

# TP. Hồ Chí Minh tạo đột phá từ THU HÚT NHÂN TÀI

PHẠM BÁ - ĐÌNH THÀNH

*Ngày 5-2-2021, Thành ủy TP. Hồ Chí Minh đã ban hành Đề án “Hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2035”. Đây là một trong những đề án thuộc Chương trình đột phá thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025, được triển khai ngay từ đầu nhiệm kỳ. Với mục tiêu cụ thể, Đề án đề ra những giải pháp đồng bộ, chính sách ưu đãi thiết thực nhằm đẩy mạnh thu hút nhân tài, hướng đến xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trẻ có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn cao cho Thành phố.*

## Thu hút từ nhiều nguồn

Theo Cục Thống kê thành phố, năm 2019, tổng số lao động đang làm việc tại Thành phố là 4.492.268 người. Trong đó, có 64,89% lao động làm việc trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ, 33,08% lao động làm việc trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và 2,03% lao động làm việc trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp; 3,2 triệu lao động làm việc trong các doanh nghiệp (4,72% trong các doanh nghiệp nhà nước, 72,14% trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước và 23,14% trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài). Về trình độ, có 57,53% lao động có trình độ đại học trở lên; 22% có trình độ cao đẳng; 6,62% có trình độ trung cấp; 2,91% có trình độ sơ cấp nghề... Nhóm ngành kinh tế - dịch vụ có nhu cầu lớn nhất, chiếm 44,29% tổng nhu cầu nhân lực với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt 81,32%.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ IX, nhiệm kỳ 2010-2015, Thành ủy, UBND thành phố đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách về thu hút nhân tài và đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ. Trong

đó, BTV Thành ủy đã ban hành Kết luận số 179-KL/TU ngày 24-2-2014 về thực hiện thí điểm một số chính sách thu hút chuyên gia khoa học - công nghệ; UBND thành phố đã ban hành Quyết định 17/2019/QĐ-UBND ngày 4-7-2019 quy định về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố đang có nhu cầu giai đoạn 2019 - 2022. Hằng năm, căn cứ tình hình thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố, UBND thành phố tham mưu trình HĐND thành phố xem xét điều chỉnh, bổ sung danh mục lĩnh vực thu hút theo quy định, kịp thời thu hút đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt, có trình độ, năng lực chuyên môn cao, phẩm chất tốt, góp phần đưa Thành phố thành nơi thu hút, hội tụ nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong thực hiện các chính sách về thu hút nhân tài, TP. Hồ Chí Minh luôn bảo đảm 3 nguyên tắc. Thứ nhất, thống nhất, đồng bộ và khá thi cao từ khâu tìm kiếm, mời gọi, sử dụng đến khâu đãi ngộ đối với chuyên gia, nhà khoa

học và người có tài năng đặc biệt gắn với đào tạo, bồi dưỡng và phát triển bền vững nguồn lực con người trong từng cơ quan, đơn vị. *Thứ hai*, tuyển chọn đúng và đủ lực lượng chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt có đủ phẩm chất đạo đức, trí tuệ, năng lực, sức khỏe nhằm xây dựng và thực hiện các nhiệm vụ chiến lược của Thành phố. *Thứ ba*, việc thu hút, tuyển chọn và phát triển chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật; bảo đảm tính cạnh tranh, công bằng và có tính kế thừa.

Giai đoạn 2015-2020, TP. Hồ Chí Minh đã thu hút 400 giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực đến làm việc lâu dài tại Thành phố. Trong đó, có một số chuyên gia nước ngoài có trình độ cao về làm việc tại các khu công nghiệp, khu công nghệ cao, khu chế xuất, Trung tâm phần mềm Quang Trung... của Thành phố. Ngoài ra, hằng năm có hàng nghìn trí thức trẻ người TP. Hồ Chí Minh đã được đào tạo bài bản ở nước ngoài về tìm hiểu, ký hợp đồng làm việc lâu dài tại Thành phố và một số tỉnh lân cận.

### **Gắn thu hút, đào tạo với sử dụng**

Từ năm 2001, Ban lãnh đạo Khu Công nghệ cao (KCNC) thuộc Quận 9 (nay là TP. Thủ Đức) đã đề xuất với UBND thành phố cho thực hiện một số chính sách nhằm thu hút lao động có trình độ cao vào làm việc. Đến nay, KCNC đã trở thành một Trung tâm Quốc gia về công nghệ cao. 20 năm qua, hầu hết các thành viên Ban Giám đốc và các vị trí chủ chốt KCNC đều do các phó giáo sư, tiến sĩ được đào tạo từ Mỹ, Nhật, EU... đảm nhiệm. Nhiều giáo sư, tiến sĩ đã tình nguyện trở về ở hẳn tại Thành phố, gắn bó lâu dài với Trung tâm. KCNC cũng đã thành lập 5 phòng thí nghiệm thu hút hơn 30 tiến sĩ, thạc sĩ làm việc; xây dựng Trung tâm Đào tạo CNC gồm 4 tòa nhà, tổng diện tích 5.000m<sup>2</sup>, đủ phòng, thiết bị làm việc, nghiên cứu...

PGS, TS. Chế Minh Tùng là nhà khoa học trẻ từng đoạt nhiều giải thưởng khoa học tại Mỹ, một trong những người về làm việc và sinh sống lâu dài tại Thành phố theo chính sách thu hút. Anh được học bổng đào tạo 7 năm tiến sĩ và sau tiến sĩ tại Đại học Illinois (UIUC, Mỹ) chuyên ngành Chăn nuôi - dinh dưỡng miễn dịch. Với anh, ở lại Mỹ làm việc với thu nhập cao khi hoàn thành chương trình đào tạo sau tiến sĩ không khó. Tuy nhiên, học xong anh đã lựa chọn con đường về nước với mong muốn đưa kiến thức, kinh nghiệm của mình phục vụ đất nước - Tổ quốc. PGS, TS. Chế Minh Tùng hiện giảng dạy tại Trường Đại học Nông lâm TP. Hồ Chí Minh, là Trưởng bộ môn Chăn nuôi, Khoa Chăn nuôi - Thú y. PGS, TS. Chế Minh Tùng chia sẻ: “Theo tôi, du học sinh Việt Nam học tập, nghiên cứu ở nước ngoài là đại diện cho đất nước, con người Việt Nam đi học chứ không chỉ học cho riêng mình. Với trách nhiệm của một người Việt Nam thì cần phải có đóng góp cho đất nước, tuy nhiên đóng góp như thế nào còn tùy thuộc vào hoàn cảnh và sự lựa chọn của mỗi người”.

Điểm nhấn đáng chú ý là Thành phố đã thường xuyên duy trì, nâng cao hiệu quả 3 chương trình tạo nguồn cán bộ. Ngay từ năm 2001, Thành phố đã đề ra Chương trình đào tạo 300 thạc sĩ, tiến sĩ (sau là Chương trình 500 thạc sĩ, tiến sĩ) từ ngân sách thành phố. Thành ủy giao cho Ban Tổ chức Thành ủy là cơ quan tham mưu, theo dõi trực tiếp, đưa cán bộ đi đào tạo trong và ngoài nước, sau đó về làm việc tại Thành phố. Đến nay, Chương trình đã đào tạo 690 học viên, gồm 34 tiến sĩ và 656 thạc sĩ, kịp thời bổ sung nguồn nhân lực trình độ cao cho các sở, ngành, quận, huyện thuộc Thành phố. Trong đó, 350 học viên (chiếm 50,72%) đang là lãnh đạo cấp phòng và tương đương trở lên; 65 học viên (chiếm 9,42%) tham gia cấp ủy cấp trên cơ sở và hơn 100 học viên (chiếm 24,92%) tham gia cấp ủy cơ sở. Bên cạnh đó, Chương

trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi cũng đã thu hút, tuyển chọn được nhiều sinh viên, cán bộ, công chức, viên chức trẻ có triển vọng. Đến nay, Chương trình có 978 cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan, đơn vị của Thành phố. Trong đó, 482 cán bộ được xét chọn từ nguồn sinh viên; 385 cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp. Về Chương trình quy hoạch tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân, triển khai thực hiện từ cuối năm 2010, đến nay có 135 cán bộ trúng tuyển và được bố trí công tác, trong đó có 91 cán bộ từ nguồn công nhân, 44 cán bộ từ nguồn sinh viên.

Thực hiện chính sách thu hút nhân tài, các cấp ủy, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị luôn chú ý rà soát và đưa ra những chính sách thích hợp nhằm thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có học vị tiến sĩ, thạc sĩ về Thành phố làm việc, đồng thời tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động cống hiến. Vì vậy, có nhiều cán bộ trẻ sau khi trở thành tiến sĩ, thạc sĩ trở về đã trưởng thành nhanh chóng. Đơn cử như Nguyễn Anh Đức, học viên Chương trình được cử đi học tiến sĩ tại Liên bang Nga. Về nước, khởi nghiệp từ bộ phận nghiên cứu phát triển, sau hơn 1 năm, đồng chí Đức được đề bạt làm Giám đốc Kế hoạch và Đầu tư của Liên hiệp Hợp tác xã Thương mại Saigon Co.op và được tín nhiệm bầu vào Hội đồng Quản trị của Liên hiệp. Hay Tiến sĩ Trần Quang Nam, sau khi về nước làm việc một thời gian đã giữ vị trí Trưởng khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Sài Gòn; ThS. Phan Thị Bình Thuận trưởng thành nhanh sau khi tham gia Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, nay là Phó Giám đốc Sở Tư pháp thành phố...

#### **Giải pháp đồng bộ, cụ thể**

Ngày 5-2-2021, Thành ủy TP. Hồ Chí Minh đã ban hành Đề án “Hỗ trợ, phát triển tài năng

trẻ và lãnh đạo tương lai của TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2035”. Đề án đề ra mục tiêu phấn đấu đến năm 2025 thu hút ít nhất 50 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ vào công tác ở các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội của Thành phố, các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp nhà nước; tuyển chọn và cử đi đào tạo ít nhất 10 tiến sĩ, 100 thạc sĩ theo Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ; tuyển chọn ít nhất 50 công nhân theo Chương trình quy hoạch, tạo nguồn cán bộ xuất thân từ công nhân.

Với nguyên tắc bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa các khâu phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, sử dụng và đãi ngộ, Đề án đề ra những giải pháp đồng bộ, cụ thể sau:

*Một là, tập trung rà soát, xây dựng các chính sách về thu hút, phát triển tài năng trẻ và tạo nguồn lãnh đạo tương lai của Thành phố. Xây dựng tiêu chí cụ thể và quy trình tuyển chọn tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của Thành phố. Xác định rõ các bước phát hiện, tuyển dụng, bồi dưỡng, trọng dụng và tôn vinh; quy định trách nhiệm của tài năng trẻ trong từng lĩnh vực tôn vinh, có cơ chế sàng lọc, đưa ra khỏi diện thu hút tài năng đối với những trường hợp không đạt yêu cầu. Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ đủ sức hấp dẫn để khuyến khích, giữ chân tài năng trẻ và tạo động lực cho đội ngũ cán bộ nguồn lãnh đạo tương lai của Thành phố phát huy năng lực, sở trường; tiếp tục phấn đấu đạt được thành tích, kết quả cao hơn. Tạo môi trường làm việc thuận lợi cho tài năng trẻ; xây dựng môi trường hoạt động, trao đổi chuyên môn cho các tài năng thông qua các tọa đàm, hội thảo, cuộc thi, các hoạt động chuyên sâu, đặc biệt đối với các ngành trọng điểm, các lĩnh vực mũi nhọn. Ban hành các kế hoạch triển khai theo từng giai đoạn để cụ thể hóa các mục tiêu, giải pháp nhằm thực hiện hiệu quả Đề án. Xây dựng cơ chế đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, công*

chức, viên chức; cơ chế khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức học và tự học để bảo đảm trình độ theo quy định, không ngừng nâng cao trình độ, năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao. Xây dựng các chương trình bồi dưỡng về đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ. Hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm của khối các cơ quan của Đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp. Tiếp tục hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ.

*Hai là*, thực hiện các chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Những học sinh có triển vọng từ năm cuối trước khi tốt nghiệp THPT; học sinh đỗ thủ khoa, đoạt giải quốc gia, quốc tế; sinh viên đại học có kết quả học tập, nghiên cứu và rèn luyện xuất sắc ngay từ năm thứ nhất của các cơ sở đào tạo trong nước được đưa vào diện thực hiện chính sách, được cấp học bổng, đến khi tốt nghiệp loại xuất sắc thì được cấp kinh phí bồi dưỡng kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, được giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu để xem xét, tuyển dụng. Sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp loại xuất sắc ở nước ngoài được hỗ trợ kinh phí về nước làm việc nếu có nguyện vọng trở về, được giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu để tiếp nhận, bố trí công tác. Chuyên gia, nhà khoa học trẻ trong và ngoài nước được phát hiện, giới thiệu từ các cơ sở đào tạo và trong thực tiễn công tác tại cơ quan, đơn vị; ưu tiên chọn các ngành, lĩnh vực Thành phố có nhu cầu thu hút, hằng năm được đánh giá đủ tiêu chuẩn về năng lực, phẩm chất thì đưa vào diện thực hiện chính sách; được cấp kinh phí bồi dưỡng kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, quản lý nhà nước; được giới thiệu cho các cơ quan, đơn vị có nhu cầu để xem xét, tuyển dụng.

*Ba là*, tăng cường, đổi mới các hình thức phát hiện, tôn vinh tài năng trẻ; duy trì, phát huy các hoạt động như bình chọn, vinh danh các gương mặt công dân trẻ tiêu biểu trong học tập, lao động sản xuất, có thành tích trong các hoạt động văn hóa, nghệ thuật của Thành phố. Tổ chức các cuộc thi tìm kiếm, phát hiện các tài năng trẻ trong lĩnh vực học tập, sáng tạo; tổ chức trao học bổng cho học sinh, sinh viên đạt thành tích xuất sắc trong học tập; hỗ trợ kinh phí, điều kiện để cán bộ khoa học trẻ nghiên cứu các đề tài ứng dụng được trong sản xuất, đời sống.

*Bốn là*, nâng cao chất lượng đầu vào và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Thực hiện dự báo nhu cầu về tuyển dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố; nhu cầu về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị thành phố trong nhiệm kỳ và hằng năm; xây dựng kế hoạch tuyển dụng, tạo nguồn cán bộ. Tăng cường tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, các nhà khoa học trẻ để bố trí vào các vị trí việc làm phù hợp. Thực hiện thống nhất việc quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu nhiệm vụ, theo chức danh đương nhiệm và chức danh quy hoạch; bảo đảm cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn theo quy định. Thực hiện các chương trình đào tạo công chức theo những cấp bậc và thâm niên công tác từ khi tuyển dụng cho đến khi đảm nhiệm vị trí lãnh đạo; phương pháp đào tạo hướng tới phát huy năng lực sáng tạo của cán bộ, công chức. Thực hiện đổi mới trong công tác tuyển chọn cán bộ trẻ, có tâm huyết tham gia các chương trình tạo nguồn cán bộ. Xây dựng tiêu chí dành cho đối tượng xét tuyển tham gia các chương trình, tiêu chí đánh giá cán bộ trong chương trình hằng năm; quy trình đào tạo, bồi dưỡng, phân công, bố trí công việc, luân chuyển, đánh giá cán bộ trong chương trình. Xây dựng kế hoạch cụ thể để luân chuyển, điều động cán bộ

giữ vị trí phù hợp với năng lực, chức danh quy hoạch ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, nơi triển khai mô hình mới để thử thách, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ. Thực hiện chính sách thu hút và phát huy nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn sâu về quản lý nhà nước ở các lĩnh vực, hoạch định kế hoạch, chính sách phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Có chính sách đãi ngộ hợp lý đối với trí thức, Việt kiều là những nhà khoa học, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực kinh tế mũi nhọn.

*Năm là*, đổi mới phương thức thực hiện Chương trình quy hoạch tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất thân từ công nhân. Nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn. Tăng cường tuyên truyền, vận động công nhân, nhất là công nhân trẻ tự trau dồi kiến

thức, kỹ năng, rèn luyện bản lĩnh, thể hiện trách nhiệm công dân đối với xã hội. Tuyển chọn, cử công nhân tiêu biểu đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, bồi dưỡng lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho các doanh nghiệp, các khu chế xuất, khu công nghiệp của Thành phố. Nâng cao chất lượng tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý; tăng cường bố trí cán bộ trẻ về công tác ở xã, phường, thị trấn; luân chuyển cán bộ, nhất là cán bộ trẻ có triển vọng phát triển trong quy hoạch về cơ sở để rèn luyện, thử thách, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, hoặc bố trí tiếp cận chức danh được quy hoạch. Tổ chức thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý trong khối các cơ quan đảng, nhà nước, mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội cấp thành phố và cấp huyện □

## VIẾT VỀ ĐẢNG...

(Tiếp theo trang 40)

bài viết của mình mà còn phải biết cách viết về vấn đề ấy, sự kiện ấy như thế nào. Nghĩa là dùng biện pháp nào, phương pháp nào và hình thức nào để các bài viết của mình có thể tới được với công chúng một cách tốt nhất. Người phóng viên muốn làm được điều đó cần nắm chắc các thể loại báo chí, am tường các kỹ năng nghề nghiệp. Kỹ năng ở đây chính là cách thức thao tác nghề nghiệp trong quá trình thu thập, xử lý thông tin, là cách thức giao tiếp, nắm bắt tình hình, tái hiện cuộc sống... Kỹ năng nghề nghiệp giúp cho nhà báo khai thác, xử lý thông tin nhanh, hiệu quả.

Phóng viên phải hướng về cơ sở, quán triệt quan điểm hài hòa giữa “xây” và “chống”. Nhất thiết nội dung tuyên truyền phải hướng tới việc biểu dương những nhân tố tích cực, những mô hình, điển hình mới. Đây là dòng chủ lưu trong toàn bộ hoạt động tuyên truyền về Đảng và công tác xây dựng Đảng. Tuy

nhiên, cần phải thẳng thắn nêu rõ, phê phán những hiện tượng tiêu cực, tạo môi trường thuận lợi cho những nhân tố mới nảy nở. Dù biểu dương hay phê bình đều nhằm mục đích xây dựng Đảng, làm cho đảng viên, tổ chức đảng trong sạch, vững mạnh hơn. Chuyển cách làm việc chờ được phân công, chờ kế hoạch từ trên giao thành cách làm việc chủ động bám thực tiễn đời sống xã hội, sát thực tiễn công tác xây dựng Đảng ở các cấp, các ngành, mọi loại hình cơ sở; chủ động xây dựng kế hoạch công tác của cá nhân thống nhất với kế hoạch tòa soạn. Nhà báo thiếu nhiệt tình lẫn lộn trong thực tiễn, không tiếp cận được cuộc sống vô cùng phong phú và đa dạng thì bài viết không thể lay động được trái tim độc giả, những tác phẩm được sáng tác kiểu “sa-lông hóa” không phải là cái mà độc giả cần.

Có yêu nghề, tâm huyết với nghề thì phóng viên mới có tinh thần khắc phục mọi khó khăn, hoà mình vào đời sống, bám sát thực tiễn, cơ sở với cái TÂM và TÂM LÒNG của người làm báo chân chính □