

DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION IN DA NANG CITY**Le Thi Ngoc Hoa^{1*}, Vo Van Khoa²**¹*Da Nang University of Economics*²*Da Nang Politics College*

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	27/02/2024	The article utilizes secondary data to analyze the current situation of high-quality human resource development in Da Nang city. In the context of the ongoing Fourth Industrial Revolution, Da Nang city places even greater emphasis on developing high-quality human resources to meet the demands of current international integration. With the high determination of the city government in attracting and training high-quality human resources, a well-trained workforce has been established, possessing the qualifications necessary to meet the demands of knowledge-intensive, skillful, advanced, and modern job requirements, contributing significantly to the socio-economic development of the city. Research results show that, as of the present time, the number of officials, civil servants, and employees of Da Nang city has nearly doubled compared to 1997 and increased by 1.2 times compared to 2010. In addition to the achievements, the issue of developing high-quality human resources in Da Nang city also reveals numerous limitations, existing both in the guidance for establishing strategies and policies and in their practical implementation. On that basis, the authors propose several solutions to developing high-quality human resources in Da Nang city in the coming time.
Revised:	31/3/2024	
Published:	31/3/2024	
KEYWORDS		
High-quality human resources		
Socio-economic development		
International integration		
Fourth Industrial Revolution		
Da Nang City		

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**Lê Thị Ngọc Hoa^{1*}, Võ Văn Khoa²**¹*Trường Đại học Kinh tế - ĐH Đà Nẵng*²*Trường Chính trị thành phố Đà Nẵng*

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 27/02/2024	Bài viết sử dụng nguồn dữ liệu thứ cấp để phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, thành phố Đà Nẵng càng đặc biệt coi trọng việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế hiện nay. Với sự quyết tâm cao của chính quyền thành phố trong việc thu hút và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đã tạo được nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, có trình độ đáp ứng yêu cầu công việc đòi hỏi tri thức, kỹ năng, tiên tiến, hiện đại, góp phần quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tính đến thời điểm hiện tại, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố Đà Nẵng đã tăng gần gấp 2 lần so với năm 1997 và tăng 1,2 lần so với năm 2010. Bên cạnh kết quả đạt được, vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng còn bộc lộ nhiều hạn chế, tồn tại cả trong chỉ đạo xây dựng chủ trương, chính sách lẫn trong triển khai thực hiện. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.
Ngày hoàn thiện: 31/3/2024	
Ngày đăng: 31/3/2024	
TỪ KHÓA	
Nguồn nhân lực chất lượng cao	
Phát triển kinh tế - xã hội	
Hội nhập quốc tế	
Cách mạng công nghiệp lần thứ tư	
Thành phố Đà Nẵng	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.9793>

* Corresponding author. Email: hoaltn@due.edu.vn

1. Giới thiệu

Quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao. Để đáp ứng yêu cầu toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, chúng ta phải thu hút được những người có đủ năng lực, phẩm chất, am hiểu luật pháp quốc tế, đồng thời phải nắm vững được những kỹ năng làm việc hiện đại mới. Chỉ có thu hút được những người có năng lực trên thì đội ngũ cán bộ, công chức mới có thể đóng góp tích cực vào quá trình hội nhập của đất nước trong khu vực cũng như trên toàn thế giới. Đặc biệt, cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra mạnh mẽ, sự phát triển đột phá của khoa học và công nghệ đã tác động và làm thay đổi sâu sắc trên mọi lĩnh vực, đã mang lại những thời cơ nhưng cũng tạo ra nhiều thách thức đối với nguồn nhân lực. Để đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, Việt Nam nói chung và thành phố Đà Nẵng nói riêng cần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động đủ về số lượng và có chất lượng cao. Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm đến vấn đề xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, coi đây là nhân tố quan trọng, quyết định đến sự thành bại của cách mạng, cũng như sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về *“Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”* đã xác định nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ, hiệu quả. Nghị quyết nhấn mạnh giải pháp then chốt để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ là thông qua đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng cũng đã xác định *“Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài”* là một trong những định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030.

Triển khai chủ trương, đường lối của Đảng, các tỉnh, thành phố trên đất nước Việt Nam đều chuyển mình mạnh mẽ trong công cuộc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó không thể không kể tới Đà Nẵng – thành phố triển khai xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao một cách bài bản và đã tạo nên *“kỳ tích Sông Hàn”* nhờ yếu tố này. Để đạt được mục tiêu *“đến năm 2030, xây dựng thành phố Đà Nẵng trở thành một trong những trung tâm kinh tế - xã hội lớn của cả nước và khu vực; với vai trò là trung tâm khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, du lịch, thương mại, tài chính, logistics, công nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin, công nghiệp hỗ trợ...”* theo Nghị quyết số 43-NQ/TW của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Đại hội Đảng bộ thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII nhiệm kỳ 2020-2025 đã xác định nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố nhanh và bền vững là nhiệm vụ đầu tiên trong ba nhiệm vụ trọng tâm.

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trong bối cảnh toàn cầu hoá là một trong những vấn đề được nhiều nhà khoa học quan tâm, nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, tiêu biểu gần đây có một số công trình như: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để thực hiện khát vọng xây dựng đất nước phồn vinh, hạnh phúc [1]; Phát triển nhân lực ở các nước đang tiến vào Cách mạng công nghiệp lần thứ tư [2]; Phát triển giáo dục - đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (2016-2020) [3]; Giải pháp thực hiện đột phá chiến lược phát triển nguồn nhân lực theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng [4]; Một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030, tầm nhìn 2045 [5]; Phát triển giáo dục, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long [6];... Ngoài ra, một số công trình nghiên cứu về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao ở Đà Nẵng như: Định hướng và giải pháp phát triển nhân lực thành phố Đà Nẵng đến năm 2020 [7]; Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở thành phố Đà Nẵng [8]; Những đột phá của Đà Nẵng về thu hút, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao cho tái cơ cấu kinh tế [9];... Các công trình cơ bản đã hệ thống

hóa được cơ sở lý luận và cung cấp một cái nhìn cụ thể về thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam nói chung và tại thành phố Đà Nẵng nói riêng. Những kết quả nghiên cứu này sẽ là cơ sở cho nhóm tác giả tiến hành so sánh đối chiếu với tình hình thực tế ở thành phố Đà Nẵng hiện nay để làm rõ vấn đề nghiên cứu.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp các tài liệu thứ cấp để làm rõ những chính sách và thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng qua các giai đoạn khác nhau (từ năm 1997 đến nay). Từ đó, bài viết đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Những chính sách của thành phố Đà Nẵng về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

Thành phố Đà Nẵng là khu vực kinh tế trọng điểm của miền Trung. Nằm ở vị trí thuận lợi, là đầu mối giao thông quan trọng nối liền hai miền Bắc và Nam, nằm trên trục giao thông Bắc Nam về đường bộ (quốc lộ 1A), đường sắt, đường biển, đường hàng không, quốc lộ 14B kết nối cảng Tiên Sa với các tỉnh Tây Nguyên và trong tương lai gần kết nối hệ thống đường xuyên Á qua Lào, Đông Bắc Campuchia, Thái Lan, Myanmar. Là một trong những cửa ngõ quan trọng ra biển của Tây Nguyên và các nước đến Đông Bắc Á. Vị trí địa lý của thành phố là một lợi thế quan trọng tạo điều kiện thuận lợi cho việc mở rộng giao lưu kinh tế với các tỉnh vùng Duyên Hải, Tây Nguyên, cả nước và với nước ngoài, là tiền đề quan trọng góp phần cho các ngành kinh tế của thành phố phát triển, tạo lực để thành phố trở thành một trong những trung tâm phát triển của vùng trọng điểm miền Trung. Chính những điều kiện tự nhiên thuận lợi đó, tự nó là sự hấp dẫn nguồn nhân lực chất lượng cao trong cả nước về đây, đồng thời cũng là điều kiện để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhờ giao lưu với các luồng văn hóa trong nước và văn minh của nước ngoài.

Ngoài những điều kiện thuận về tự nhiên, kinh tế, văn hoá, xã hội giúp cho chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng được thực hiện một cách thuận lợi, mang lại hiệu quả, thì sự phát triển nhanh của thành phố đã tạo điều kiện về nguồn lực tài chính để thực hiện chủ trương này, đồng thời tạo sức hấp dẫn với những người được thu hút hoặc được chọn cử đi đào tạo. Nói cách khác, thương hiệu Đà Nẵng – một thành phố bình yên, đáng sống chính là chính sách đãi ngộ hấp dẫn góp phần thực hiện tốt chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, giữ chân người tài, đức.

Từ khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương đến nay, trên cơ sở phát huy các lợi thế so sánh, nội lực, khai thác ngoại lực; được sự quan tâm chỉ đạo của Trung ương Đảng, Chính phủ, sự giúp đỡ của các Bộ, ngành Trung ương; sự phối hợp của các địa phương trong cả nước; đặc biệt là sự nỗ lực phấn đấu, đoàn kết của Đảng bộ, chính quyền, quân và dân thành phố trong xây dựng và phát triển, Đà Nẵng đã đạt được những thành tựu rất ấn tượng về các mặt kinh tế - xã hội.

Ngày 04/6/2019, Ủy ban Nhân dân thành phố ban hành Quyết định số 28/QĐ - UBND “Quy định về việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng” đã mở rộng đối tượng thu hút. Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020 được ban hành, tiếp tục triển khai công tác thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao với hai hình thức: Thu hút đến làm việc lâu dài và thu hút đến làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố.

Xuất phát từ nhu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và nỗ lực thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 43-NQ/TW ngày 24 /01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030 và Nghị quyết số 24/NQ-CP ngày 04/3/2020 của Chính phủ về dự thảo Nghị quyết của Quốc hội về phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Ban Thường vụ Thành ủy ban hành Chuyên đề Phát triển nguồn nhân lực khu vực công đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2020 - 2025 với mục tiêu: Tiếp tục chương trình thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, chú trọng nhân lực còn

thiếu, coi trọng nhân lực có chất lượng cao nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học công nghệ, người có tài năng đặc biệt; đảm bảo về số lượng, coi trọng nâng cao chất lượng nhất là những ngành, lĩnh vực mũi nhọn, có vai trò quyết định, tạo bước đột phá trong phát triển kinh tế - xã hội thành phố, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Có thể thấy, thu hút nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là mục tiêu, nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên và lâu dài, mà Đại hội Đảng bộ thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII đã xác định: nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố nhanh và bền vững.

Bên cạnh những thành tựu nổi bật về kinh tế, Đà Nẵng còn được biết đến là địa phương ban hành nhiều chính sách đột phá, như việc phát triển cơ sở hạ tầng đô thị, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, các chương trình xã hội hướng về cộng đồng, xây dựng chính quyền các cấp vững mạnh, có nhiều chính sách đột phá trong cải cách hành chính, chương trình phát huy nguồn nhân lực trong khu vực công để phục vụ cho mục tiêu công nghiệp hoá, hiện đại hoá của thành phố. Những thành tựu kể trên của thành phố đã được cả nước thừa nhận, nhiều năm liên Đà Nẵng được xếp vị trí hàng đầu về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, trên một số mặt đã có sự đóng góp kinh nghiệm cho các địa phương trong cả nước tham khảo.

3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng hiện nay

Một là, về quy mô nguồn nhân lực

Về cán bộ, công chức, viên chức thuộc thành phố Đà Nẵng quản lý

Đến tháng 4/2021, tổng số cán bộ, công chức, viên chức thuộc Ủy ban Nhân dân thành phố là 20.596 người (trong đó nữ 14.685 người chiếm 71,3%). Theo trình độ đào tạo, 2.495 người có trình độ trên đại học (chiếm 12,11%), 13.820 người có trình độ đại học (67,01%) và 4.281 người có trình độ dưới đại học (20,79%) [10, tr.5].

Bảng 1. Số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tại thành phố Đà Nẵng giai đoạn 1997-2021

	1997		2010		2021	
	SL	%	SL	%	SL	%
Tổng số	10.605		16.168		20.596	
Nam	4.773	45	5.881	36,4	13.091	63,56
Nữ	5.832	55	10.287	63,6	7.505	36,44
Chất lượng cán bộ, công chức, viên chức						
Sau đại học	295	2,78	799	4,94	2.495	12,11
Đại học	4.755	44,8	9.221	57,03	13.820	67,01
Dưới đại học	5.555	52,42	6.148	38,03	4.281	20,79

(Nguồn: Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công)

Kết quả tại bảng 1 cho thấy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố Đà Nẵng đã tăng gần gấp 2 lần so với năm 1997 và tăng 1,2 lần so với năm 2010. Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ sau đại học và đại học tăng dần qua các giai đoạn, trong đó, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ sau đại học tăng dần từ 2,78% năm 1997 lên 4,94% năm 2010 và năm 2021 tỷ lệ này là 12,11%; tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học tăng dần từ 44,8% năm 1997 lên 57,03% năm 2010 và năm 2021 tỷ lệ này là 67,01%. Ngược lại, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ dưới đại học có xu hướng giảm dần từ 52,42% năm 1997 xuống 38,03% năm 2010 và năm 2021 tỷ lệ này còn 20,79% [10, tr.6]. Điều này cho thấy, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được nâng lên. Đây chính là minh chứng cho tính hiệu quả của chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng.

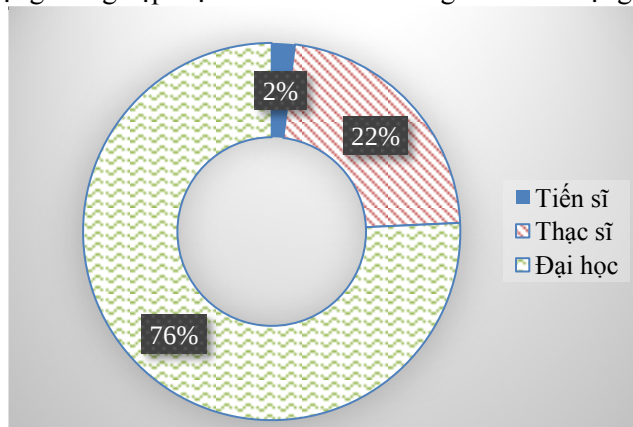
- Về cán bộ lãnh đạo, quản lý

Tính đến tháng 4/2021, số lượng cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 1.582 người trên tổng số 20.596 cán bộ, công chức, viên chức toàn thành phố, chiếm tỷ lệ 7,7%. Trong đó, số cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo sở, ban, ngành, quận, huyện là

136 người (chiếm 8,6%); quản lý cấp phòng 1.286 người đang giữ chức vụ (chiếm 81,3%); lãnh đạo xã, phường là 160 người (chiếm 10,1%) [10, tr.5].

Hai là, về chất lượng nguồn nhân lực.

Trình độ nguồn nhân lực chủ yếu tập trung ở trình độ đại học với 961 người (chiếm 75,73%), tỷ lệ đối tượng có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ chưa cao (Hình 1). Do đó, cần đẩy mạnh chính sách thu hút đối với các đối tượng tốt nghiệp thạc sĩ và tiến sĩ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.



Hình 1. Trình độ đào tạo của đối tượng thu hút tại Đà Nẵng

(Nguồn: Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công) [10]

Tuy nhiên, có thể thấy các đối tượng thu hút đã bổ sung một lực lượng lao động trẻ, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố Đà Nẵng. Đây là kết quả thực tiễn minh chứng cho tính hiệu quả của chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng. Từ các chính sách, đề án này đã bổ sung kịp thời nguồn nhân lực cho khu vực công của thành phố, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, đáp ứng một phần nhu cầu nhân lực chất lượng cao để phát triển một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của thành phố Đà Nẵng.

Ba là, công tác xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

- Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố được thực hiện công khai, đúng người, đúng việc và đúng chuyên môn trên cơ sở cử cán bộ quy hoạch từng chức danh. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý của thành phố cơ bản có trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học đạt chuẩn. Qua đó, nhiều cán bộ thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có khả năng vận dụng tốt các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn ở địa phương.

Hàng năm, thành phố cử cán bộ, công chức lãnh đạo sở, ngành tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành theo quy định do các Bộ, ngành tổ chức; cử 98 đồng chí cán bộ của thành phố tham gia các loại hình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài theo các chương trình của Đề án 165, trong đó: đào tạo dài hạn 08 đồng chí; bồi dưỡng trung hạn 31 đồng chí; bồi dưỡng ngắn hạn 59 đồng chí [11].

- Việc thực hiện chính sách thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Sau khi trở thành đơn vị hành chính trực thuộc Trung ương, Đà Nẵng thiếu hụt nguồn lực, nhất là khu vực công. Để giải quyết tình trạng này, thành phố đã triển khai đồng bộ các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đến nay, Đà Nẵng đã tiếp nhận và bố trí công tác cho 1.269 đối tượng (trong đó có 495 nam, chiếm 39% và 774 nữ, chiếm 61%), có 102 đối tượng thu hút tốt nghiệp đại học ở nước ngoài [12]. Theo thống kê tại bảng 2 cho thấy, thành phố Đà Nẵng thu hút được số lượng nhiều nhất với 1.269 người (chiếm 81,82%) trong tổng số 1.551 người theo chính sách thu hút nhân tài [10, tr.6].

Bảng 2. *Thống kê tình hình thu hút nhân tài của một số bộ, ngành, địa phương đến năm 2020*

TT	Tên cơ quan đơn vị	Tổng số người được thu hút và tuyển dụng	Số lượng người hiện vẫn đang công tác	Số lượng người đã nghỉ việc	Giới tính		Trình độ chuyên môn khi được thu hút			Trình độ lý luận chính trị			Tin học	Ngoại ngữ	Cơ cấu tuổi khi được thu hút		Ngành, nghề được đào tạo, bồi dưỡng sau khi thu hút					Chức vụ hiện nay				Cơ cấu ngạch hiện nay					
					Nam	Nữ	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp			Cao đẳng trở lên	Cao đẳng trở lên	Từ 20 - dưới 25	Từ 25 - 30	Trên 30	Kinh tế	Tài chính	Y tế	Kỹ thuật - công nghệ	Lĩnh vực khác	Chuyên viên hoặc tương đương	Lãnh đạo phòng hoặc tương đương	Lãnh đạo Sở hoặc tương đương	Lãnh đạo UBND tỉnh, thành phố hoặc tương đương	Chuyên viên cao cấp và tương đương	Chuyên viên chính và tương đương	Chuyên viên và tương đương
1	Bộ tư pháp	27	27		12	15	2	8	17	2	25				25	2					Luật	25		2		2		25			
2	Đà Nẵng	1269	1167	102	495	774	25	283	961	76	173	1020	26	86	546	435	288	128	117	220	160	644	1124	124	20	1	1	122	1146	0	0
3	Hà Nội	173	171	2	76	97	0	13	136	0	0	173	0	0	2	140	31	14	10	16	17	116	159	12	0	0	0	13	134	24	0
4	Quảng Nam	82	61	21	39	43	1	53	28						81	1				2	6	9		10				61			
	Tổng	1551	1426	125	622	929	28	357	1142	78	198	1193	26	86	573	656	322	142	127	238	183	769	1308	146	22	1	3	135	1366	24	0

(Nguồn: Bộ Nội Vụ, 2020 [13])

Các chính sách, đề án này đã bổ sung kịp thời nhân lực cho khu vực công của thành phố và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng một phần nhu cầu nhân lực chất lượng cao để phát triển một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn; bổ sung nhiều cán bộ có trình độ, có năng lực, đảm đương được nhiệm vụ trong sự nghiệp phát triển thành phố và góp phần xây dựng hình ảnh, thương hiệu của thành phố.

Việc thu hút, phát triển nhân lực chất lượng cao được thực hiện một cách bài bản, với cách làm mới, sáng tạo và tầm nhìn dài hạn. Kết quả thực hiện đã bổ sung kịp thời nhân lực cho khu vực công của thành phố và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (nguồn cán bộ thu hút và đào tạo tại các trường đại học uy tín trong nước, trong danh sách 200 trường đại học hàng đầu trên thế giới). Đây là nguồn nhân lực quý, đáp ứng nhu cầu nhân lực trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tại các phường, xã, đội ngũ học viên Đề án 89 về công tác cũng đã góp phần làm cho chất lượng đội ngũ cán bộ công chức có nhiều chuyển biến khá rõ nét; độ tuổi được trẻ hóa, góp phần tạo nguồn cán bộ lâu dài cho cơ sở.

- Công tác bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện đúng quy định

Thành phố đã có những cách làm mới, sáng tạo trong công tác tạo nguồn cán bộ thông qua Đề án cán bộ trẻ, Đề án cán bộ nữ; quan tâm đến công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức và đặc biệt là một trong những địa phương đầu tiên thí điểm bổ nhiệm cán bộ qua hình thức thi tuyển, tạo sự cạnh tranh công bằng, động lực phấn đấu trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố. Các chế độ trợ cấp đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức, chế độ ưu đãi dành cho đối tượng thu hút, học viên Đề án phát triển nguồn nhân lực được thực hiện kịp thời, đúng quy định.

Trong 1.269 đối tượng được thu hút, thành phố Đà Nẵng đã bố trí tại cơ quan hành chính 591 người, chiếm 46,57% (gồm 387 người làm ở các sở, ban, ngành (30,5%), 76 người làm ở Ủy ban Nhân dân các quận, huyện (6%), 128 người làm ở cấp phường, xã (10,1%)) và bố trí về đơn vị sự nghiệp công lập 678 người (chiếm 53,43%). Trong đó, có 145 người (11,4%) được bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng trở lên, bao gồm: lãnh đạo phường, xã: 16 người; lãnh đạo cấp phòng và tương đương: 114 người (cấp thành phố: 97; quận, huyện 17 người); 15 người giữ chức lãnh đạo diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý [12]. Có thể nói, đối tượng thu hút đã bổ sung một lực lượng lao động trẻ, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho thành phố. Nhiều người được đào tạo ở nước ngoài thể hiện sự năng động, tự tin trong các quan hệ giao tiếp quốc tế, năng lực phân biện trong tham mưu đề xuất, xúc tiến và triển khai các dự án hợp tác quốc tế; tạo ảnh hưởng tốt với các đối tác nước ngoài, các nhà đầu tư.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn những hạn chế, khó khăn nhất định.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ của thành phố hiện nay chưa đồng đều, thiếu cán bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ có trình độ chuyên môn cao, chuyên gia giỏi ở lĩnh vực mũi nhọn; Chế độ ưu đãi, trọng dụng của chính sách thu hút chưa thực sự hấp dẫn đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đến làm việc, nhất là trong bối cảnh cạnh tranh của khu vực tư nhân. Bên cạnh đó là khó khăn về biên chế để tuyển dụng đối với các đối tượng thu hút khi triển khai thực hiện các quy định về quản lý hợp đồng lao động; các văn bản quy định về công tác đào tạo và tiêu chuẩn chức danh chưa được ban hành đầy đủ, đồng bộ.

Hình thức bồi dưỡng chủ yếu theo quy cách truyền thống, chưa thực sự có sự đổi mới theo yêu cầu thực tiễn; chủ yếu là các chương trình đã được quy định theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh lãnh đạo.

Chế độ đãi ngộ chưa thật sự hấp dẫn, khó có thể giữ chân được “nhân tài” khi so sánh với khu vực ngoài nhà nước. Nhiều nội dung khác của chính sách trọng dụng như: môi trường làm việc, chính sách tiền công, tiền lương, chính sách “an cư”; cơ hội thăng tiến... chưa được quan tâm thỏa đáng, còn nhiều vướng mắc.

3.3. Đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới

Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Hoàn thiện chế độ tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực và phẩm chất của công chức, viên chức trúng tuyển; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp sở và tương đương trở xuống. Bố trí, phân công công việc phù hợp với năng lực, sở trường đối với nhân lực từ thu hút, đào tạo và của thành phố; mạnh dạn rà soát, điều chỉnh bố trí lại cho phù hợp đối với những trường hợp có vị trí công tác chưa phù hợp với ngành nghề đào tạo và năng lực sở trường.

- Thành lập Hội đồng thu hút, tuyển chọn để tham mưu Ủy ban Nhân dân thành phố Đà Nẵng trong việc tuyển chọn, tiến cử chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt. Tiếp tục rà soát, phát hiện người có tài năng trong hoạt động công vụ; xem xét, lập danh sách những người đáp ứng đủ điều kiện để báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét, phê duyệt.

Thứ hai, đổi mới và mở rộng hình thức, đối tượng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Bên cạnh việc thu hút đối tượng đến làm việc lâu dài, thành phố Đà Nẵng bổ sung thu hút đối tượng chuyên gia có uy tín đến làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian tại các cơ quan, đơn vị trực thuộc thành phố Đà Nẵng, nhằm tạo cơ chế cho các cơ quan, đơn vị chủ động trong việc đăng ký tiếp nhận đối tượng thu hút làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian phục vụ các chương trình, dự án nghiên cứu cụ thể của thành phố.

- Đổi mới công tác dự báo nhu cầu, tuyển dụng nhân lực trình độ cao. Bộ phận phụ trách nhân sự của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố cần phải xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm và xa hơn. Cần xác định cụ thể số lượng, ngành nghề, tiêu chuẩn, thời gian dự kiến tuyển

dụng, đào tạo để cơ quan có thẩm quyền triển khai chính sách thu hút.

- Tập trung thu hút, tuyển chọn, phát triển các chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng vào làm việc trong khu vực công. Rà soát, tuyển chọn người có tài năng theo các nhóm hoạt động lãnh đạo, quản lý và hoạt động tham mưu hoạch định chính sách cho phù hợp với tính chất công việc của từng ngành, lĩnh vực; nghiên cứu đề xuất các chính sách trọng dụng cán bộ, công chức, viên chức có tài năng đang việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố Đà Nẵng.

- Xây dựng cơ chế hợp tác lâu dài, chính sách ưu đãi, thu hút, sử dụng các chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài hợp tác, làm việc ở thành phố. Tăng cường thu hút trí thức Việt kiều và các chuyên gia nước ngoài.

Thứ ba, đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

- Để đào tạo có hiệu quả thì về nguyên tắc, việc chọn cử người đi học phải có kế hoạch cụ thể, đúng đối tượng, đủ tiêu chuẩn, tiêu chí chọn cử rõ ràng, công khai, minh bạch và thực hiện ngay sau kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch của cấp có thẩm quyền.

- Xây dựng kế hoạch tổ chức các khóa bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu và ứng dụng trong việc tham mưu xây dựng, hoạch định chủ trương, chính sách cho thành phố để xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn giỏi ở các lĩnh vực, các cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Ban hành các chương trình, kế hoạch và tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho các giai đoạn tiếp theo. Trong thời gian tới, cần nghiên cứu và ban hành các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ quản lý, lãnh đạo cho thành phố như tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo các tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý (gồm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức hoặc bồi dưỡng theo tiêu chuẩn hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo, quản lý các cấp, bồi dưỡng kiến thức theo ngành, lĩnh vực công tác); Tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý; các lớp bồi dưỡng kỹ năng quản lý chính quyền đô thị dành cho đối tượng là Chủ tịch, phó Chủ tịch Ủy ban Nhân dân quận, phường (cả đương chức và quy hoạch); Các khóa đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài dành cho cán bộ, viên chức, công chức lãnh đạo, quản lý và cán bộ trẻ, có trình độ và khả năng phát triển để chuẩn bị nguồn lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2025 - 2030 và những năm tiếp theo.

- Xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, theo hướng tiếp cận chuẩn quốc tế, đáp ứng yêu cầu chung và yêu cầu thực thi nhiệm vụ công vụ. Triển khai đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các ngành quan trọng, các lĩnh vực mũi nhọn của thành phố đã được xác định tại Nghị quyết 43-NQ/TW.

- Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng lý thuyết gắn với thực hành, kết thúc khóa học tổ chức khảo sát, kiểm tra, tổ chức hội thi chuyên đề các kỹ năng nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp, chuyên sâu của công chức, viên chức trong công tác lãnh đạo, quản lý và thực thi nhiệm vụ. Nâng cao năng lực quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng cơ chế huy động các tổ chức, cá nhân có năng lực, uy tín nước ngoài tham gia giảng dạy cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng ngắn hạn và chuyên sâu mang tính ứng dụng cao và giải quyết các vấn đề thực tiễn của thành phố. Đối với bậc sau đại học, chỉ cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học tại nước ngoài với điều kiện ngành nghề phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và yêu cầu quy hoạch đào tạo cán bộ.

- Phân luồng đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ để phát triển thành những chuyên gia, cán bộ đầu ngành trong tương lai. Đồng thời, Đà Nẵng cần tập trung thống kê, dự báo thông tin thị trường lao động, nhất là các ngành kinh tế mũi nhọn. Xây dựng đề án đào tạo cung ứng nhân lực ưu tiên trong các lĩnh vực mũi nhọn, tại địa chỉ có nhu cầu, như khu công nghệ cao, khu công nghệ thông tin tập trung, các dự án đầu tư trọng điểm.

- Cần đẩy mạnh thực hiện chương trình hợp tác về thu hút nhân tài với các cơ sở đào tạo, bồi

duyệt có uy tín trong nước và trên thế giới. Xây dựng mạng lưới liên kết và tổ chức các hoạt động kết nối nhằm chia sẻ kinh nghiệm quốc tế về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ tư, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, tạo nét riêng biệt của thành phố Đà Nẵng.

- Xây dựng môi trường làm việc có bản sắc văn hóa riêng, môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau, vừa phát huy được tính tích cực của các giá trị truyền thống, lịch sử, vừa bắt kịp được với các giá trị mang tính xu hướng, hiện đại để tạo ra môi trường lao động thực sự khuyến khích và kích thích người tài thể hiện khả năng, năng lực sáng tạo trong công việc.

- Người đứng đầu cơ quan, đơn vị cần thực hiện tốt quy định về văn hóa công vụ, về đánh giá kết quả làm việc và thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị, tạo môi trường làm việc thuận lợi, phát huy sức mạnh nguồn nhân lực chất lượng cao trong phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

- Khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ, trí thức, các nhà khoa học làm việc trong các cơ quan, đơn vị được tham gia học tập, giao lưu với các chuyên gia, nhà khoa học trên thế giới để cập nhật tri thức mới, hướng phát triển mới, đóng góp cho sự phát triển chung của đất nước cũng như của cơ quan, đơn vị.

- Đầu tư vào cơ sở vật chất và cải thiện môi trường làm việc để tạo ra một nền văn hóa công sở thân thiện và phù hợp với môi trường hành chính hiện đại, từ đó kích thích và phát huy tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực.

Thứ năm, đổi mới chính sách lương, chế độ đãi ngộ.

- Có chính sách đãi ngộ về vật chất; chính sách khung về tiền lương để các sở, ban, ngành, thực hiện thống nhất, đồng bộ.

- Cải cách và triển khai chính sách trả lương căn cứ theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, phù hợp với ngân sách thành phố, đảm bảo tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động và đảm bảo cuộc sống cho đối tượng được thu hút.

- Định kỳ tổ chức “Lễ tôn vinh danh hiệu trí thức khoa học và công nghệ tiêu biểu, điển hình lao động sáng tạo, tài năng trẻ về khoa học công nghệ” của thành phố để khẳng định vị trí, vai trò, biểu dương, ghi nhận thành tích và sự cống hiến của các nhà khoa học, đội ngũ trí thức khoa học - công nghệ của thành phố trong việc nghiên cứu những giải pháp, sáng kiến, công trình khoa học tiêu biểu hoặc đạt thành tích xuất sắc trong nghiên cứu khoa học và công nghệ; đội ngũ công chức, viên chức có tài năng trong hoạt động nghề nghiệp đã có những sáng kiến, giải pháp mang tính sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám tự chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong thực thi công vụ.

4. Kết luận

Thực tiễn cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng cao có vị trí vô cùng quan trọng trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước nói chung và các địa phương trong đó có Đà Nẵng nói riêng. Những chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng thời gian qua đã đạt được nhiều kết quả quan trọng: Đội ngũ nhân lực được đào tạo bài bản, chính quy từ các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước; góp phần trẻ hoá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; bổ sung nguồn nhân lực có khả năng tiếp cận nhanh kiến thức khoa học, công nghệ hiện đại, trình độ quản lý tiên tiến, năng động, có tư duy đổi mới, có ý tưởng sáng tạo,... cơ bản đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, những tồn tại, hạn chế cũng đã và đang nảy sinh, ảnh hưởng tiêu cực đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố hiện nay. Để nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp, bao gồm: (1) Hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao; (2) Đổi mới và mở rộng hình thức, đối tượng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; (3) Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực; (4) Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, tạo nét riêng biệt của thành phố Đà Nẵng; (5) Đổi mới chính sách lương, chế độ đãi ngộ. Thực hiện tốt và đồng bộ những giải pháp trên sẽ góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ của thành phố trong định hướng phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] T. K. Pham, "Developing a high-quality workforce to fulfill the aspiration of building a prosperous and happy nation," *Political Theory Online Journal*, vol. 7, pp. 100-105, 2021.
- [2] A. N. Nguyen, "Human resource development in countries entering the Fourth Industrial Revolution," *Political Theory Journal*, vol. 532, pp. 143-148, 2022.
- [3] N. H. Hoang, "Developing education and training, improving the quality of human resources (2016-2020)," *Political Theory Journal*, vol. 538, pp. 95-101, 2022.
- [4] V. P. Vu, "The solution to implement a breakthrough in the strategic development of human resources following the spirit of the 13th National Congress of the Party," *Political Theory Journal*, vol. 541, pp. 3-11, 2023.
- [5] T. B. L. Nguyen, "Several solutions for developing high-quality human resources to serve the industrialization and modernization of the country by 2030, with a vision towards 2045," *Electronic Information Page - Central Theoretical Council*, July 12, 2022. [Online]. Available: <https://hdl.vn/vi/nghien-cuu---trao-doi/mot-so-giai-phap-nham-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-phuc-vu-su-nghiep-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-dat-nuoc-den-nam-2030-tam-nhin-2045--%E2%80%8B.html>. [Accessed January 15, 2024].
- [6] V. H. Ha, "Developing education, improving the quality of human resources in the Mekong Delta region," *Political Theory Journal*, vol. 545, pp. 79-84, 2023.
- [7] V. M. Tran, "Direction and solutions for the development of human resources in Da Nang city by 2020," *Economic - Social Development Magazine of Da Nang*, vol. 15, pp. 2-5, 2011.
- [8] A. H. Duong, *Developing human resources to serve industrialization and modernization in Da Nang City*. Truth National Political Publishing House, Hanoi, 2012.
- [9] H. A. Le and P. P. Nguyen, "Da Nang's breakthroughs in attracting, training, and utilizing high-quality human resources for economic restructuring," *Economic - Social Development Magazine of Da Nang*, vol. 33, pp. 18-24, 2012.
- [10] People's Committee of Da Nang City, *The Project for training, fostering, creating a source of cadres and attracting, valuing talented people for the development of public sector human resources by 2030*, Report no.3919-ĐA-UBND dated July 19, 2022.
- [11] Da Nang Party Committee, *Summary report of the Overseas Training and Development Project for Officers funded by the state budget*, Report no.96-BVC/TU dated July 19, 2021.
- [12] Ministry of Home Affairs, "Da Nang City: Practical implementation of policies to attract and utilize talents in the public sector," December 28, 2020. [Online]. Available: <https://moha.gov.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=22D48E3E00E317DB107E3706F225B1CE22F006B7C704FC8B6894F6ABCA85660A&ItemID=44512&webP=portal>. [Accessed January 15, 2024].
- [13] Ministry of Home Affairs, "Implementing policies to attract and value talents in the public sector," December 16, 2020. [Online]. Available: <https://moha.gov.vn/nghien-cuu-trao-doi/thuc-hien-chinh-sach-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-t-d735-t46625.html>. [Accessed January 15, 2024].