởng thành, được bố trí đảm đương các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, tổ chức<sup>3</sup>.

Tại TP. Hồ Chí Minh, từ năm 1999 - 2000, Thành phố đã chú trọng đào tạo cán bộ trẻ, nhằm tạo nguồn lãnh đạo, quản lý, chuyên gia khoa học cho hệ thống chính trị thông qua 3 chương trình gồm: (1) Chương trình tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi; (2) Chương

trình tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân: (3) Chương trình đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ. Đến nay, đã có trên 350 cán bộ (chiếm 50,7%) đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương trở lên; trên 65 cán bộ (chiếm 9,4%) tham gia cấp ủy cấp trên cơ sở và hơn 170 cán bộ (chiếm 24,9%) tham gia cấp ủy cơ sở... Đội ngũ cán bộ trẻ của 3 chương trình này đã phát huy tốt vai trò, đi đầu trong sáng tạo, có nhiều cống hiến đối với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan Đảng, Nhà nước và các đoàn thể chính trị - xã hội các cấp. Ngoài ra, TP. Hồ Chí Minh cũng đã có chính sách thí điểm thu hút chuyên gia khoa học và công nghệ với mức lương khoán hàng tháng tối đa 150 triệu đồng<sup>1</sup>...

3. Một số đề xuất nhằm góp phần hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công

Để chính sách thu hút NNL CLC cho KVC mang lại hiệu lực, hiệu quả, cần chú ý một số vấn đề sau:

*Một là*, ban hành và triển khai thực hiện cơ chế, chính sách quốc gia về thu hút NNL CLC trong KVC. Xây dựng một cơ chế mở trong tuyển dụng, thu hút NNL CLC, chẳng hạn như: không phân biệt người trong Đảng hay ngoài Đảng, không phân biệt quốc tịch, không phân biệt hộ khẩu. Bên cạnh đó, ban hành đầy đủ các văn bản pháp quy để thống nhất việc xây dựng tiêu chí đánh giá NNL CLC. Việc văn bản ban hành không chỉ làm cơ sở cho việc tuyển dụng mà còn sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng NNL CLC.

*Hai là*, cần chú trọng công tác đánh giá NNL CLC với nhiều hình thức đa dạng. Có thể đánh giá NNL dựa trên hiệu quả, chất lượng công việc được hoàn thành (đây là phương pháp đánh giá khách quan, công bằng nhất). Bố trí và sử dụng NNL CLC một cách phù hợp: đầu tư dài hạn cho công chức trẻ xuất sắc có năng lực chuyên môn, tạo sự tin tưởng, trao trọng trách cho đội ngũ trẻ. Bên cạnh đó, cần mạnh dạn loại bỏ những nhân lực không đáp ứng yêu cầu đặt ra.

*Ba là*, có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với NNL CLC, đặc biệt quan tâm đến chế độ tiền lương, hưu trí và các chế độ khác. Việc trả lương có thể áp dụng tiêu chuẩn thị trường để xác định mức lương cơ bản cho NNL CLC. Ngoài các hình thức đãi ngộ trực tiếp với NNL CLC, cần quan tâm đến chế độ ưu đãi đối với người thân của các đối tượng, như: tạo việc làm cho vợ hoặc chồng, chế độ phụ cấp cho người nuôi bố mẹ già, ưu tiên chọn trường cho con cái của các đối tượng. Điều này để bảo đảm cho NNL CLC yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với công việc.

*Bốn là*, duy trì chặt chẽ chế độ quản lý, giám sát, kiểm tra, thanh tra công tác tuyển dụng NNL CLC. Việc thanh tra, kiểm tra không những góp phần hạn chế tiêu cực trong tuyển dụng mà còn làm trong sạch bộ máy làm công tác tuyển dụng. Bên cạnh đó, để thu hút NNL CLC cũng đòi hỏi sự kiên trì, quyết tâm ủng hộ của nhiều chủ thể, đối tượng khác nhau trong nhiều năm. Đồng thời, khuyến khích, nhân rộng các mô hình, cách làm hay về thu hút, trọng dụng NNL CLC.

Xã hội đang phát triển rất nhanh đòi hỏi phải nâng cao chất lượng NNL. Đầu tư vào việc phát triển NNL CLC trong KVC là một giải pháp tự đáp ứng nhu cầu về chất lượng NNL. Thực hiện được những nội dung trên cả về hành động và tư duy, tin tưởng rằng sẽ có NNL CLC dồi dào vào KVC, góp phần to lớn trong việc ổn định chính trị, quốc phòng - an ninh và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước □

#### Chú thích:

1. Abraham Maslow sinh 01/4/1908 tại Tiểu bang Niu Oóc, Hoa Kỳ. Ông là một nhà tâm lý học được thế giới biết đến qua mô hình nổi tiếng *Tháp nhu cầu* và được coi là cha đẻ của tâm lý học nhân văn. <https://vi.wikipedia.org>

2. Alvin Toller. *Thắng trăm quyền lực - Power Shift*. H. NXB Thanh niên, năm 2005.

3, 4. Báo cáo của Sở Nội vụ Đà Nẵng; Báo cáo của Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh tại Hội thảo khoa học "Chiến lược thu hút trọng dụng nhân tài trong khu vực công" do Bộ Nội vụ tổ chức tại Hà Nội, ngày 17/7/2019.