

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

VỀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI VÀO SỰ NGHIỆP PHÁT TRIỂN

NGÀNH VĂN HÓA VÀ THỂ THAO THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRONG KỶ NGUYÊN MỚI

NGUYỄN THỊ HUYỀN TRANG*

Tóm tắt: Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng người tài và bản thân Người cũng là một trong những bậc thầy sử dụng người tài. Bài viết trình bày khái quát tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng người tài, từ đó đề xuất giải pháp, trong đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng người có tài năng trong lĩnh vực văn hóa và thể thao Thành phố Hồ Chí Minh trong kỷ nguyên mới.

Từ khóa: tư tưởng Hồ Chí Minh, trọng dụng nhân tài, văn hóa, thể thao, kỷ nguyên mới, cán bộ.

Abstract: The strategic identification and effective utilization of talent are critical components of national development, particularly in the realms of culture and sports. President Ho Chi Minh, during his lifetime, consistently emphasized the importance of nurturing and employing talented individuals, and exemplified exceptional leadership in talent management. This paper examines the core principles of Ho Chi Minh's ideology regarding talent appreciation and employment. Drawing upon these principles, the study proposes a set of policy recommendations and practical strategies aimed at enhancing the recruitment, training, and retention of talent in the cultural and sports sectors of Ho Chi Minh City, aligned with the demands and opportunities of the contemporary era.

Keywords: Ho Chi Minh's ideology, talent management, cultural and sports, new era, human capital.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là nhà tư tưởng kiệt xuất, nhà tổ chức thiên tài của cách mạng Việt Nam, lãnh tụ vĩ đại của Đảng, của dân tộc và Nhân dân Việt Nam, đồng thời là nhà văn hóa lớn của dân tộc, của thế giới với tầm vóc danh nhân văn hóa của TK XX. Ngoài những vấn đề có tính chất bao trùm lãnh đạo sự nghiệp giải phóng dân tộc và sự nghiệp cách mạng xã hội chủ nghĩa, tư tưởng của Người còn đi sâu vào nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có vấn đề về trọng dụng nhân tài. Vận dụng sáng tạo và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác đào tạo, sử dụng cán bộ và trọng dụng nhân tài đối với ngành Văn hóa thể thao (VHTT) TP.HCM là góp phần vào công cuộc xây dựng Đảng, chấn hưng đất nước; đưa nước ta, TP.HCM tiến vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài

Từ thuở xa xưa, ông cha ta coi trọng việc sử dụng người tài. Năm 1484, Thân Nhân Trung viết “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia”. Thấm nhuần truyền thống sử dụng người tài cho kiến quốc, Bác Hồ nhấn mạnh: “Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” (1).

Trong quan niệm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, nhân tài là người vừa có tài lại vừa có đức, là người biết đem cái tài ấy ra làm những việc ích nước, lợi dân, chứ không phải là để thu vén lợi ích cho bản thân hay cho gia đình. Vì vậy, đối với Chủ tịch Hồ Chí Minh, nếu người có tài mà không có đức thì là người vô dụng, cho nên đức phải là cái gốc. Dù nhân mạnh mẽ đức, nhưng Người cũng khẳng định, nếu có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó.

Quan điểm trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh bắt nguồn từ tư tưởng trọng dân, tin dân, nêu cao vai trò làm chủ đất nước của Nhân dân, là quan niệm cầu hiền tài truyền thống trong điều kiện mới của đất nước.

Sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định, “kiến quốc cần có nhân tài” (2), Người đã ra Thông lệnh Tìm người tài đức. Thông báo trên như là một lời hiệu triệu, “chiếu cầu hiền tài” nhưng lại rất đầy đủ từ chỗ nêu bật được vai trò của người hiền tài trong công cuộc giải phóng, xây dựng đất nước; dám nhìn thẳng vào hạn chế, nhận trách nhiệm của người đứng đầu quốc gia; đồng thời, đề nghị cả nước phải thay đổi tư duy, trân trọng và phát hiện người tài, từ đó giới thiệu và sắp xếp người đó để phục vụ đất nước, phụng sự Nhân dân. Thời gian này, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thu hút được nhiều người có tài, đức vào sự nghiệp kiến quốc và bảo vệ đất nước, nhiều trí thức tiêu biểu như Tạ Quang Bửu, Tôn Thất Tùng, Hồ Đắc Di, Nguyễn Hữu Thọ, Phạm Ngọc Thạch, Đặng Văn Ngữ... đều được trọng dụng để phát huy tài năng phục vụ đất nước. Một số trí thức nổi tiếng có tài và đức, có học vị, ở nước ngoài tình nguyện trở về nước tham gia bảo vệ và kiến thiết đất nước, như: Trần Đại Nghĩa, Lê Văn Thiêm, Lương Định Của... Với quan điểm đề cao tinh thần hòa hợp dân tộc, lấy lợi ích quốc gia làm tối thượng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn sáng suốt trong trọng dụng hiền tài.

Muốn trọng dụng người tài thì người lãnh đạo, quản lý phải biết phát hiện, huấn luyện, bồi dưỡng người tài đức. Trọng dụng nhân tài phải làm thường xuyên, liên tục như “người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” (3). Người cho rằng, phải biết chăm lo phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài và phải biết sử dụng nhân tài một cách hợp lý. Để làm được điều đó, Bác nhắc người lãnh đạo, quản lý cần thực hiện 5 Phải: “Phải có độ lượng vĩ đại...; Phải có tinh thần rộng rãi...; Phải có tính chịu khó dạy bảo...; Phải sáng suốt mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây mà cách xa cán bộ tốt; Phải có thái độ vui vẻ, thân mật...” (4). Đồng thời, trọng dụng người tài cần luôn chú ý tới đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi công vụ cho

họ, Người chỉ ra nhiệm vụ quan trọng của Đảng là: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” (5).

Người nhấn mạnh trong sử dụng cán bộ “phải khéo dùng người”. Khéo ở đây là đánh giá đúng cán bộ để sử dụng cán bộ hợp tình, hợp lý phù hợp với năng lực của họ; là để cán bộ “cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến, có gan phụ trách, có gan làm việc” (6). Phải có nghệ thuật dùng người, phải dùng đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường, làm cho cán bộ vui vẻ, thoải mái, yên tâm công tác và hăng hái thi đua cống hiến sức mình cho sự nghiệp cách mạng. “Dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một cơ thất bại!” (7).

Người chỉ rõ: những vấn đề đã quyết định rồi, thả cho họ làm, khuyên họ cứ cả gan mà làm. Để phát huy vai trò của người tài trong thực thi công vụ, cần chú trọng phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm của họ. Tin tưởng trao việc cho cán bộ, “thả cho họ làm”, “thả cho họ phụ trách”, không bao biện làm thay. Có như vậy, họ mới phấn khởi, mạnh dạn, tin vào năng lực của mình, dám làm dám chịu trách nhiệm, vượt qua khó khăn để vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Phải có gan cất nhắc cán bộ, “cất nhắc cán bộ phải vì công tác, tài năng, vì cổ động cho đồng chí khác thêm hăng hái” (8). Có gan đề bạt cất nhắc là không sợ người được đề bạt cất nhắc sẽ vượt mình. Có gan không có nghĩa là làm nóng vội, làm ẩu, làm liều, càng không vì danh lợi của mình mà cất nhắc cán bộ. Trước khi cất nhắc cán bộ cần xem xét người được cất nhắc một cách toàn diện, trên tất cả các mặt. Khi cất nhắc cán bộ nên “chọn những người liên lạc mật thiết với quần chúng, hiểu biết dân chúng. Luôn chú ý đến lợi ích của quần chúng. Như thế, thì dân chúng mới tin cậy cán bộ và nhận cán bộ là người lãnh đạo của họ” (9).

2. Thực tiễn và kiến nghị các giải pháp trọng dụng nhân tài cho ngành VH TT TP.HCM

Trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII, Đảng chỉ rõ nhiệm vụ trung tâm của giáo dục quốc dân là nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Đại hội XIII của Đảng đã thẳng thắn chỉ ra những thiếu sót trong vấn đề lựa chọn, thu hút, trọng dụng nhân tài của chúng ta thời gian qua. Cũng phải thừa nhận rằng, cho đến nay việc phát

hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, cả trong Đảng và ngoài Đảng, chưa thành quốc sách hay thành chiến lược quốc gia; nhận định, chúng ta vẫn còn “thiếu cơ chế, chính sách tuyển chọn và trọng dụng người tài” (10); “thiếu cơ chế, chính sách khuyến khích và bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm cả ở khu vực nhà nước và khu vực tư nhân” (11). Vì vậy, Đại hội XIII yêu cầu phải “đổi mới chế độ tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài trong quản lý, quản trị nhà nước, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo” (12).

Tại Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XI, Đảng bộ thành phố xác định chiến lược phát triển văn hóa TP.HCM là “Xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh trở thành một không gian văn hóa Hồ Chí Minh, nơi tư tưởng, đạo đức, phong cách và sự nghiệp của Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn hiện hữu thường xuyên, trở thành tài sản tinh thần, giá trị văn hóa đặc trưng của người dân, cán bộ, đảng viên của Thành phố mang tên Bác” (13). Mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động ngành VH TT TP.HCM có thể học ở Bác về nghệ thuật trọng dụng nhân tài. Và ít nơi đâu có điều kiện tốt như ở TP.HCM, bởi từ trước, đây là nơi thí điểm những cơ chế, chính sách, đòi hỏi tinh thần đột phá. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ thành phố phải luôn năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm để đưa thành phố dần trở thành “đầu tàu” kinh tế quan trọng của cả nước. Dám nghĩ, dám làm đã trở thành truyền thống của đội ngũ cán bộ thành phố trong nhiều thời kỳ. Chính việc làm này “...sẽ làm đậm, làm dày hơn các yếu tố học tập và làm theo gương Bác có chiều sâu để hình thành không gian văn hóa Hồ Chí Minh...” (14). “Thành phố Hồ Chí Minh có đủ cơ chế đặc thù và vị thế thuận lợi để lựa chọn được những cán bộ giỏi, vừa “hồng” vừa “chuyên”, tham gia gánh vác sứ mệnh phát triển thành phố, đặc biệt là đội ngũ trí thức trẻ, kể cả Việt kiều” (15).

Ngày 5-12-2017, Chính phủ ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ nhằm khuyến khích và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cả khối hành chính công và doanh nghiệp. Ngày 22-9-2021, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 14-KL/TW về chủ trương

khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

Ngày 4-7-2019, UBND TP.HCM ban hành Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND 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 TP.HCM có nhu cầu trong giai đoạn 2019-2022. Ngày 8-12-2023, Hội đồng Nhân dân TP.HCM ban hành Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị TP.HCM. Ngày 14-11-2022, Sở VH TT ban hành Kế hoạch số 5188/KH-SVHTT cụ thể hóa việc thực hiện Kế hoạch của UBND thành phố với mục tiêu phát huy tính năng động, sáng tạo vốn có và chuyển hóa thành phẩm chất nổi trội của công chức, viên chức, người lao động Sở VH TT; Quyết định số 885/QĐ-SVHTT ngày 11-4-2025 của Sở VH TT ban hành Quy định tuyển chọn, sử dụng, quản lý, chế độ đãi ngộ đối với công chức, viên chức vào nguồn nhân lực trình độ cao làm việc trong ngành VH TT. Đây là căn cứ để xây dựng các chính sách nhằm ghi nhận, tôn vinh các tổ chức, cá nhân có ý tưởng, đề xuất đổi mới, sáng tạo phù hợp với yêu cầu thực tế và đóng góp xứng đáng đối với sự phát triển của Sở VH TT nói riêng, ngành VH TT nói chung. Đây là những chính sách có ý nghĩa nhằm cụ thể về tư tưởng trọng dụng người tài mà nếu thực hiện đúng, thì chúng ta sẽ có một thể hệ cán bộ đủ sức, đủ tầm để xây dựng đất nước phát triển bền vững và hưng thịnh.

Thế nhưng thời gian qua, việc thực hiện chưa đạt được những kỳ vọng như mong đợi, nhiều cán bộ đặc biệt là cán bộ trẻ muốn cống hiến, muốn đổi mới, nhưng gặp phải nhiều lực cản bởi bất cập, thiếu thực tiễn của cơ chế, chính sách; bởi môi trường công việc; bởi sợ sai, sợ bị ảnh hưởng...

Cơ cấu tổ chức bộ máy của Sở VH TT TP.HCM hiện có 10 phòng chuyên môn: với tổng số 160 công chức; 25 đơn vị sự nghiệp trực thuộc với 986 viên chức (16); trong đó, có 567 nam và 566 nữ; trình độ trên đại học 232 người, đại học 746 người, cao đẳng 48 người, còn lại là trung cấp. Trong thời gian tới, để công tác cán bộ ngành

VHTT thành phố phát triển và có chất lượng, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, xin đề xuất một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, cần có “con mắt xanh” trong bồi dưỡng, sử dụng cán bộ

Muốn trọng dụng được người tài, thiết nghĩ cán bộ lãnh đạo và cán bộ làm công tác tổ chức phải có tâm, tầm; sâu sát với cơ sở; sáng suốt, chí công vô tư trong lựa chọn đề bạt và tin tưởng giao việc cho cán bộ cấp dưới. Cán bộ lãnh đạo phải là tấm gương để cán bộ cấp dưới noi theo, vừa là người hướng dẫn, người dìu dắt và là điểm tựa để cán bộ cấp dưới thực hiện nhiệm vụ tốt hơn.

Thứ hai, phát hiện, rèn luyện, huấn luyện, thử thách và sử dụng nhân tài cho công việc chung

Trong quá trình làm việc, cán bộ lãnh đạo dựa trên sự tiến cử, hoặc tiến cử một số cá nhân có tài, có đức, đề xuất, tăng cường công tác bổ sung nguồn nhân lực trẻ cho ngành VHTT (17). Kế tiếp phải đưa nhóm cán bộ nêu trên vào thực tế công tác, thậm chí đưa vào những vị trí rất khó khăn để thử thách, rèn luyện. Mạnh dạn giao việc cho nhóm cán bộ trên, cho họ hiểu rõ mọi mặt các công việc phải phụ trách (cho làm trực tiếp, gặp trực tiếp và thực hành; hướng dẫn liên hệ và tìm kiếm, khai thác thông tin); tin tưởng, giao quyền độc lập, tự chủ cho cán bộ cấp dưới và khuyến khích họ mạnh dạn thực hiện. Qua đó, sàng lọc được đội ngũ tinh nhuệ nhất, thực sự có đủ tài và đức để tiếp tục đào tạo các kỹ năng khác (đào tạo để trở thành người lãnh đạo, người chuyên tham mưu...).

Tuy nhiên, mạnh dạn giao việc không có nghĩa là bỏ mặc mà phải thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát quá trình triển khai thực hiện thí điểm các đề xuất đổi mới, sáng tạo để thường xuyên tìm mọi cách tăng cường chất lượng đội ngũ này. Chủ động phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời động viên, hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc hoặc xem xét, điều chỉnh, có quyết định phù hợp với tình hình thực tế. Phát hiện sớm và kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh sai sót, vi phạm.

Thứ ba, cất nhắc và đãi ngộ nhân tài

Muốn giữ chân nhân tài, chúng ta cần có chính sách cất nhắc kịp thời, đúng người và đãi ngộ chu đáo, chân thành với họ; chỉ khi được công nhận, được đáp ứng các nhu cầu của bản thân và gia đình thì nhân tài mới yên tâm cống hiến cho tổ chức,

phụng sự nhân dân, thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ. Do đó, chúng ta cần ủng hộ, động viên, khuyến khích những người có tài năng thật sự trong ngành, cả ở trong nước lẫn ở nước ngoài, tự giới thiệu mình cho tổ chức, để tổ chức xem xét, đánh giá, tuyển chọn, bố trí công việc thích hợp; cho phép thực hiện chế độ tiến cử người tài; có chính sách khen thưởng những cá nhân, tổ chức đã có công phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo tốt và sử dụng đúng nhân tài mang lại hiệu quả cao. Quy trình cất nhắc, bổ nhiệm không vi phạm các nguyên tắc, nhưng phải linh hoạt, xem xét đề bạt đối với những người tiêu biểu, xuất sắc, ưu tú, nổi trội.

Cần có chế độ đãi ngộ đặc biệt để nhân tài phát huy hết năng lực bản thân và cống hiến tài năng cho công cuộc phát triển đất nước. Hiện nay, thành phố cần có các chính sách tạo điều kiện về vật chất và tinh thần cho cán bộ để có thể hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ được giao, có những đột phá, sáng tạo trong công tác; tạo điều kiện và môi trường tốt cho người tài làm việc và cống hiến. Đồng thời, xử lý thật nghiêm những hành vi lạm dụng quyền lực để gây cản trở, trù dập nhân tài. Mặt khác, cần xử phạt nghiêm khắc những người lợi dụng việc tiến cử người tài để “cài cắm”, sắp xếp, bố trí, thu nạp người thân hoặc lợi dụng mọi cơ hội để thu lợi cá nhân.

Sở VHTT TP.HCM cần có một nguồn quỹ riêng cho công tác này, đẩy mạnh xã hội hóa để thực hiện tốt hơn. Bởi, việc đào tạo, bồi dưỡng hay đãi ngộ nhân tài cần phải có tiềm lực tài chính để thực hiện.

3. Kết luận

Trước nhiệm vụ và tình hình mới, Sở VHTT TP.HCM đã xây dựng Đề án “Một số cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý và thu hút, trọng dụng người có tài năng công tác tại Sở VHTT đến năm 2030” hướng đến mục tiêu xây dựng các giải pháp, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý điều hành cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đất nước đang bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, với ý thức trách nhiệm nêu gương của mình, mỗi cán bộ, đảng viên phải không ngừng tự học hỏi, rèn luyện để “nâng mình lên” để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới của đất nước.

(xem tiếp trang 47)

2. Nguyễn Thị Song Hà, *Nghi lễ trong chu kỳ đời người của người Mường ở Hòa Bình*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 2011.

3. Cao Sơn Hải, *Sử thi Đẻ đất đẻ nước - Một cách tiếp cận*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2021.

4. Đinh Hồng Hải, Bùi Huy Vọng, *Từ mộ Pô Mo đến biểu tượng người có sừng trong hang Đông Nội: một nghiên cứu Khảo cổ học nhân văn*, Tạp chí Khảo cổ học, số 2-2015.

5. Đoàn Đình Lâm, *Văn hóa gia đình người Mường (nghiên cứu trường hợp tại xã Kỳ Phú, huyện Nho Quan, tỉnh Ninh Bình)*, Luận văn Thạc sĩ Văn hóa học, Đại học Văn hóa Hà Nội, 2015.

6. Vũ Thanh Lịch - Nguyễn Thị Thanh Vân, *Hiện trạng và giải pháp bảo tồn, phát huy giá trị di sản Mo Mường ở Ninh Bình hiện nay*, Hội thảo Quốc tế “Mo Mường và những hình thức nghi lễ tín ngưỡng tương đồng trên thế giới”, 1-2023.

7. Đặng Văn Lung, *Mo Mường (Mo Mường và nghi lễ tang ma)*, Nxb Văn hóa dân tộc, Hà Nội, 1996.

8. Bùi Kim Phúc, *Nghi lễ Mo trong đời sống tinh thần của người Mường*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 2004.

9. Kiều Trung Sơn, *Diễn xướng Mo Mường*, Nxb Thế giới, Hà Nội, 2016.

10. Trần Từ, *Người Mường ở Hòa Bình*, Nxb Thời đại, Hà Nội, 2012.

11. Trương Đình Tường (chủ biên), *Địa chí văn hóa dân gian Ninh Bình*, Nxb Thế giới, 2004.

12. Bùi Huy Vọng, *Phong tục làm Chay: Tục làm Chay của người Mường*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 2011.

13. Tư liệu điền dã tại huyện Nho Quan, Ninh Bình (gồm: thầy cúng, thầy mo, cán bộ địa phương, người dân).
Ngày Tòa soạn nhận bài: 28-4-2025; Ngày phản biện, đánh giá, sửa chữa: 19-5-2025; Ngày duyệt đăng: 29-5-2025.

VẬN DỤNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH...

(tiếp theo trang 41)

Nhân tài và trọng dụng nhân tài là một nội dung quan trọng trong hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng và phát triển con người Việt Nam mới nói chung và ngành Văn hóa thành phố nói riêng. Việc vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh đối với ngành VH TT thành phố trong bối cảnh hiện nay là việc làm quan trọng và cần thiết, góp phần xây dựng thành công ngành Công nghiệp văn hóa, đưa văn hóa trở thành một trong những trụ cột vững chắc góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước ■

N.T.H.T

1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.280, 273, 314, 309, 332, 273, 321, 312.

2. *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.114.

10, 11. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.75, 76.

12. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.231.

13, 15. *Văn kiện Đại hội đại biểu Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ XI*, Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh, 2020, tr.53, 87.

14. Trích phát biểu của Ths Trần Thế Thuận, Giám đốc Sở VH TT TP.HCM tại Lễ Tổng kết ngành VH TT năm 2024, triển khai nhiệm vụ năm 2025.

16. Số liệu do tác giả tổng kết từ Báo cáo của Sở VH TT TP.HCM tính đến ngày 1-3-2025.

17. Ngày 8-1-2025, Sở VH TT ban hành Quyết định số 13/QĐ-SVHTT thành lập Tổ nhân lực trình độ cao theo Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố. Tổ có 3 thành viên.

Tài liệu tham khảo

1. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ nhằm khuyến khích và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong cả khối hành chính công và doanh nghiệp.

2. Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND của HĐND TP.HCM quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị TP.HCM.

3. Quyết định số 885/QĐ-SVHTT ngày 11-4-2025 của Sở VH TT TP.HCM ban hành Quy định tuyển chọn, sử dụng, quản lý, chế độ đãi ngộ đối với công chức, viên chức vào nguồn nhân lực trình độ cao làm việc tại Sở VH TT.

Ngày Tòa soạn nhận bài: 21-4-2025; Ngày phản biện, đánh giá, sửa chữa: 12-5-2025; Ngày duyệt đăng: 28-5-2025.