

VẤN ĐỀ TRỌNG DỤNG, THU HÚT NHÂN TÀI CỦA THÀNH PHỐ HÀ NỘI

✍ PHẠM VĂN TÂN* - ĐẶNG XUÂN GIÁP**

Ngày nhận: 09/05/2018

Ngày phản biện: 30/05/2018

Ngày duyệt đăng: 15/06/2018

Tóm tắt: Với vị thế của Thủ đô, Hà Nội là nơi tập trung đông nhất các cơ quan khoa học lớn, nhiều trường đại học lớn, cùng với đó là sự hội tụ của đông đảo đội ngũ cán bộ khoa học, trí thức ở hầu khắp các lĩnh vực, trong đó các bộ khoa học có trình độ cao chiếm đến gần 90% của cả nước. Đây thực sự là tiềm năng vô cùng to lớn của Hà Nội, là thế mạnh nổi trội của Hà Nội mà không phải địa phương nào trong cả nước cũng có được. Nếu Hà Nội có cơ chế, chính sách trọng dụng, thu hút có hiệu quả nguồn lực đặc biệt này, sẽ tạo ra sự phát triển mạnh mẽ cho Hà Nội trên tất cả các lĩnh vực, nhất là phát triển kinh tế, đẩy mạnh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa sớm đưa sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thủ đô về đích trước cả nước như đã xác định.

Từ khóa: Trọng dụng, thu hút, nhân tài, thành phố Hà Nội.

THE ISSUE OF ATTRACTING TALENTS IN HANOI

Abstract: Being the Capital, Hanoi is the metropolis of major science institutions, big universities, at the same time being the gathering of many scientists, intellectuals in many fields, in which the number of scientists account for almost 90% scientists national wide. This is truly an important potential of Hanoi, a distinguished strength that not many local governments have. If Hanoi impose mechanisms, attract applied policy, utilize sufficiently this special human resource, it will develop tremendously on every field, especially in developing economy, strengthening industrialization, modernizing procedure in order to early achieve the industrialized, modernized target of Hanoi.

Keyword: utilize, attract, gifted people, Hanoi.

Trong những năm qua, Hà Nội đã xây dựng và ban hành nhiều cơ chế, chính sách trọng dụng và thu hút nhân tài. Năm 2009, Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành quyết định số 91/2009/QĐ-UBND về thu hút, sử dụng, đào tạo tài năng trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố, trong đó có chính sách quy định việc thu hút và sử dụng các đối tượng là sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, sinh viên thủ khoa, thạc sĩ, tiến sĩ, người có thành tích được công nhận trong các lĩnh vực nghệ thuật, thể thao, y học. Năm 2013, Hội đồng nhân dân thành phố đã ban hành nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND về chính sách trọng dụng nhân tài trong xây dựng và phát triển Thủ đô. Theo đó, những thủ khoa tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo đại học ngành, chuyên ngành mà thành phố đang có nhu cầu, các tiến sĩ có công trình, đề án khoa học và chuyên ngành đào tạo đáp ứng các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô; bác sĩ nội trú, bác sĩ chuyên khoa cấp II, được sĩ chuyên khoa cấp

II, giáo viên, giảng viên có thành tích huấn luyện học sinh, sinh viên đạt giải nhất, nhì trong các kỳ thi học sinh giỏi, sinh viên xuất sắc, thi tay nghề cấp quốc gia, khu vực, quốc tế; huấn luyện viên có thành tích huấn luyện vận động viên đoạt giải; vận động viên, văn nghệ sỹ đoạt huy chương vàng, giải nhất tại các kỳ thi chuyên nghiệp quốc gia, các chuyên gia giỏi, nhà khoa học đầu ngành, nghệ nhân, người được trao tặng danh hiệu vinh dự Nhà nước,... sẽ được tiếp nhận hoặc xét đặc cách tuyển dụng không qua thi tuyển, được hỗ trợ đãi ngộ một lần bằng hai mươi lần mức lương tối thiểu tại thời điểm được tuyển dụng. Sau hai năm công tác, những người này sẽ được ưu tiên cử đi đào tạo bậc sau đại học ở trong nước hoặc nước ngoài, được hỗ trợ ba mươi lần mức lương tối thiểu khi làm luận văn thạc sĩ, được hỗ trợ bằng tám mươi lần mức lương tối thiểu khi làm luận án tiến sĩ, được hỗ trợ phương tiện đi lại, phương

* Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải

** Trường Đại học Công đoàn

tiện làm việc, nghiên cứu, được trả thù lao theo hợp đồng thỏa thuận trên cơ sở số lượng, chất lượng, hiệu quả công việc...

Như vậy, “thảm” đã được trải, nhưng thực tế, chính sách trọng dụng, thu hút nhân tài, nhất là thu hút tài năng trẻ về làm việc tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố Hà Nội những năm qua hiệu quả chưa cao. Số liệu thống kê cho thấy, từ năm 2003 đến năm 2017, Hà Nội đã tuyên dương trên 1.300 thủ khoa xuất sắc nhưng cũng chỉ có hơn 100 thủ khoa về công tác tại các cơ quan của Hà Nội (2017). Tính bình quân, số người được tuyển mới đạt xấp xỉ 10% so với số lượng thủ khoa xuất sắc được thành phố tuyên dương. Mặt khác, số người được thu hút, tuyển dụng mới thường tập trung ở khối văn hóa, thể thao, trong khi đó những ngành, lĩnh vực trọng điểm như khoa học, công nghệ, quy hoạch, kiến trúc, giao thông đô thị, di sản văn hóa, công nghệ thông tin đang rất cần những người có trình độ chuyên môn cao thì thành phố lại chưa thu hút được.

Có nhiều nguyên nhân khiến việc trọng dụng, thu hút nhân tài về làm việc tại Hà Nội gặp khó khăn. Một số sở, ban ngành của thành phố còn lúng túng, bị động trong sử dụng và định hướng đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân tài. Bên cạnh đó là tư tưởng hẹp hòi, định kiến của một số cán bộ lãnh đạo vẫn còn tồn tại, ảnh hưởng đến việc thực hiện chủ trương thu hút và trọng dụng nhân tài của thành phố, đúng như Kết luận số 86 của Bộ Chính trị đã chỉ ra: “Một số thu hút được thì còn lúng túng, bị động trong bố trí, sử dụng; có nơi còn tư tưởng hẹp hòi, định kiến, không mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, dẫn tới cán bộ không yên tâm công tác, thiếu tập trung suy nghĩ nghiên cứu, không phát huy được hết năng lực, sở trường, gây lãng phí nguồn lực, phát sinh dư luận không tốt về chủ trương sử dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước” [1]. Tuy Hà Nội đã xây dựng và ban hành được chính sách trọng dụng, thu hút nhân tài, nhưng trong tổ chức thực hiện còn mang tính chấp vá, thiếu quyết liệt, đôi khi còn hình thức; nhiều chính sách đãi ngộ của thành phố vẫn phải theo khung luật định nên chưa thực sự hấp dẫn, vì thế đã có thủ khoa sau khi về làm việc ở Hà Nội một thời gian, sau đó đã xin chuyển sang lĩnh vực khác có chế độ hấp dẫn hơn. Hơn nữa, nhiều ý kiến cho rằng, môi trường làm việc ở nhiều cơ quan nhà nước ở Hà Nội hiện nay quá nhiều gò bó, tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy biên chế... dẫn đến người tài không có

chỗ đứng, không có nơi để phát huy năng lực, khả năng thăng tiến bị hạn chế,... là những bất cập ảnh hưởng đến việc trọng dụng, thu hút nhân tài của thành phố.

Do vậy, để thực sự tạo ra bước “đột phá” trong việc trọng dụng, thu hút nhân tài, góp phần quan trọng vào việc thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, đẩy mạnh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thủ đô, Hà Nội cần mạnh dạn đổi mới và thực hiện quyết liệt chính sách trọng dụng và thu hút nhân tài, cụ thể:

Một là, trong thời gian tới, Hà Nội cần rà soát lại hệ thống các chính sách liên quan trực tiếp tới việc thu hút, trọng dụng nhân tài, trong đó cần chú trọng tới tất cả các khâu, từ phát hiện, tiến cử, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá đến thu hút, sử dụng, tạo các điều kiện làm việc, các chế độ đãi ngộ, trọng dụng; đồng thời kiên quyết tháo bỏ những “điểm nghẽn” hay “nút thắt” trong các quy định hiện hành. Ngoài những chính sách chung theo quy định của Trung ương, Hà Nội cần mạnh dạn bổ sung và áp dụng thí điểm những chính sách mới phù hợp với đặc điểm riêng của Hà Nội. Đặc biệt Hà Nội cần xây dựng và ban hành tiêu chuẩn chọn nhân tài trong các lĩnh vực, bao gồm cả tiêu chuẩn về tài và tiêu chuẩn về đức. Đây là nội dung rất quan trọng, là cơ sở để phát hiện, tuyển chọn và bồi dưỡng nhân tài. Lâu nay điểm vướng lớn nhất trong chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của thành phố chính là việc chưa cụ thể hóa được các tiêu chí, quy trình, thủ tục để xác định ai là “nhân tài”, nếu không xác định được ai là “nhân tài”, thì việc thu hút và trọng dụng nhân tài chỉ là hình thức, không hiệu quả.

Hai là, muốn phát hiện, thu hút được nhân tài, trước hết cần phải vượt qua những quy định tuyển dụng thông thường; do đó, Hà Nội cần xây dựng chính sách thích hợp để thu hút được những nhân tài tiềm năng như: sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, thủ khoa các trường đại học; sinh viên tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trên thế giới; thí sinh đạt điểm cao nhất trong các kỳ thi tuyển dụng; những người có tài năng đang làm việc ở các khu vực khác như doanh nghiệp nhà nước, khu vực tư nhân, lực lượng vũ trang, cán bộ, công chức ở cơ sở; những người sớm bộc lộ các năng khiếu đặc biệt trong các lĩnh vực hoạt động cụ thể... Ngoài ra, Hà Nội cần áp dụng chính sách “tiến cử” và “tự tiến cử”; quy định rõ trách nhiệm của người tiến cử; công khai hóa người

tiến cử và nhân tài được tiến cử để xã hội có điều kiện giám sát. Cùng với đó, Hà Nội phải đề cao trách nhiệm cá nhân, cụ thể là vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc thu hút nhân tài, gắn thẩm quyền thu hút với thẩm quyền tuyển dụng và sử dụng, qua đó nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, thu hút, lựa chọn được người thực sự có năng lực, tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu công việc. Hiệu quả chính sách thu hút nhân tài phụ thuộc rất nhiều vào người trực tiếp quản lý, sử dụng nhân tài. Người sử dụng nhân tài, trước hết phải là người biết dùng người, biết tôn trọng tài năng, có như vậy thì nhân tài mới có cơ hội phát huy hết tài năng của mình để cống hiến.

Ba là, để thu hút nhân tài, ngoài tiền lương theo quy định của nhà nước, Hà Nội cần có những quy định cụ thể chế độ đãi ngộ về vật chất đối với nhân tài. Theo đó, tiền lương và chế độ đãi ngộ về vật chất đối với nhân tài phải đảm bảo cuộc sống của họ ở mức khá so với mức sống của các tầng lớp khác trong xã hội, thu nhập của họ không thấp hơn thu nhập của những người có cùng trình độ, năng lực làm việc ở khu vực tư; có chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện tối đa về nhà ở và các phương tiện làm việc cần thiết. Nên chăng, Hà Nội cần xem xét thành lập Quỹ nhân tài, đồng thời, dành một phần kinh phí đào tạo để đưa số có "triển vọng" đi đào tạo cao hơn ở nơi có điều kiện tốt cho phát huy năng lực đã có, như đưa đi đào tạo ở nước ngoài nhất là ở những nước có nền khoa học và công nghệ cao; có chính sách hỗ trợ để người tài có thể tham gia các hội thảo khoa học, các khóa học nâng cao ở trong nước và ngoài nước. Ngoài ra, đối với những tài năng có thành tích, công trạng đặc biệt trong quá trình công tác, Hà Nội cần có chính sách xét nâng lương vượt bậc trước thời hạn.

Bốn là, thực tế cho thấy, trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài, nếu tuyệt đối hóa ưu đãi về tài chính, lợi ích vật chất, xem nhẹ việc tạo môi trường làm việc dân chủ, tôn vinh sự đóng góp, cống hiến của nhân tài... thì việc thu hút và trọng dụng nhân tài khó có thể đạt hiệu quả như mong muốn; thậm chí người tài đã thu hút được sẽ rời khỏi địa phương, không giữ chân được họ; nếu bỏ ra nhiều ưu đãi để thu hút tài năng sau đó bỏ bằng hoặc đưa họ vào môi trường "tẻ nhạt", thì tài năng của họ cũng sẽ chết yểu. Do đó, cùng với những ưu đãi về vật chất, Hà Nội cần coi trọng tạo lập môi trường cho nhân tài

làm việc. Đó là, đầu tư cơ sở vật chất, xây dựng không khí làm việc thân thiện, minh bạch, dân chủ đảm bảo cho nhân tài có quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cá nhân; quyền tự do tư duy, phát triển ý tưởng khoa học; cùng với đó cần có sự quan tâm, gần gũi của người lãnh đạo quản lý; chính sách tôn vinh, khen thưởng kịp thời, xứng đáng với đóng góp của nhân tài. Một môi trường làm việc thật sự dân chủ, thân thiện, khuyến khích sự sáng tạo, không ghen ghét, đố kỵ, tạo điều kiện cho người tài được thăng tiến nghề nghiệp và cống hiến chính là yếu tố có tính quyết định để thu hút, giữ chân người tài và phát huy mọi tài năng.

Năm là, thu hút và trọng dụng nhân tài là một nghệ thuật, do đó, Hà Nội cần tổ chức thường xuyên việc gặp gỡ và đối thoại giữa lãnh đạo thành phố với đội ngũ trí thức Thủ đô, nhất là lãnh đạo các trường đại học, cao đẳng, các viện nghiên cứu trên địa bàn thành phố. Thông qua việc tổ chức gặp gỡ và đối thoại, lãnh đạo thành phố sẽ lắng nghe được những tâm tư, nguyện vọng của trí thức thủ đô, từ đó xây dựng được chính sách thu hút nhân tài hiệu quả; đồng thời qua đó, lãnh đạo thành phố cũng sẽ lắng nghe được những ý kiến đóng góp hết sức quý báu của trí thức Thủ đô hiến kế các giải pháp phát triển kinh tế - xã hội, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng Thủ đô ngày càng văn minh, hiện đại. Cùng với đó, Hà Nội cần xây dựng chính sách tôn vinh, đề cao vị trí xã hội của nhân tài, có chế độ tuyên dương, tuyên danh những người có thành tích đặc biệt xuất sắc đóng góp thiết thực vào việc xây dựng và phát triển Thủ đô. Việc thành phố tổ chức lễ tuyên dương các thủ khoa xuất sắc tại Văn Miếu - Quốc Tử Giám là một tín hiệu đáng mừng trong việc tôn vinh, đề cao vị trí xã hội của nhân tài. Tuy nhiên, việc này cũng cần tổ chức thiết thực và hiệu quả hơn nữa để các thủ khoa không chỉ thấy vinh dự được tuyên dương mà còn phải thấy được đó thực sự còn là sự kỳ vọng. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Chính trị (2011), *Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*.
2. Nguyễn Đình Dương (chủ biên, 2014), *Kinh tế - Xã hội Hà Nội sau 5 năm mở rộng địa giới hành chính*, Nxb Chính trị Quốc gia.
3. HĐND TP. Hà Nội (2013), *Nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND, ngày 17/7/2013, về chính sách trọng dụng nhân tài trong xây dựng và phát triển Thủ đô*.