



TẠP CHÍ KHOA HỌC
PHÁT TRIỂN
NHÂN LỰC

SCIENTIFIC JOURNAL OF
HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT

HOCHIMINH CITY CADRE ACADEMY

04₍₁₈₎

2024

Tổng biên tập

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Hội đồng biên tập

PGS.TS. Nguyễn Tấn Phát

(Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Văn Y

(Phó Chủ tịch)

TS. Bùi Thị Ngọc Trang

(Phó Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc

PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn

PGS.TS. Vũ Tinh

PGS.TS. Vũ Thanh Sơn

PGS.TS. Trần Hoàng Ngân

TS. Bùi Ngọc Hiến

TS. Phan Hải Hồ

TS. Trần Thị Hà Vân

TS. Lê Thị Hồng Hà

TS. Phạm Ngọc Lợi

TS. Trần Tuấn Duy

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

TS. Lê Thị Trúc Anh

Giấy phép xuất bản

SỐ 551/GP-BTTTT do

Bộ Thông tin và Truyền thông

cấp ngày 26/11/2020, khổ 19 x 27cm

In tại Công ty TNHH Thiết Kế In Ấn

Phạm Hiến (57 Đường 35,

P. Bình Trưng Tây, TP. Thủ Đức)

MỤC LỤC**PGS.TS. Nguyễn Văn Y**

Đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay5

TS. Nguyễn Thị Toàn Thắng

Hỗ trợ chuyên biệt cho người khuyết tật ở Australia - một tiếp cận hỗ trợ cho người khuyết tật tại Việt Nam 13

TS. Võ Thanh Tuyền, ThS. Tạ Thị Lan Khanh, CN. Trần Đăng Khoa

Tác động của chính sách thu phí sử dụng vỉa hè đến sinh kế của người bán hàng: nghiên cứu trường hợp Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh32

TS. Đinh Công Khải, ThS. Dương Ngọc Châu

Nghiên cứu tác động của vốn xã hội đến sự thành công của dự án nhà ở xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu55

ThS. BS. Huỳnh Tấn Phi, BS CKII. Nguyễn Thành Tâm, BS CKII. Lê Thanh Vân,**BS CKII. Nguyễn Tô Bảo Hoàng**

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự cam kết tình cảm của nhân viên y tế tại Bệnh viện Quận 172

ThS. Nguyễn Thị Thanh Thủy

Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho đồng bào dân tộc thiểu số di cư tự do trên địa bàn tỉnh Đắk Nông95

ThS. Lê Thanh Hòa

Phát huy vai trò của giáo dục đạo đức, lối sống cho thanh niên đối với phát triển nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh 106

SCIENTIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

p-ISSN 3030-4288

No.04 (18) 2024

DECEMBER/2024

Head office: 324 Chu Van An St., W.12,
Binh Thanh Dist, Ho Chi Minh City
Tel: 0907 232 931
Email: tapchi@hcmca.edu.vn

Editor - In - Chief

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

Editorial Council

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Tan Phat
(Chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Van Y
(Vice chairman)

PhD. Bui Thi Ngoc Trang
(Vice chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Duy Bac
Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tuan

Assoc.Prof.PhD. Vu Tinh

Assoc.Prof. PhD. Vu Thanh Son
Assoc.Prof.PhD. Tran Hoang Ngan

PhD. Bui Ngoc Hien

PhD. Phan Hai Ho

PhD. Tran Thi Ha Van

PhD. Le Thi Hong Ha

PhD. Pham Ngoc Loi

PhD. Tran Tuan Duy

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

PhD. Le Thi Truc Anh

Issue license

No 551/GP - BTTTT, issued
on 26 November 2020

by Ministry of Information and Media

Printed at:

Pham Hien Printing Design Co., Ltd
(57 street 35, ward Binh Trung Tay,
Thu Duc city)

CONTENTS

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Van Y

Training a contingent of cadres, civil servants and public employees to meet the development requirements of Ho Chi Minh City in the current context5

PhD. Nguyen Thi Toan Thang

Specialized support for people with disabilities in Australia - a support approach for those with disabilities in Vietnam13

PhD. Vo Thanh Tuyen, MA. Ta Thi Lan Khanh, Tran Dang Khoa

The impact of the fee policy for temporary use of sidewalks on the livelihood of vendors: a case study of District 1, Ho Chi Minh City32

PhD. Đinh Công Khai, MA. Duong Ngoc Chau

Studying the impact of social capital on the success of social housing projects in Ba Ria - Vung Tau province55

MA. Huynh Tan Phi, MD SPC II. Nguyen Thanh Tam, MD SPC II. Le Thanh Van, MD SPC II. Nguyen To Bao Hoang

Factors affecting emotional commitment of medical staff at District 1 hospital72

MA. Nguyen Thi Thanh Thuy

Propagandizing, disseminating and educating the law for freely-migrating ethnic minorities in Dak Nong province95

MA. Le Thanh Hoa

Promoting the role of educating the youth about ethics and lifestyles in human resource development in Ho Chi Minh City106

Price: 150.000 VND

ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Ngày nhận bài: 20/10/2024; ngày nhận lại bài: 02/12/2024; ngày duyệt đăng: 12/12/2024

NGUYỄN VĂN Y^(*)

TÓM TẮT

Thành phố Hồ Chí Minh luôn xác định công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý vừa để thực hiện chỉ thị, nghị quyết của Trung ương, vừa đáp ứng nhu cầu thực tiễn của Thành phố. Để đáp ứng được yêu cầu đó, cấp ủy các cấp, đặc biệt là người đứng đầu phải tâm huyết, trách nhiệm, dành thời gian, công sức, chăm lo cho công tác cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, quy hoạch, bố trí cán bộ có tâm huyết, luôn mạnh dạn, chủ động, sáng tạo, đột phá thực hiện những vấn đề mới, đề xuất chủ trương, giải pháp, chính sách hợp lý, đồng bộ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời, có chính sách thu hút, đãi ngộ hợp lý và xây dựng môi trường làm việc tích cực để bảo vệ cán bộ, giúp cán bộ an tâm công tác, học tập, rèn luyện và cống hiến. Bài viết đề cập đến bối cảnh và yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh sau một năm thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội về thi điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: đào tạo, bồi dưỡng, nguồn nhân lực, Thành phố Hồ Chí Minh.

ABSTRACT

Ho Chi Minh City has always determined that the work of building a contingent of leadership and management cadres is to implement the resolutions of the Central Party Committee and to meet the practical demands of Ho Chi Minh City. In order to fulfil these requirements, the Party Committees at all levels, especially the top leaders, must dedicate themselves to taking care of the cadre work, especially young cadres, in planning, appointing dedicated personnels who are valiant, proactive, creative, and audacious so as to implement new missions, proposing feasible and synchronous guidelines, solutions, and policies in the process of their task-performance. Also the City has policies of attracting elites and of adequate remuneration and builds a positive working environment in order to protect cadres and help them feel secure in their work, learning, training and contributions. This article addresses the context and requirements for training and fostering human resources to meet the development of Ho Chi Minh City

(*) PGS. Tiến sĩ, Phó Giám đốc Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh, n.vy@hcmca.edu.vn

after one year of implementing Resolution No. 98/2023/QH15 dated June 24, 2023 by the National Assembly on piloting a number of specific mechanisms and policies for the development of Ho Chi Minh City.

Key words: *training, fostering, human resource, Ho Chi Minh City.*

1. Đặt vấn đề

Nhân lực luôn là yếu tố có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của một quốc gia. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế tri thức, kinh tế số, vai trò của nhân lực chất lượng cao cùng với khoa học - công nghệ càng trở nên quan trọng. Để thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15, xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh trở thành thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình, là đầu tàu về kinh tế số, xã hội số, trung tâm về kinh tế, tài chính, thương mại, văn hóa, công nghệ, chắc chắn cần tập trung công tác đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Trên cơ sở phân tích bối cảnh trong nước và quốc tế đặt ra yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm thực hiện hiệu quả các cơ chế, chính sách đặc thù để phát triển Thành phố Hồ Chí Minh, bài viết đề xuất một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thành phố giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung

2.1. Bối cảnh và yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với cải cách hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, bối cảnh triển khai chính quyền đô thị tại Thành phố Hồ Chí Minh theo Nghị quyết số 131/2020/QH14 đặt ra yêu cầu mới về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn Thành phố.

Chính quyền đô thị là một loại hình của chính quyền địa phương được thiết lập để phù hợp với tình hình phát triển về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội trên địa bàn, tạo điều kiện thuận lợi để giải quyết một cách kịp thời, chính xác và hiệu quả các vấn đề cấp bách của đô thị. Bộ máy hành chính tinh gọn, hiệu quả, có khả năng giải quyết phù hợp và kịp thời những vấn đề quan trọng, cấp bách, luôn là mục tiêu mà chính quyền đô thị hướng tới. Sự đổi mới về nội dung, phương thức vận hành của chính quyền đô thị đều lấy người dân làm trung tâm. Chính quyền đô thị phải có khả năng đáp ứng dịch vụ tốt nhất cho người dân trong mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh, nâng cao chất lượng cuộc sống về vật chất và tinh thần, sức khỏe và sự an toàn. Bối cảnh này đặt ra yêu cầu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phải nắm và hiểu rõ đặc trưng của chính quyền đô thị, những vấn đề đặt ra khi giải quyết công việc để phù hợp với thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Thứ hai, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nhân lực chất lượng cao cho hệ thống chính trị, thực hiện hiệu quả cơ chế đặc thù của Thành phố Hồ Chí Minh theo Nghị quyết số

98/2023/QH15.

Nghị quyết số 98/2023/QH15 bao gồm 44 cơ chế, chính sách với 7 lĩnh vực, được kỳ vọng tạo điều kiện hơn nữa cho Thành phố Hồ Chí Minh khơi thông nguồn lực, tạo đà phát triển, khai thác tối đa tiềm năng, thế mạnh để phát triển tương xứng với vị trí đầu tàu về kinh tế - xã hội của vùng Đông Nam Bộ và cả nước. Việc triển khai kịp thời, có hiệu quả Nghị quyết này đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức không những nắm rõ về nội dung của Nghị quyết mà còn phải hiểu và xác định được phương thức thực hiện các cơ chế đặc thù này trong thực tiễn công tác một cách chính xác, đầy đủ, vận dụng các quy định về tính chất đặc thù thực tế tại Thành phố trên cơ sở lý luận, pháp lý và thực tiễn. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên đề theo các nhóm cơ chế đặc thù này hiện nay có ý nghĩa chiến lược vô cùng quan trọng, đặc biệt đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý và lực lượng công chức thừa hành trực tiếp ở các cơ quan, đơn vị.

Thứ ba, bối cảnh phát triển mạnh mẽ cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư với nội dung cốt lõi là chuyển đổi số đang đặt cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị trước yêu cầu phải thích ứng nhanh và làm chủ tiến trình đang diễn ra.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với nhiều đột phá công nghệ mới trên các lĩnh vực về công nghệ số, công nghệ vật liệu, công nghệ sinh học đã và đang tác động tới mọi mặt của đời sống xã hội. Đặc biệt, các công nghệ tiêu biểu như trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật, dữ liệu lớn, điện toán đám mây... đang làm thay đổi mạnh mẽ các hoạt động quản trị, quản lý trong khu vực công. Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những địa phương đi đầu trong chuyển đổi chính quyền điện tử sang chính quyền số, xây dựng đô thị thông minh. Điều đó, đặt ra yêu cầu thay đổi hoàn toàn tư duy, nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức trong toàn bộ hệ thống chính trị để có những cơ chế, chính sách phù hợp, hiệu quả hơn mà hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức viên chức của Thành phố Hồ Chí Minh phải giải quyết trong bối cảnh mới. Nguồn nhân lực phải có khả năng làm chủ công nghệ số, thích ứng nhanh với những thay đổi, tiến bộ của khoa học - công nghệ, có tư duy sáng tạo, đột phá trong công việc. Nhằm tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 4/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ xác định: cần nâng cao nhận thức của lãnh đạo các cấp, các ngành, các địa phương; tăng cường hội nhập quốc tế; và để có cách tiếp cận, giải pháp phù hợp, hiệu quả trước các cơ hội và thách thức của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cần nhận thức đúng về bản chất, đặc trưng.

2.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua

Thời gian qua, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Thành phố đã được đào tạo, bồi dưỡng tăng nhanh về số lượng, nâng cao về chất lượng, từng bước hình thành đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần nâng

cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, trình độ quản lý nhà nước, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đổi mới. Theo số liệu của Ban Tổ chức Thành ủy, về đào tạo Cao cấp lý luận chính trị, năm 2024, Thành phố đã cử 80 cán bộ đi học lớp Cao cấp chính trị tập trung và 96 cán bộ học lớp Cao cấp chính trị không tập trung. Về đào tạo trung cấp lý luận chính trị, năm 2024, Học viện Cán bộ đã tổ chức được 30 lớp với tổng số 1.557 học viên, nâng tổng số học viên đang học lên 2.998 học viên. Thành phố cũng đã tổ chức đào tạo sơ cấp lý luận chính trị cho 6.588 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Thành phố hiện đang phối hợp với Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh đào tạo trình độ thạc sĩ ngành chính sách công - hệ điều hành cao cấp cho 54 cán bộ; thạc sĩ ngành xây dựng đảng và chính quyền nhà nước cho 13 cán bộ. Thành phố tổ chức lớp bồi dưỡng cho cán bộ quy hoạch chức danh Ủy viên Ban chấp hành Đảng bộ Thành phố nhiệm kỳ 2025 - 2030 với 84 cán bộ tham gia bồi dưỡng trong nước và nghiên cứu thực tế tại Quảng Đông, Trưng Khánh, Thượng Hải, Trung Quốc. Năm 2024, Thành phố cũng đã tổ chức các lớp bồi dưỡng Đối tượng 3 với 760 cán bộ tham gia; bồi dưỡng cán bộ Đối tượng 4 (cán bộ diện quận ủy, huyện ủy và đảng ủy cấp trên cơ sở quản lý) với 8.800 học viên⁽¹⁾. Về chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng lãnh đạo, quản lý, trong giai đoạn 2021-2023, Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức gần 490 lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và theo yêu cầu vị trí việc làm cho 39.539 lượt cán bộ, công chức, viên chức tham dự; tổ chức cho 180 học viên tham gia các khóa bồi dưỡng theo hình thức kết hợp học tập tại Việt Nam và học tập thực tiễn ở nước ngoài trong lĩnh vực du lịch, y tế, cải cách hành chính, xây dựng nông thôn mới và nông thôn mới thông minh, hạ tầng công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao... (Thu Hường, 2024). Việc tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đã tạo điều kiện cũng như động lực để công tác đào tạo, bồi dưỡng trong nước phát triển. Công tác bồi dưỡng, nghiên cứu ở nước ngoài được quan tâm, đẩy mạnh. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chủ động, tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, hoàn thành tốt công tác.

Ở góc độ bao quát hơn, Thành phố Hồ Chí Minh đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức; duy trì nhiều chương trình đào tạo, nâng chất cán bộ. Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm, Thành phố Hồ Chí Minh đã tổ chức các khóa bồi dưỡng trong và ngoài nước; phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, năng lực lãnh đạo quản trị tiên tiến, ngoại ngữ cho cán bộ, công chức. Trong đó, tập trung tổ chức các khóa bồi dưỡng về quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức.

Thành phố cũng quan tâm tổ chức bồi dưỡng các kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ khác như văn hóa, cải cách hành chính, kiến thức đối ngoại và các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ

⁽¹⁾ Báo cáo số 763-BC/BTCTU ngày 17 tháng 12 năm 2024 của Ban Tổ chức Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh

chuyên ngành hoặc lĩnh vực theo yêu cầu vị trí việc làm nhằm nâng cao năng lực tư duy chiến lược cho cán bộ lãnh đạo quản lý tiên tiến trên địa bàn, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực. Qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả công tác tham mưu, xây dựng chính sách của hệ thống chính trị các cấp.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố còn một số hạn chế:

Một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa nhận thức đầy đủ và thiếu sự chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; chưa xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện tiêu chuẩn cho từng chức danh, vị trí việc làm cũng như phục vụ công tác quy hoạch; còn bị động trong việc sắp xếp công việc, thời gian đề cử cán bộ, công chức tham gia đầy đủ các lớp bồi dưỡng. Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn e ngại việc học tập nâng cao, chưa tập trung nghiên cứu để nâng cao trình độ, kiến thức chuyên môn và có tư duy ý lại, học vì bằng cấp.

Việc phân cấp về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng giữa các cơ quan, đơn vị có lúc chưa rõ ràng, còn chồng chéo.

Chất lượng giảng dạy và học tập đạt kết quả chưa cao; hình thức giảng dạy còn nặng lý luận, truyền đạt kiến thức, chưa phát huy được tính chủ động tích cực của người học; hình thức giảng dạy có nơi chưa theo kịp với xu thế thời đại công nghệ số, chuyển đổi số, số hóa; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo còn chưa đáp ứng yêu cầu.

2.3. Đề xuất giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh

Nhằm tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh cần thực hiện các nhóm giải pháp bằng những công việc cụ thể, thiết thực để đạt được những kết quả quan trọng. Các cấp ủy có sự chuyển biến rõ nét về nhận thức và hành động, chủ động hơn, trách nhiệm hơn trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ chính trị quan trọng của địa phương, cơ quan và đơn vị, cụ thể:

Thứ nhất, cần tiến hành đánh giá đúng bối cảnh thực hiện công tác cải cách hành chính hiện nay, xác định yêu cầu công việc của cán bộ, công chức, viên chức trong quá trình triển khai cơ chế đặc thù tại Thành phố Hồ Chí Minh và xu thế hội nhập, chuyển đổi số trong khu vực công để xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chức danh phù hợp với tình hình mới đối với cán bộ, công chức, viên chức. Điều này không chỉ là cơ sở cho việc hoạch định công tác đào tạo, bồi dưỡng như: mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng mà còn là căn cứ thực hiện các công tác khác về nhân sự như: quản lý, sử dụng, phân công, đề bạt, bổ nhiệm, tạo môi trường làm việc, tham gia đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với tình hình thực tiễn Thành phố trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, tiến hành xây dựng và hoàn thiện khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức Thành phố dựa trên tiêu chuẩn chức danh đã được xác định cụ

thể, tập trung vào các kiến thức, kỹ năng cụ thể phù hợp với quá trình điều hành, quản lý, phối hợp mang tính chất đặc thù. Khung chương trình cần được xây dựng theo một hệ thống chặt chẽ, logic, khoa học, tránh trùng lặp với các chương trình đào tạo theo quy định hiện hành; khai thác sâu vào yêu cầu hoạt động của bộ máy chính quyền giải quyết vấn đề của đô thị đặc biệt và triển khai các cơ chế đặc thù tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay và trong giai đoạn sắp tới. Chương trình đào tạo cần được xác định phù hợp với yêu cầu chức danh gắn với mục tiêu điều hành mang tính đặc thù, mục tiêu phát triển bền vững, xây dựng thành phố thông minh dựa trên lộ trình và định hướng, đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045 của Thành phố.

Thứ ba, gắn chặt các yêu cầu đánh giá kết quả trong và sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng với mục tiêu hướng đến một nền hành chính hiện đại tại Thành phố Hồ Chí Minh nhằm tạo ra cơ chế đào tạo, bồi dưỡng thực chất, bài bản, có chiều sâu và đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra. Từ đó, xác định phương thức đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức có hệ thống đối với cán bộ, công chức, viên chức Thành phố hàng năm, gắn với quá trình đánh giá để hưởng thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 nhằm tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức tham gia quá trình đào tạo và tự học.

Thứ tư, thực hiện tốt sự phối hợp của cơ sở đào tạo, đơn vị quản lý và đơn vị sử dụng nhân sự trong quá trình đào tạo bồi dưỡng để hình thành hệ sinh thái trong hoạt động đào tạo cán bộ, công chức, viên chức Thành phố. Trên cơ sở đó, tạo ra môi trường thuận lợi nhất cho cán bộ, công chức, viên chức Thành phố trong quá trình đào tạo, đồng thời làm cơ sở cho công tác đánh giá, bố trí, sử dụng, đề bạt nhân sự. Qua đó, tạo sự chuyển biến mạnh trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và cải cách chế độ công vụ trên địa bàn Thành phố.

Thứ năm, cần xây dựng chương trình, đề án đào tạo, bồi dưỡng cụ thể theo đặc thù phát triển của Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở phối hợp giữa các cơ sở đào tạo chuyên ngành nhằm tạo ra sự đột phá trong công tác này. Phát triển bền vững đô thị đặc biệt, triển khai cơ chế đặc thù gắn với tình hình, bối cảnh mới đòi hỏi phải có một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tâm, có tầm, dám nghĩ, biết cách làm luôn đổi mới sáng tạo trong thực hiện chức năng và nhiệm vụ được phân công đặt ra nhiệm vụ nặng nề cho công tác đào tạo, bồi dưỡng hiện nay tại Thành phố. Trước mắt, đề xuất phối hợp tổ chức hội thảo chuyên sâu về đào tạo cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện cơ chế đặc thù tại Thành phố Hồ Chí Minh để có cái nhìn khái quát hơn, toàn diện hơn về nội dung này trong giai đoạn sắp tới.

Thứ sáu, mỗi cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh luôn luôn có khát vọng phát triển tại vị trí việc làm đã được phân công gắn với kết quả là sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp. Vì vậy mỗi cán bộ, công chức, viên chức cần phải có: ý thức chính trị, thế giới quan, nhân sinh quan và hệ giá trị của mình.

Thứ bảy, chủ động tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng, xây dựng chính sách hấp dẫn nhằm thu hút, tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc ở các trường đại học trong nước và nước ngoài, đặc biệt là các trường được kiểm định đạt chất lượng cao, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng, có sản phẩm, thành quả nghiên cứu giá trị. Từ đó, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để tạo nguồn cán bộ cho Thành phố. Đặc biệt, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện lớp cán bộ kế cận có trí tuệ, phẩm chất, đạo đức đã được chứng minh qua thực tiễn công tác; đồng thời có giải pháp để hạn chế, ngăn chặn, kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, không đảm bảo tiêu chuẩn, những người chạy chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

3. Kết luận

Trước tốc độ phát triển kinh tế xã hội ngày càng mạnh mẽ, yêu cầu ứng dụng có hiệu quả các thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn với thực tiễn xây dựng và hoàn thiện chính quyền đô thị, thành phố thông minh tại Thành phố Hồ Chí Minh, công tác đào tạo, bồi dưỡng đang đặt ra những yêu cầu và thách thức lớn cần phải giải quyết; đổi mới hoạt động đào tạo bồi dưỡng để nâng cao hiệu quả hoạt động, xây dựng một đội ngũ cán bộ xứng tầm, đáp ứng tốt yêu cầu thực tiễn đang là một bài toán lớn trong quá trình cải cách chế độ công vụ trên Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Để thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ đó, cần phải có sự đột phá mạnh mẽ trong tư duy và tầm nhìn, sự phối hợp chặt chẽ, quan tâm sâu sát của các cấp, các ngành nhằm đảm bảo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức viên chức là cơ sở tiên quyết thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chung của Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- Ban Tuyên giáo Thành ủy (2021). *Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, đảng viên góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Thành phố*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh” do Học viện Cán bộ Thành phố tổ chức.
- Bộ Chính trị (2021). *Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*.
- Bộ Chính trị (2022). *Nghị quyết số 31-NQ/TW 30/12/2022 về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020). *Nghị quyết số 131/2020/QH14 ngày 11/6/2020 về tổ chức chính quyền đô thị tại Thành phố Hồ Chí Minh*.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2023). *Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*.

Thành ủy TPHCM (2023). *Chương trình hành động số 36-CTrHĐ/TU ngày 25/3/2023 về thực hiện Nghị quyết số 31-NQ/TW 30/12/2022 về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*

Thu Hường (2024). *Tập trung nâng chất cán bộ tại chỗ.* Báo Sài Gòn giải phóng. Truy xuất từ <https://www.sggp.org.vn/tap-trung-nang-chat-can-bo-tai-cho-post736585.html>, trích đọc ngày 10/9/2024.

Thủ tướng Chính phủ (2017). *Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 04/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.*

