

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

TS PHẠM THỊ TOÀN (*)

Tóm tắt: Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính nhà nước là chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay. Công tác này đã được các địa phương quan tâm và triển khai thực hiện đạt được những kết quả tích cực, trong đó có Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, cần có thêm những cơ chế, chính sách thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính của Thành phố.

Từ khóa: Cơ quan hành chính nhà nước; nguồn nhân lực chất lượng cao; thu hút.

Abstract: Attracting high-quality human resources for state administrative agencies is a major guideline and policy of the Party and State in the current period. This activity has received much attention and been implemented by local authorities, including Ho Chi Minh City, positive results. However, more practical mechanisms and policies are required to improve the efficiency of attracting high quality human resources into administrative agencies of the City.

Keywords: State administrative agencies; high quality human resources; attractive.

Ngày nhận bài: 22/5/2020 Ngày biên tập: 26/5/2020 Ngày duyệt đăng: 24/6/2020

Với vị trí là một trong những trung tâm kinh tế - chính trị - văn hoá lớn của cả nước, Thành phố Hồ Chí Minh đã có những chủ trương, chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong khu vực công nói chung và các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng. Nghị quyết của Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ X (2015) đã xác định Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020 là chương trình đầu tiên trong 7 chương trình đột phá, trong đó chú trọng hàng đầu ở hệ thống chính trị, đặc biệt là các cơ quan hành chính nhà nước.

1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao

Thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao được sử dụng gắn với các hoạt động quản lý tổ chức trong xã hội hiện đại. Đến nay, nội hàm của thuật ngữ này vẫn đang là vấn đề tranh luận giữa nhiều nhà nghiên cứu và nhà quản lý.

Theo Đại từ điển Kinh tế thị trường: "Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người, trong điều kiện xã hội nhất định có tri thức chuyên môn nhất định, có năng lực và kỹ năng cao, với tinh năng động sáng tạo của bản thân trong điều kiện hoạt động xã hội; có khả năng góp phần cống hiến nào đó đối với sự phát triển của xã hội, của nhân loại..."⁽¹⁾. Tiếp cận trên bình diện nguồn nhân lực chất lượng cao đối với sự phát triển của xã hội, các nhà khoa học quan niệm "nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, sử dụng có hiệu quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta..."⁽²⁾. Điểm chung trong các quan điểm nêu trên khi bàn về vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao là: có trình độ cao cả về học vấn và chuyên môn, thể hiện thông qua kết quả thực hiện công việc; bên cạnh đó, có sự thích ứng nhanh với những thay đổi của môi trường làm việc.

Nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công nói chung và trong các cơ quan hành chính nói riêng ngoài những dấu hiệu nêu trên còn phải dựa vào đặc điểm công vụ của mỗi quốc gia. Nguồn nhân lực chất lượng

(*) *Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội
tại Thành phố Hồ Chí Minh*

cao được thu hút phải đảm bảo các khía cạnh của đạo đức công vụ như tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân thông qua hiệu quả thực thi công vụ, trách nhiệm công vụ và các kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong quá trình giải quyết các yêu cầu của nhân dân. Bên cạnh đó, họ phải có những kỹ năng nhất định như: kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, đàm phán và ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc chuyên môn,... ở mức độ tốt để đáp ứng yêu cầu hội nhập của các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay.

Nguồn nhân lực chất lượng cao phải là một bộ phận nhân lực có sức khoẻ tốt đáp ứng yêu cầu, được đào tạo bài bản, có chuyên môn kỹ thuật cao, có phẩm chất đạo đức tiêu biểu, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ, biết vận dụng sáng tạo những trí thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình làm việc, tạo ra hiệu quả cao cho hoạt động quản lý hành chính nhà nước và sự phát triển kinh tế - xã hội.

2. Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh

Với lợi thế là một thành phố trọng điểm lớn nhất phía Nam và là trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước, có những điều kiện tự nhiên và kinh tế thuận lợi, môi trường làm việc rộng mở, nhiều cơ hội cùng cơ chế đặc thù mà Trung ương cho thí điểm, Thành phố Hồ Chí Minh đã xây dựng nhiều chính sách đột phá về thu hút nhân tài nhằm bổ sung, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố, cụ thể là:

2.1. Đối tượng và tiêu chuẩn

Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố Hồ Chí Minh hướng tới các trường hợp như: chuyên gia, nhà khoa học, sinh viên tốt nghiệp đại học hệ chính quy đạt loại xuất sắc, giỏi và khá tại các trường đại học, học viện uy tín ở trong và ngoài nước có chuyên ngành phù hợp theo yêu cầu các lĩnh vực trọng điểm của Thành phố.

- Tiêu chuẩn để được thu hút:

Một là, có lý lịch rõ ràng. Nếu có quốc tịch nước ngoài thì không thuộc diện cấm hoặc hạn chế nhập cảnh theo quy định pháp luật Việt Nam (đã được cơ quan chức năng xem xét, kết luận về lịch sử chính trị và chính trị hiện nay).

Hai là, có đủ sức khỏe và đủ năng lực nhanh vi dân sự.

Ba là, không thuộc đối tượng đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án, quyết định về hình sự của tòa án mà chưa được xóa án tích; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục.

Bốn là, người lao động phải có nguyện vọng được cống hiến và làm việc lâu dài tại Thành phố, có phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật tốt và nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; phải có cam kết làm việc tại các cơ quan của Thành phố lâu dài. Bên cạnh đó phải có sức khỏe tốt và triển vọng phát triển trở thành cán bộ quản lý hoặc chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực, đáp ứng yêu cầu phát triển của Thành phố.

Năm là, đến thời điểm nộp hồ sơ đăng ký dự tuyển, người đăng ký tham gia phải đảm bảo sẵn sàng nhận nhiệm vụ.

Sáu là, chuyên gia, nhà khoa học phải đáp ứng đủ các tiêu chuẩn theo yêu cầu đề ra của Hội đồng khoa học Thành phố (theo từng vị trí cụ thể).

2.2. Về chế độ đãi ngộ

Đối với đội ngũ sinh viên xuất sắc, Thành phố tổ chức những chương trình đào tạo, bồi dưỡng dài hạn, học thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài với học bổng toàn phần, cùng với vị trí làm việc phù hợp sau khi hoàn thành việc học tập nếu đồng ý vào làm việc lâu dài tại các cơ quan hành chính nhà nước. Điển hình là các Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi và Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ của Thành ủy do UBND Thành phố tổ chức thực hiện với một trong các đối tượng chủ chốt là các sinh viên mới tốt nghiệp.

Các chuyên gia, nhà khoa học được thu hút về làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước sẽ được hưởng các chế độ đãi ngộ theo Quyết định số 31/2018/QĐ-UBND ngày 04/9/2018 ban hành Quy định về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đối với lĩnh vực Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu trong giai đoạn 2018 - 2022, bao gồm:

- **Ký kết hợp đồng:** ngay sau khi có kết quả, thủ trưởng cơ quan, đơn vị có nhu cầu thu hút tiến hành xây dựng dự thảo hợp đồng với chuyên gia, nhà khoa học. Nội dung hợp đồng thể hiện đầy đủ quyền lợi và trách nhiệm cụ thể của các bên trong thời gian thực hiện nhiệm vụ về: mức trợ cấp ban đầu; tiền lương hàng tháng; tỉ lệ % tiền thưởng trên tổng mức đầu tư/giá trị của công trình, dự án, đề án, mô hình được phê duyệt và triển khai, áp dụng có hiệu quả tại Thành phố; quản lý và sử dụng kinh phí được cấp để thực hiện nhiệm vụ; chế độ báo cáo; trách nhiệm bồi thường khi vi phạm các điều, khoản đã ký kết... Cơ quan, đơn vị đã tiếp nhận chuyên gia, nhà khoa học chịu trách nhiệm về nội dung hợp đồng.

- **Hỗ trợ thực hiện thủ tục cấp phép cho người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài:** các trường hợp chuyên gia, nhà khoa học đã được tuyển chọn và ký kết hợp đồng là người Việt Nam ở nước ngoài, người nước ngoài sẽ được cơ quan, đơn vị tiếp nhận hỗ trợ thực hiện các thủ tục về xin giấy phép lao động tại Việt Nam được thuận lợi và theo đúng quy định của pháp luật.

- **Chính sách tiền lương:** áp dụng mức trợ cấp ban đầu (chỉ áp dụng một lần và áp dụng cho lần ký hợp đồng đầu tiên) để khuyến khích và ổn định công tác, cụ thể là 100.000.000 đồng (một trăm triệu đồng).

Chuyên gia, nhà khoa học được chi trả mức lương hàng tháng tính theo hệ số của Bảng lương chuyên gia cao cấp ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, cụ thể như sau:

+ Giáo sư, phó giáo sư: được hưởng lương chuyên gia cao cấp bậc 2 (hệ số 9,40).

+ Các trường hợp còn lại: được hưởng lương bậc 1 (hệ số 8,80).

Tiền lương hàng tháng nêu trên đã bao gồm: tiền công lao động, chi phí phương tiện đi lại làm việc, công tác; tiền công làm thêm giờ, ngoài giờ vào các ngày nghỉ, lễ. Đồng thời, mức lương này được dùng để tính đóng bảo hiểm xã hội và các khoản đóng góp khác của người lao động theo quy định pháp luật.

- **Chính sách hỗ trợ về nhà ở:** đối với các chuyên gia, nhà khoa học có nhu cầu nhà ở thì được xem xét bố trí nhà ở công vụ, nhà ở dành

cho đội ngũ chuyên gia trong trường hợp cơ quan, đơn vị có nguồn quỹ nhà công vụ theo quy định pháp luật hiện hành.

Trường hợp cơ quan, đơn vị không bố trí được nhà công vụ thì chuyên gia, nhà khoa học được xem xét, hỗ trợ tối đa 50% kinh phí thuê nhà ở và số tiền hỗ trợ không vượt quá 7.000.000 đồng/tháng (bảy triệu đồng).

- **Đầu tư cơ sở vật chất và tạo môi trường làm việc:** Thành phố tăng cường đầu tư xây dựng, nâng cấp các phòng thí nghiệm chuyên ngành cho các trường đại học, viện, trung tâm nghiên cứu. Đề xuất chế độ ưu tiên cho các chuyên gia, nhà khoa học được sử dụng miễn phí phòng thí nghiệm, cơ sở dữ liệu, thư viện của Thành phố phục vụ công tác nghiên cứu.

Cơ quan, đơn vị ưu tiên xem xét, bố trí kinh phí nghiên cứu đề án, đề tài và đầu tư trang thiết bị phù hợp cho việc nghiên cứu, biên soạn các văn bản, công trình khoa học, đề án, dự án theo điều kiện và khả năng của cơ quan, đơn vị.

Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, cởi mở, tăng cường dân chủ, tiếp thu các ý kiến xây dựng của chuyên gia, nhà khoa học; tạo mọi điều kiện cho chuyên gia, nhà khoa học tiếp cận, khai thác thông tin, tài liệu chuyên ngành phục vụ hoạt động chuyên môn và nghiên cứu khoa học, các tài liệu thuộc bí mật nhà nước khi được cấp có thẩm quyền cho phép.

2.3. Kết quả thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính nhà nước tại Thành phố Hồ Chí Minh

Theo báo cáo sơ kết 3 năm thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016 - 2020 của Văn phòng UBND Thành phố Hồ Chí Minh (ngày 07/01/2019) trong 3 năm gần nhất, tính đến thời điểm cuối năm 2018, Thành phố đã thi điểm thu hút được 17 chuyên gia khoa học và bố trí làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố với mức lương chi trả từ 20 đến 80 triệu đồng.

Tính từ thời điểm ngày 11/3/2019, Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức phường/xã/thị trấn (gọi tắt là công chức cấp phường) của UBND Thành phố Hồ Chí Minh đã chính thức có hiệu lực. Theo đó, khi sinh viên tốt nghiệp loại giỏi các trường đại học trong nước và loại

khá ở nước ngoài sẽ được tuyển thẳng vào công chức cấp phường không cần trải qua quá trình thi tuyển. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngày càng được biết đến rộng rãi và triển khai mạnh mẽ đã khuyến khích, thu hút nguồn nhân lực trẻ là các sinh viên xuất sắc, nhiệt huyết với trình độ cao vào phục vụ trong các cơ quan hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh, qua đó tạo nên điểm sáng trong chính sách thu hút và cho thấy sự quyết tâm của Thành phố trong vấn đề này.

Từ những kết quả trên cho thấy, công tác thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố Hồ Chí Minh đã nhận được sự quan tâm, chỉ đạo thường xuyên của Thành ủy, UBND Thành phố, gắn kết tốt với thực hiện các chủ trương về thi điểm cơ chế, chính sách đặc thù, tạo sự đồng thuận trong hệ thống chính trị và xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, trên thực tế công tác này vẫn tồn tại nhiều khó khăn và chưa đạt được hiệu quả như mong muốn, cụ thể là: thiếu liên kết giữa các trường đại học, viện nghiên cứu, cơ quan quản lý với chuyên gia và đơn vị sử dụng; chưa "giữ chân" được người giỏi (có 5 chuyên gia nghỉ việc trong số 17 chuyên gia được thu hút); chính sách đối với sinh viên giỏi chưa thật sự hấp dẫn, thu hút...

3. Một số kiến nghị

Để tiếp tục nâng cao hiệu quả thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính nhà nước phù hợp với định hướng phát triển, thời gian tới Thành phố Hồ Chí Minh cần tập trung thực hiện một số vấn đề sau:

Thứ nhất, đổi mới nhận thức về đối tượng, tiêu chuẩn nguồn nhân lực chất lượng cao trong thu hút cho các cơ quan hành chính nhà nước.

Đổi mới quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ đảm bảo tính toàn diện, khoa học và chính xác của quá trình tuyển dụng, bố trí sử dụng về sau. Ngoài ra, thay đổi quan niệm còn giúp hạn chế tình trạng gian lận về bằng cấp, giảm lãng phí nguồn nhân lực do bố trí nhầm người có trình độ vượt quá yêu cầu của vị trí công việc, là cơ sở cho việc áp dụng mô hình công vụ việc làm trong thời gian tới. Cụ thể: bên cạnh việc xác định nguồn nhân lực chất lượng cao cần thu hút bằng các tiêu chí

về học hàm, học vị, danh hiệu (thủ khoa, á khoa đại học) như hiện nay, Thành phố Hồ Chí Minh cần quan tâm đến việc đánh giá kỹ năng, phẩm chất cá nhân cũng như năng lực làm việc thực tế của các ứng viên.

Thành phố nên sử dụng các công cụ đánh giá kỹ năng, phẩm chất cá nhân và năng lực làm việc thực tế của các ứng viên như: các bài thi thực hành, trắc nghiệm tâm lý, giải quyết tình huống thực tiễn... để đánh giá đúng chất lượng đảm bảo yêu cầu thực hiện tốt công việc theo vị trí tuyển dụng. Cần xem xét, lựa chọn những người hiện thực hoá năng lực của họ qua thực tiễn công việc, có nhiệt huyết, nguyện vọng làm việc cho cơ quan, đơn vị.

Thành phố cần ưu tiên tập trung thu hút nhân tài vào những ngành, lĩnh vực có hàm lượng công nghệ, giá trị tăng cao, có vai trò quyết định, tạo bước đột phá mạnh mẽ trong phát triển kinh tế - văn hoá - xã hội nhanh và bền vững. Bên cạnh đó, cần mở rộng, đa dạng hoá thành phần và đối tượng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Với đặc thù là một trung tâm lớn về kinh tế, Thành phố có lực lượng đông đảo nguồn nhân lực từ khu vực tư nhân, đây cũng là khu vực có nhiều nhân tài cần thu hút vào trong khu vực nhà nước nhưng lại bị hạn chế bởi tiêu chuẩn bằng cấp, học hàm, học vị.

Thứ hai, chủ động tạo nguồn cán bộ bổ sung cho bộ máy hành chính nhà nước từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo đặc thù của Thành phố thông qua các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ; nhân lực trẻ tuổi ở trong nước và ngoài nước; chương trình tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân... Chú trọng đi sâu vào các nội dung: tạo nguồn học viên đạt chuẩn; xác định ngành nghề có nhu cầu cần đào tạo; lựa chọn cơ sở đào tạo có chất lượng; theo dõi, rèn luyện, thí thách và tạo môi trường phát huy năng lực cá nhân.

Tăng cường phát hiện, tuyển chọn cán bộ, học viên thực sự có đủ phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, có tinh thần phấn đấu, cống hiến lâu dài cho Thành phố để tập trung đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn cán bộ trẻ có chất lượng cao cho các cơ quan hành chính nhà nước và cả hệ thống chính trị. Đẩy mạnh công tác tạo nguồn từ khu vực tư nhân, đặc

biệt là đối tượng lãnh đạo doanh nghiệp và công nhân. Theo đó, Thành phố cần xây dựng kế hoạch và xác định điều kiện, tiêu chuẩn; tiến hành đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị cho đội ngũ này.

Thứ ba, tăng cường các chế độ đãi ngộ cả về nhu cầu vật chất và tinh thần.

Trong điều kiện cho phép, Thành phố có thể dựa vào cơ chế đặc thù giữ lại thêm một phần ngân sách nhằm tiếp tục đổi mới các chế độ đãi ngộ hướng vào nhu cầu vật chất (trợ cấp ban đầu, nhà ở, tiền lương...) cho các đối tượng là nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước như: các khoản phụ cấp khuyến khích nghiên cứu khoa học, phát huy năng lực trí tuệ và phát triển công nghệ. Mức khuyến khích không thấp hơn 50 triệu đồng/người/công trình. Căn cứ vào mức độ đóng góp, tầm cỡ thành tích, giải thưởng đạt được trong thời gian công tác sẽ được hưởng mức khuyến khích tương xứng.

Áp dụng hình thức trả lương theo vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý và kết quả thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ được giao, kể cả trong cơ quan thực hiện khoán biên chế và kinh phí hành chính.

Về nhu cầu tinh thần, Thành phố cần xây dựng môi trường làm việc và cơ chế thực thi công việc bên cạnh yếu tố tiền lương, chế độ đãi ngộ. Người tài phải thực sự là "nam châm" thu hút đội ngũ trí thức, cộng sự làm việc và hợp tác bền chặt. Nếu cơ chế thực thi công vụ cứng nhắc và bị ràng buộc bởi quá nhiều thủ tục hành chính chồng chéo thì không chỉ ảnh hưởng đến tiến độ, hiệu quả của dự án hay công trình họ nghiên cứu mà còn làm cho họ thiếu động lực, giảm nhiệt huyết cống hiến. Môi trường làm việc cần năng động, cởi mở, cơ chế thông thoáng, khích lệ sự sáng tạo sẽ là điều kiện thuận lợi để người tài, các chuyên gia dễ dàng phát huy tốt nhất chuyên môn của mình.

Tôn vinh và trọng dụng nhân tài là nhân tố quyết định phát triển nhanh và bền vững của đất nước nói chung và của Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Để có được nguồn nhân lực "vừa hồng, vừa chuyên" phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá cần có những giải pháp nhằm phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, sử dụng và chế độ đãi ngộ một cách xứng đáng. Đối với Thành phố Hồ Chí Minh, trong

công tác quản lý nhà nước cần phải đảm bảo tuân thủ đúng cơ chế, chính sách của Nhà nước, đồng thời có những chính sách đặc thù của địa phương; thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc: công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ nhằm thu hút, giữ chân người tài, giỏi làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước của Thành phố Hồ Chí Minh, góp phần phát triển nguồn nhân lực một cách bền vững./.

Ghi chú:

(1) Nguyễn Hữu Quỳnh, *Dự án điển hình kinh tế thị trường*, Nxb Từ điển Bách khoa, H.1998, tr.1064.

(2) Phạm Minh Hạc, *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb CTQG - ST, H.1996, tr.147-148.

Tài liệu tham khảo:

1. Triệu Văn Cường (2014), *Dự án điều tra, khảo sát và đánh giá tác động của chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Việt Nam đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Bộ Nội vụ*.

2. Nguyễn Hữu Dũng, *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế"*, Tạp chí Lý luận chính trị, H.2002.

3. Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, *Nghi quyết số 04/2018/NQ-HĐND ngày 16/3/2018 về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học đối với lĩnh vực Thành phố có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018 - 2022*.

4. Thành ủy TP Hồ Chí Minh, *Báo cáo Kết quả 10 năm thực hiện Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi và Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ (2006 - 2015)*, TP Hồ Chí Minh, tháng 7/2016.

5. Ủy ban nhân dân TP Hồ Chí Minh, *Quyết định số 5784/QĐ-UBND ngày 17/12/2018 về ban hành kế hoạch triển khai thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ trên địa bàn TP Hồ Chí Minh*.

6. Ủy ban nhân dân TP Hồ Chí Minh, *Quyết định số 31/2018/QĐ-UBND ngày 04/9/2018 ban hành Quy định về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đối với lĩnh vực TP Hồ Chí Minh có nhu cầu trong giai đoạn 2018 - 2022*.