

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**NGUYỄN CHÍN**

**CÁC GIẢI PHÁP THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC**  
**TRÌNH ĐỘ CAO CHO CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC**  
**Ở TỈNH QUẢNG NAM**

**Chuyên ngành: Kinh tế Phát triển**

**Mã số: 60.31.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**Đà Nẵng - Năm 2011**

Công trình được hoàn thành tại  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Bùi Quang Bình**

**Phản biện 1: PGS.TS. Võ Xuân Tiến**

**Phản biện 2: PGS.TS. Phạm Hảo**

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 17 tháng 12 năm 2011.

*Có thể tìm hiểu luận văn tại:*

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Xã hội ngày càng phát triển, hội nhập sâu hơn với thế giới trên nhiều phương diện kinh tế, chính trị, văn hóa đòi hỏi nhà nước phải có một đội ngũ cán bộ (CB), công chức (CC), viên chức (VC) có đủ trình độ và phẩm chất để đáp ứng yêu cầu điều chỉnh xã hội phát triển. Sự phát triển và cạnh tranh của thị trường lao động về thu nhập, về môi trường làm việc...thực sự là một thử thách lớn. Việc thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực (NNL) trình độ cao vào các cơ quan nhà nước (CQNN) là rất cần thiết.

Trong những năm qua, cùng với nhiều địa phương trong cả nước, tỉnh Quảng Nam đã ban hành các nghị quyết, chính sách khuyến khích về vật chất và tinh thần nhằm đào tạo, thu hút NNL trình độ cao về làm việc. Qua hai năm triển khai nghị quyết của Tỉnh uỷ và gần 8 năm thực hiện chính sách thu hút đã đạt được một số kết quả nhất định: Tỉnh đã thu hút được hơn 100 người có trình độ Tiến sĩ, Thạc sĩ và tốt nghiệp Đại học loại giỏi về công tác; tăng được một phần số lượng và chất lượng CC, VC, góp phần vào việc thực hiện có hiệu quả chính sách phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh. Đồng thời, cũng nổi lên một số hạn chế cần tiếp tục nghiên cứu một cách có hệ thống, từ lý luận đến thực tiễn .

Đề tài **“Các giải pháp nhằm thu hút nguồn nhân lực trình độ cao cho các cơ quan nhà nước ở tỉnh Quảng Nam”** làm rõ lý luận về thu hút NNL trình độ cao, đặc điểm hoạt động công vụ và đội ngũ CC, VC nhà nước; khảo sát và tìm hiểu thực trạng việc thu hút NNL trình độ cao của tỉnh Quảng Nam trong thời gian qua,

từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách trong thời gian tới.

## **2. Tổng quan nghiên cứu các nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Đã có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước về NNL trình độ cao như: GS-VS Phạm Minh Hạc cùng cộng sự tổng kết chương trình KHXXH-04 trong cuốn sách *Về phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá*.

PGS.TS. Nguyễn Lộc, TS. Lê Thị Hồng Điệp, PGS.TS. Lê Minh Thông và TS. Nguyễn Danh Châu có nhiều bài viết về cơ cấu NNL, giải pháp đào tạo NNL chất lượng cao, kinh nghiệm trọng dụng nhân tài của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam.

Luận án Tiến sĩ *Thị trường sức lao động trình độ cao ở Việt Nam hiện nay* của Nguyễn Văn Phúc đã nghiên cứu lao động trình độ cao dưới góc độ thị trường sức lao động...

Tổ chức Hợp tác và phát triển Kinh tế (OECD) đã có nhiều hội thảo, công bố nhiều tài liệu về NNL, sự di chuyển của lao động trình độ cao trên thế giới.

Ngân hàng thế giới đã giới thiệu một số nghiên cứu trên nhiều nước đang phát triển về chế độ trọng dụng nhân tài tới hoạt động của bộ máy nhà nước.

## **3. Mục tiêu của đề tài**

Làm rõ lý luận cơ bản, khái quát kinh nghiệm thực tiễn về thu hút và sử dụng NNL có trình độ cao làm việc trong các CQNN.

Phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp chủ yếu để tiếp tục thu hút NNL trình độ cao vào làm việc trong các CQNN của tỉnh.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

**4.1. Đối tượng nghiên cứu:** Đối tượng được thu hút và các cơ quan quản lý, sử dụng.

**4.2. Phạm vi nghiên cứu:** Các CQNN cấp tỉnh.

## **5. Phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp thu thập số liệu**

#### **5.1.1. Phương pháp thu thập số liệu sơ cấp**

Thông qua điều tra thực tế bằng bảng câu hỏi đánh giá về chính sách thu hút, các yếu tố tác động đến chính sách...

**5.1.2. Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp:** Thu thập các cơ quan, các tài liệu, sách báo, internet...

### **5.2. Phương pháp phân tích số liệu**

## **6. Điểm mới của đề tài**

Lần đầu tiên, đề tài được nghiên cứu cơ bản về cả lý luận và thực tiễn trên địa bàn tỉnh Quảng Nam.

## **7. Nội dung nghiên cứu**

Ngoài phần Mở đầu, kết luận luận văn có 3 chương:

**Chương 1:** Cơ sở lý luận thu hút nguồn nhân lực trình độ cao.

**Chương 2:** Thực trạng chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao vào làm việc trong các CQNN tỉnh Quảng Nam.

**Chương 3:** Một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thu hút NNL trình độ cao vào làm việc trong các CQNN tỉnh Quảng Nam.

## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO**

### **1.1. Một số vấn đề chung về nguồn nhân lực trình độ cao**

#### ***1.1.1. Nguồn nhân lực và thu hút nguồn nhân lực***

*Nguồn nhân lực:* Theo truyền thống, NNL thường được gọi là lao động, như một nguồn vốn đầu vào của sản xuất bên cạnh các loại vốn vật chất khác như. Cách hiểu thứ hai được sử dụng phổ biến hơn thiên về chất lượng của NNL - là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người, có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân, một tổ chức, một quốc gia. Trong đó, trình độ được đào tạo được xem là một trong các tiêu chí quyết định tạo nên chất lượng và cơ cấu NNL.

#### *Thu hút nguồn nhân lực:*

Quá trình quản trị và phát triển NNL gồm các nhóm chức năng chủ yếu sau: nhóm chức năng thu hút, nhóm chức năng đào tạo và phát triển và nhóm chức năng duy trì NNL.

Thu hút NNL là một trong các khâu quan trọng của quản trị NNL nhằm tuyển dụng những người có trình độ đáp ứng các yêu cầu đặt ra từ lực lượng lao động xã hội vào làm việc trong một cơ quan, tổ chức.

Do nhiều yếu tố ảnh hưởng như điều kiện kinh tế, xã hội; nhu cầu thu nhập; trình độ học vấn; điều kiện cư trú; địa vị xã hội; môi trường làm việc...mà NNL có thể thay đổi nơi làm việc, di chuyển từ tổ chức này sang tổ chức khác, địa phương này sang địa phương khác hay từ quốc gia này sang quốc gia khác - người ta gọi là cơ động xã hội. Xã hội càng phát triển thì tính cơ động xã hội càng cao.

Đối với các cơ quan, tổ chức thì việc tuyển dụng, thu hút NNL có thể từ nhiều nguồn: từ các trường đào tạo, từ các cơ quan, tổ chức, địa phương khác. Việc thu hút, bổ sung mới NNL góp phần quan trọng kích thích, phát huy hiệu quả cạnh tranh với NNL tại chỗ, là một nghệ thuật trong quản trị NNL.

### ***1.1.2. Nguồn nhân lực trình độ cao***

Tùy vào cách tiếp cận, đã có các khái niệm khác nhau về nguồn lao động trình độ cao:

*Dựa trên hiệu quả, năng suất của người lao động:* Lao động trình độ cao có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc; từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao trong công việc.

*Dựa trên trình độ được đào tạo của nguồn lao động:* Theo Mac, Lao động trình độ cao đòi hỏi chi phí đào tạo cao hơn; theo Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD), NNL trình độ cao bao gồm những người lao động qua đào tạo có trình độ từ Đại học trở lên hoặc thực hiện được công việc của người đã tốt nghiệp Đại học [15].

GS.TS. Ngô Quý Tùng đã đưa ra yêu cầu các tố chất toàn diện của một chuyên gia nghiên cứu và triển khai – nhân tài trong nền kinh tế tri thức bao gồm rất nhiều tiêu chuẩn như: phẩm chất tư tưởng, năng lực tư duy, khả năng phục tùng mệnh lệnh, khả năng hợp tác với người khác, tri thức khoa học, tri thức văn hóa, tính sáng tạo và năng lực kế thừa tính sáng tạo của người khác.

Ông cũng đã nhấn mạnh các yếu tố: *“Phẩm chất tư tưởng, tri thức và tính sáng tạo là những tiêu chí quyết định của chuyên gia”*.

Nghiên cứu, tiếp cận từ vị trí việc làm, về trình độ được đào tạo có thể nêu khái niệm NNL trình độ cao cần hướng đến như sau:

*“Nguồn nhân lực trình độ cao bao gồm những lao động qua đào tạo và tự tích lũy được, có chuyên môn, nghiệp vụ kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi, có khả năng hoà nhập, thích ứng với những thay đổi của xã hội, của khoa học- công nghệ, tham gia lao động có hiệu quả cao, có khả năng đóng góp cho sự phát triển của các tổ chức và toàn xã hội”.*

Như vậy, trước hết, NNL phải qua đào tạo cơ bản về chuyên môn sau đó tiếp tục được bồi dưỡng, tích lũy các kiến thức, kỹ năng khác trong hoạt động phù hợp với vị trí công tác. Các CQNN thường thu hút các đối tượng có trình độ đào tạo từ Đại học trở lên, phù hợp với từng ngành, địa phương. Cần xác định các đối tượng cần thu hút, tuyển dụng như các đối tượng mới được đào tạo tại các trường; các đối tượng đã tham gia lao động, đã trưởng thành trong thực tiễn.

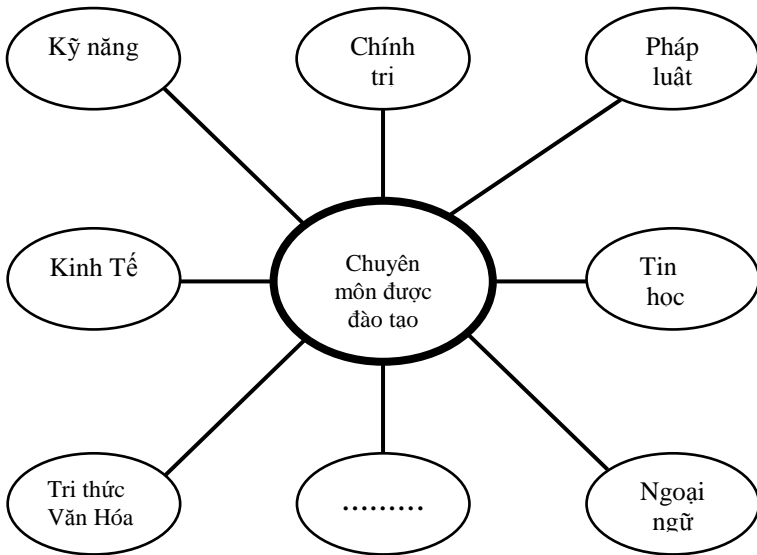
### ***1.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực trình độ cao làm việc trong các cơ quan nhà nước***

Trong hoạt động công vụ, CC, VC và người được uỷ quyền phải phục vụ lợi ích của nhân dân, tôn trọng và bảo đảm thực hiện quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân; đảm bảo dân chủ, công khai và minh bạch; tuân thủ nguyên tắc liên tục, thống nhất, thông suốt và theo trình tự, thứ bậc hành chính và chỉ được làm những việc mà pháp luật cho phép. CC, VC có trách nhiệm giải trình trước công dân, tổ chức và xã hội. Cơ hội thăng tiến của họ chủ yếu theo ngạch, bậc truyền thống và muốn trở thành nhà lãnh đạo phải là đảng viên Đảng cộng sản Việt Nam

Quá trình hình thành và phát triển NNL trong các CQNN chịu ảnh hưởng của cơ chế thị trường và những đặc thù riêng của tổ chức nhà nước: trình độ chuyên môn được đào tạo ở mới là bước



đầu. Trong quá trình công tác, các CC,VC phải thường xuyên được bồi dưỡng kiến thức về chính trị, pháp luật, chính sách công, các kỹ năng hành chính, trách nhiệm, đạo đức công vụ, tri thức văn hoá, tin học, ngoại ngữ... Trong thực tiễn, không ít người đã trưởng thành, trở thành nhà quản lý, nhà hoạt động chính trị mà không hẳn dựa trên kiến thức chuyên môn thuần túy được đào tạo ở các trường đại học.



Hình 1.4 Yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với CC, VC trong quá trình làm việc

Phân tích rõ những đặc thù có tính nguyên tắc của công vụ và hoạt động công vụ mới có thể đề xuất chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao vào làm việc trong các CQNN.

***1.1.4. Vai trò và sự cần thiết phải thu hút nguồn nhân lực trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan nhà nước***

## **1.2. Nội dung và tiêu chí thu hút nguồn nhân lực trình độ cao**

### ***1.2.1. Nội dung thu hút nguồn nhân lực trình độ cao***

Thu hút NNL trình độ cao là tổng thể các chính sách của chủ thể nhằm kêu gọi, tạo điều kiện thuận lợi nhất về mọi mặt để những người có trình độ cao đến làm việc cho mình.

- (1) Chính sách xúc tiến thu hút.
- (2) Chính sách đãi ngộ và tạo động lực lao động.
- (3) Chính sách sử dụng lao động hợp lý và thiết thực.
- (4) Tạo dựng môi trường và điều kiện làm việc.
- (5) Tạo cơ hội đào tạo và phát triển.

### ***1.2.2. Các tiêu chí phản ánh thu hút nguồn nhân lực trình độ cao***

Để phản ánh thu hút NNL trình độ cao người ta sử dụng nhiều tiêu chí khác nhau:

- (1) Danh mục các ngành nghề công việc hay lĩnh vực và các tiêu chuẩn cần có với nhân lực trình độ cao cần thu hút;
- (2) Đối tượng cần thu hút;
- (3) Số lượng nhân lực trình độ cao đã thu hút;
- (4) Cơ cấu nhân lực trình độ cao đã thu hút;
- (5) Danh mục các ưu đãi cho nhân lực trình độ cao cần thu hút;

## **1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu hút nguồn nhân lực trình độ cao vào làm việc tại các cơ quan nhà nước**

### ***1.3.1. Điều kiện tự nhiên***

### ***1.3.2. Sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương***

### ***1.3.3. Nguồn nhân lực của địa phương***

NNL trong khu vực công, ngoài yêu cầu trình độ còn yêu cầu phẩm chất, với tư cách “người phục vụ”, nên các yếu tố địa phương, am hiểu văn hoá, phong tục vùng miền cũng tác động không

nhỏ đến hiệu quả phục vụ công dân. Vì vậy, NNL trình độ cao tại địa phương là một nhân tố quyết định nguồn cung cho các CQNN.

#### ***1.3.4. Các nguồn lực để thu hút***

Nhà nước phải có các nguồn lực: tổ chức, con người, kinh phí và các nguồn lực khác như đất đai, nhà ở...để hỗ trợ, khuyến khích các đối tượng về làm việc.

#### ***1.3.5. Sự cạnh tranh của các địa phương khác trong khu vực***

### **1.4. Kinh nghiệm thu hút nguồn nhân lực trình độ cao làm việc trong khu vực công của một số nước và một số địa phương ở Việt Nam**

#### ***1.4.1. Kinh nghiệm từ nước ngoài***

#### ***1.4.2. Kinh nghiệm trong nước***

#### ***1.4.3. Những bài học kinh nghiệm***

Qua các nghiên cứu chính sách thu hút NNL trình độ cao của các nước trên thế giới có thể rút ra bài học kinh nghiệm, đó là: *Trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực trình độ cao là yếu tố quyết định quan trọng nhất đối với hoạt động của khu vực công ở tất cả các nước.*

*Tiền lương, thu nhập là rất quan trọng, nhưng không phải là quyết định tất cả, mà các yếu tố đãi ngộ về tinh thần, môi trường bên trong và bên ngoài tổ chức, các yếu tố đánh giá, cơ hội thăng tiến, các yếu tố tinh thần... có vai trò quan trọng, ngay cả ở các nước có thu nhập thấp.*

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO CỦA TỈNH QUẢNG NAM**

### **2.1. Điều kiện tự nhiên và tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Nam ảnh hưởng tới thu hút NNL trình độ cao**

#### **2.1.1. Điều kiện tự nhiên của tỉnh Quảng Nam**

#### **2.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Nam**

Tuy có quyết tâm cao và đạt được những kết quả phát triển KT-XH đáng kể nhưng Quảng Nam vẫn vón là một trong những tỉnh nghèo của cả nước. Số hộ nghèo còn quá cao – hơn 24% với gần một phần tư dân số, tỷ lệ dân nông thôn chiếm gần 82%, tốc độ đô thị hoá còn chậm, kết cấu hạ tầng, dịch vụ và mức sống toàn tỉnh nói chung, Thành phố Tam Kỳ nói riêng còn nhiều hạn chế so với các thành phố khác trong khu vực; thu nhập bình quân đầu người (2009-14,65 triệu đồng) thấp hơn mức bình quân của nước (19,13 triệu đồng) và mức bình quân của cả miền Trung (16,58 triệu đồng); thu nhập trong khối CQNN không cao; đó là những trở ngại không nhỏ cho việc thực thi chính sách thu hút NNL trình độ cao.

### **2.2. Kết quả thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong các cơ quan nhà nước tỉnh Quảng Nam**

#### **2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực trình độ cao trong các cơ quan nhà nước tỉnh Quảng Nam**

Đến cuối năm 2010, toàn tỉnh Quảng Nam có 33.684 CB, CC, VC hoạt động trong các cơ quan Đảng, Nhà Nước, Mặt trận, các tổ chức chính trị - xã hội, có 663 người có trình độ sau đại học.

Trong đó, khối các CQNN cấp tỉnh có 1592 CC và 10.531 VC; có 610 người có trình độ sau đại học chiếm 92% số CB, CC, VC sau đại học toàn tỉnh; bao gồm: 15 TS, 8 BSCKII, 353 Th.S và 234 BSCKI, DSCKI. Chỉ có 8 TS và tương đương, 76 Th.S và tương đương là CC khối hành chính. Trong khi đó, tại các đơn vị sự nghiệp có đến 561 người có trình độ sau đại học chiếm gần 85% số CB, CC, VC sau đại học toàn tỉnh, gồm 15 TS và tương đương, 511 Th.S và tương đương.

Phần lớn tập trung ở lĩnh vực y tế và giáo dục (chiếm tỷ lệ 75,26%). Những người có trình độ Tiến sĩ chủ yếu công tác ở các vị trí lãnh đạo và giảng dạy; có một số chuyên ngành KHKT, KHCN, hành chính công... còn ít người có trình độ sau đại học.

### ***2.2.2. Số lượng nhân lực trình độ cao đã thu hút vào các cơ quan nhà nước ở Quảng Nam***

Tính đến hết năm 2010, tỉnh đã thu hút được 106 người, trong đó có 01 Tiến sĩ, 35 Thạc sĩ và 70 người tốt nghiệp Đại học loại giỏi. Có 80 đối tượng về làm việc trong các đơn vị sự nghiệp, chủ yếu là trường Đại học, Cao đẳng và 26 người làm việc trong các cơ quan hành chính.

## **2.3. Thực trạng chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong các cơ quan nhà nước tỉnh Quảng Nam.**

### ***2.3.1. Công tác quảng bá chính sách, xúc tiến thu hút***

### ***2.3.2. Chế độ đãi ngộ và tạo động lực thu hút***

### ***2.3.3. Đánh giá về sử dụng lao động***

### ***2.3.4. Đánh giá về điều kiện, môi trường làm việc***

### ***2.3.5. Đánh giá về cơ hội đào tạo và phát triển***

## 2.4. Đánh giá chung về chính sách

Chính sách thu hút>NNL trình độ cao của tỉnh Quảng Nam là đúng đắn và đã phát huy tác dụng tích cực trên thực tế. Tuy nhiên, chính sách này vẫn còn một số vấn đề cần quan tâm như:

Thứ nhất, chính sách chưa được nghiên cứu đầy đủ, lĩnh vực thu hút còn mất cân đối, nhiều cơ quan chưa được tham gia xác định danh mục, lĩnh vực, đối tượng thu hút; chính sách chưa được quảng bá rộng rãi, nhiều sinh viên, nhiều cơ sở đào tạo chưa được tiếp cận...

Kinh phí hỗ trợ cũng như các điều kiện về nhà ở, sinh hoạt cho các đối tượng thu hút của tỉnh là thấp so với các tỉnh thành khác, nhất là Đà Nẵng. Vì vậy tỉnh thu hút được một số lượng còn khiêm tốn so với tổng số CC,VC được tuyển dụng.

Thứ hai, trong quản lý, tổ chức thực hiện chính sách còn khoán trắng cho một vài cán bộ, viên chức của Sở Nội, chưa huy động được sự tham gia của các cơ quan .

Thứ ba, việc đánh giá hiệu quả của chính sách chưa được thực hiện thường xuyên.

Thứ tư, hoạt động của các tổ chức KH-CN, các hội chuyên ngành còn ít, chưa huy động đội ngũ CB, CC, VC trình độ cao của tỉnh tham gia. Chưa thu hút được nhiều chuyên gia đầu ngành trong công tác chủ trì các đề tài, đề án; tư vấn, phân biện trong nhiều lĩnh vực nghiên cứu, đào tạo, ứng dụng khoa học - công nghệ...ngay cả các chuyên gia của các trường đại học ở miền Trung.

### **CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO VÀO LÀM VIỆC TRONG CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TỈNH QUẢNG NAM**

#### **3.1. Nhu cầu nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh trong thời gian đến**

##### ***3.1.1. Dự báo các nhân tố ảnh hưởng đến việc thu hút NNL trình độ cao của tỉnh Quảng Nam***

Sự phát triển nhanh của nền kinh tế và thị trường lao động đang tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho lực lượng lao động trình độ cao. Ở trong nước thì có xu hướng dịch chuyển NNL trình độ cao từ khu vực công sang khu vực tư, từ các tỉnh có điều kiện sống và thu nhập thấp đến các thành phố lớn như Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh; ở miền Trung, Đà Nẵng có điều kiện KT-XH, KH-CN phát triển hơn, lại có chính sách thu hút thông thoáng hơn cũng tác động không nhỏ đến chính sách thu hút NNL trình độ cao của các tỉnh, trong đó có Quảng Nam.

##### ***3.1.1.1. Tác động của bối cảnh quốc tế và khu vực***

##### ***3.1.1.2. Khái quát về NNL trình độ cao của Việt Nam và các tỉnh miền Trung***

##### ***3.1.2. Nhu cầu NNL trình độ cao trong các cơ quan nhà nước của tỉnh Quảng Nam***

Tỉnh Quảng Nam hiện có 25 cơ quan chuyên môn, cơ quan hành chính trực thuộc và 7 đơn vị sự nghiệp trực thuộc, có 1592 biên

chế hành chính, 12.213 biên chế sự nghiệp; nhu cầu bổ sung cụ thể biên chế hàng năm hơn 300 người (năm 2011 – 305 người).

Ngoài các đối tượng thực hiện theo các đề án đào tạo sau đại học của tỉnh, các cơ quan còn tiếp tục thu hút theo quyết định đã ban hành, cơ cấu ngành nghề chuyên môn được đào tạo: KHTN và KHKT là 125 người ( 62%); Kinh tế và quản lý các chuyên ngành 32 người( 15%) ; KHXH & NV là 41( 20%); Hành chính công: 5 người (2,5%); Quản trị nhân sự: 1 người (0.05%).

Theo kế hoạch, từ 2010 đến 2015 tỉnh sẽ thu hút cho các CQNN thuộc tỉnh là 204 người có trình độ Thạc sĩ trở lên.

### **3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao của tỉnh Quảng Nam trong thời gian đến**

#### **3.2.1. Những căn cứ tiền đề cho việc đề ra giải pháp**

##### *3.2.1.1. Mục tiêu phát triển Kinh tế - Xã hội tỉnh Quảng Nam, giai đoạn 2010-2020*

Tuy kinh tế-xã hội của tỉnh còn khó khăn nhưng cũng đang có nhiều cơ hội và triển vọng phát triển, thu ngân sách tăng liên tục, dự kiến thu ngân sách trên địa bàn năm 2011 đạt gần 6000 tỷ, trong đó thu nội địa gần 4000 tỷ đồng, có nguồn lực và điều kiện để tỉnh tiếp tục đầu tư phát triển NNL trình độ cao.

Đại Hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX đã xác định ba khâu đột phá để phát triển: *đột phá về xây dựng kết cấu hạ tầng, đột phá về phát triển nguồn nhân lực và tạo môi trường thuận lợi để thu hút đầu*



*tư. Phần đầu đến cuối nhiệm kỳ (2015), đưa Quảng Nam phát triển đạt mức khá ở khu vực miền Trung, sớm trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020.*

### ***3.2.1.2. Mục tiêu phát triển NNL trình độ cao trong các CQNN trong thời gian đến***

Với quyết tâm đột phá về phát triển NNL, tỉnh ủy Quảng Nam cũng đã ra nghị quyết về công tác cán bộ giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, UBND tỉnh cũng đã ban hành đề án đào tạo sau đại học cho CB, CC, VC với mục tiêu: xây dựng và từng bước trẻ hoá đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển; chủ động tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho các nhiệm kỳ tiếp theo. Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi để thu hút các chuyên gia, cán bộ trình độ cao trên các lĩnh vực. Đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ sau đại học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có ý thức phục vụ nhân dân, có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Đến năm 2020 có 15% CB, CC cấp tỉnh có trình độ đào tạo sau đại học. Đề án đã nêu mục tiêu cụ thể, đến năm 2015: cử ít nhất 550 CB, CC đi đào tạo sau đại học, tiếp tục thu hút sinh viên là con em của tỉnh để đào tạo, thu hút 204 người có trình độ Thạc sĩ trở lên cho các CQNN.

### ***3.2.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan nhà nước tỉnh Quảng Nam***

Với vai trò quan trọng của NNL trình độ cao trong hoạt động của các CQNN, việc tiếp tục chính sách thu hút kết hợp với đào

tạo tại chỗ là rất cần thiết. Giải pháp căn bản nhất là phát huy nội lực, tiến hành đồng thời ba khâu đột phá về kết cấu hạ tầng, nguồn nhân lực và môi trường đầu tư, quyết tâm xây dựng Quảng Nam có KT-XH phát triển, trở thành nơi thu hút đầu tư tốt về cả con người và các nguồn vốn khác.

### *3.2.2.1. Nhóm giải pháp về nhận thức, xây dựng và triển khai thực hiện chính sách*

- Tỉnh Quảng Nam cần tổng kết, đánh giá lại những kết quả đạt được, những hạn chế và bất cập trong đội ngũ CB, CC, VC và chính sách thu hút NNL trình độ cao của từng ngành, cơ quan, đơn vị và cả tỉnh trong thời gian qua.

- Nâng cao và thống nhất nhận thức của cơ quan, người xây dựng chính sách và các cơ quan, người thực thi cũng như đối tượng hưởng lợi từ chính sách về vai trò, ý nghĩa của chính sách thu hút NNL trình độ cao của tỉnh. Thu hút và đào tạo NNL trình độ cao trong các CQNN là nhân tố đặc biệt quan trọng, có vai trò then chốt để xây dựng nền công vụ vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại và hiệu quả; cũng như sự phát triển bền vững của tỉnh.

- Chính sách phải mang tính chất toàn diện, đồng bộ, thường xuyên và liên tục, cần phải nghiên cứu đầy đủ quy trình từ mục tiêu, đối tượng, hình thức thu hút, tuyển dụng đến công tác quảng bá, công bố chính sách... nhằm bảo đảm rằng, việc thu hút NNL trình độ cao vào làm việc trong các CQNN của tỉnh là rất cần thiết, là quyết tâm chính trị của cả hệ thống.

- Chính sách đãi ngộ phải đồng bộ cho người đã được thu hút và cả tài năng đang làm việc tại chỗ, phù hợp với đặc điểm chung

của tỉnh và đặc thù từng loại CB, CC, VC trong từng đơn vị. Phải tập trung khảo sát, nghiên cứu một cách khoa học, hệ thống để xây dựng bộ tiêu chí chi tiết về tuyển dụng các đối tượng thu hút cho từng loại hình cơ quan, từng loại chức danh CB, CC, VC.

- Tiếp tục đổi mới hình thức tuyển dụng CC, VC nói chung và trình tự thu hút người trình độ cao nói riêng, theo hướng thiết thực, khoa học và minh bạch. Khuyến khích cơ chế kí kết hợp đồng lao động theo công việc, vị trí việc làm và xác định rõ mối quan hệ lao động; nâng cao tính chịu trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức.

- Do nguồn biên chế trong khu vực công có hạn, việc xác định lĩnh vực, đối tượng cần thu hút phải được thực hiện một cách khoa học, dựa vào chiến lược phát triển KT-XH của địa phương, kế hoạch phát triển của từng ngành hay từng đơn vị.

### *3.2.2.2. Nhóm giải pháp về chế độ đãi ngộ đối tượng thu hút*

- Cân đối ngân sách hàng năm để có tính đột phá mức hỗ trợ kinh phí ban đầu một lần lên ngang với các tỉnh thành lân cận để đủ điều kiện cho đối tượng yên tâm tiếp nhận công tác, nâng mức hỗ trợ đất ở hoặc nhà ở cho đối tượng được thu hút bảo đảm điều kiện tối thiểu bằng với giá thị trường hoặc đầu tư xây dựng nhà ở tập trung ưu tiên hỗ trợ cho đối tượng này; hỗ trợ các điều kiện khác đối với gia đình của đối tượng được thu hút như việc làm, trường học... đồng thời với việc rà soát, lựa chọn đối tượng, lĩnh vực thu hút đảm bảo có chất lượng, không nhất thiết phải tăng số lượng thu hút.

- Từng cơ quan, đơn vị cần năng động áp dụng các điều kiện luật pháp cho phép trong khoản chi hành chính, trong cơ chế tài

chính đối với sự nghiệp có thu...để sắp xếp lại biên chế, bố trí các hoạt động dịch vụ công, triển khai các đề án nghiên cứu khoa học, đào tạo...nhằm nâng cao đời sống và trình độ; bảo đảm các phúc lợi, các khuyến khích khác cho CC, VC và đối tượng được thu hút.

### *3.2.2.3. Nhóm giải pháp về xây dựng môi trường và điều kiện làm việc*

- Tiếp tục cải thiện và xây dựng môi trường, điều kiện làm việc, văn hóa cơ quan, tâm lý phù hợp với nền hành chính ở trình độ cao và hiện đại. Có cơ chế đánh giá, công nhận thành tích thiết thực, đánh giá trên hiệu quả công việc, vị trí việc làm; đồng thời thay đổi, giảm biên chế những người làm việc không hiệu quả; tạo điều kiện tốt nhất cho CC, VC và người có trình độ cao làm việc hiệu quả và gắn bó lâu dài với cơ quan, đơn vị.

- Có chính sách ưu tiên về đào tạo, bồi dưỡng phát triển tài năng trong nước và ngoài nước cho đối tượng được thu hút có khả năng và tiềm năng phát triển trở thành những chuyên gia, cán bộ đầu đàn trong tương lai.

- Tạo lập thị trường và môi trường hoạt động KH&CN, kiện toàn và đẩy mạnh hoạt động của các tổ chức KH-CN, các hội chuyên ngành; tạo cơ chế hình thành các doanh nghiệp KH-CN, tạo cơ hội làm việc, cống hiến, thể hiện và nâng cao thu nhập của NNL trình độ cao .

### *3.2.2.4. Nhóm giải pháp về sử dụng lao động*

- Sử dụng đúng đắn và hợp lý NNL trình độ cao đang làm việc tại đơn vị và những người đã thu hút được là một giải pháp quan trọng có tác động lớn đến chính sách phát triển NNL, tạo dựng hình

ảnh thu hút NNL mới. Chủ thể chính là hình ảnh người đứng đầu cũng như các cơ chế sử dụng, đánh giá, đãi ngộ của lãnh đạo cơ quan đó. Trong khu vực công, những chính sách chung là như nhau, nhưng đặc thù của mỗi cơ quan tạo nên sự khác biệt.

- Chú trọng thu hút lực lượng cán bộ khoa học đầu đàn, các chuyên gia các ngành, các lĩnh vực theo cơ chế hợp đồng, đặt hàng trong tư vấn, nghiên cứu, đào tạo, chuyển giao công nghệ đối với những người trình độ cao không thể về Quảng Nam công tác.

- Cải tiến, xây dựng các tiêu chí sát thực hơn trong việc đánh giá, bồi dưỡng phát triển đảng, nhận thức chính trị, kỹ năng quản lý và pháp luật cho các đối tượng thu hút.

- Đổi mới tư duy trong tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đề bạt cán bộ; xoá bỏ quan niệm phải có thâm niên công tác mới được đề bạt đảm nhận các chức danh quản lý.

#### *3.2.2.5. Nhóm giải pháp về lãnh đạo, quản lý*

- Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền đối với công tác phát triển NNL trên tất cả các lĩnh vực KT-XH nói chung và NNL trình độ cao trong các CQNN.

- Lý luận và thực tiễn cho thấy người lãnh đạo, nhất là những người đứng đầu các cơ quan, tổ chức có vai trò quan trọng và quyết định đến chiến lược, kế hoạch, các chính sách và hiệu quả thu hút và tuyển dụng người tài, người có trình độ cao.

- Triển khai xây dựng quy hoạch NNL phục vụ phát triển KT-XH, trong đó có NNL trong các CQNN của tỉnh.

- Có đề án riêng đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao năng lực và đổi mới hoạt động của các cơ quan xây dựng chính sách về NNL cấp tỉnh, các tổ chức, cá nhân làm công tác quản trị nhân sự ở các CQNN phù hợp với từng loại hình cơ quan, tổ chức; tránh đào tạo, bồi dưỡng chung chung về hành chính nhà nước.

- Cơ cấu lại tổ chức, bộ máy, thành lập một cơ quan tham mưu chuyên trách về phát triển NNL cấp tỉnh, có đủ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, quyền hạn và trách nhiệm trong nghiên cứu, đề xuất, xây dựng chính sách đồng bộ về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và phát triển NNL cho các CQNN của tỉnh.

- Sớm triển khai các đề án tiếp tục thu hút nguồn nhân lực trình độ cao; đào tạo bồi dưỡng CB, CC, VC có trình độ sau Đại học; đào tạo ngoại ngữ phù hợp với từng loại đối tượng; và đặc biệt có đề án riêng để thu hút, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề trình độ cao phục vụ cho mục tiêu hình thành Trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao của khu vực miền Trung trong tương lai như Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX đã đề ra.

## KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Xã hội ngày càng phát triển, đòi hỏi các hoạt động của nhà nước, của khu vực công đều phải đạt được mục tiêu chính trị và hiệu quả KT-XH. Nhà nước đang dần chuyển từ “cai trị” sang phục vụ, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các hoạt động phát triển KT-XH. Đội ngũ CC, VC nhà nước không chỉ là nguồn lực chủ yếu để cấu thành các CQNN mà còn có vai trò quyết định cơ chế vận hành, tổ chức các hoạt động; quyết định sự thành công hay thất bại của cơ chế vận hành đó cũng như các hoạt động của nhà nước. Vì vậy Nhà nước phải cần một NNL có trình độ cao đáp ứng yêu cầu, trách nhiệm điều chỉnh và phục vụ xã hội.

Trong bối cảnh cạnh tranh của thị trường lao động NNL trình độ cao có nhiều cơ hội để lựa chọn nơi làm việc. Trong khi đó, hoạt động công vụ trong các CQNN có những đòi hỏi khắt khe về trình độ, đạo đức công vụ và khuôn khổ luật pháp nên việc thu hút các đối tượng này vào làm việc cần được nghiên cứu đầy đủ cả về lý luận lẫn thực tiễn.

Thu hút NNL trình độ cao là tổng thể các cơ chế chính sách của các chủ thể nhằm kêu gọi, tạo điều kiện thuận lợi nhất về mọi mặt để tuyển dụng được những người có trình độ cao tới làm việc tại cơ quan, địa phương hay quốc gia mình.

NNL trình độ cao mà các CQNN hướng đến bao gồm những lao động đã qua đào tạo và tự tích lũy được trong hoạt động, có chuyên môn, nghiệp vụ kỹ thuật cao, có thái độ tốt trong phục vụ nhân dân; có khả năng hoà nhập, thích ứng với những thay đổi của xã hội, của khoa học, công nghệ, làm việc có hiệu quả cao, có khả năng đóng góp cho sự phát triển của cơ quan và toàn xã hội.

Như vậy muốn có một NNL trình độ cao đòi hỏi một quá trình thu nhận kiến thức từ học tập trong trường học và những kiến thức được tích lũy trong quá trình làm việc đến thái độ, động cơ làm việc có hiệu quả; bằng cấp, kiến thức trong trường học chỉ là yếu tố quan trọng bước đầu. Trong các CQNN, có thêm những đòi hỏi khắt khe hơn về lợi ích, trách nhiệm cao hơn và phải chấp hành khuôn khổ luật pháp của nhà nước.

Chính sách thu hút NNL trình độ cao cho các CQNN đã và đang được nhiều địa phương, quốc gia, doanh nghiệp triển khai, trong đó có Quảng Nam. Qua thực tế, chính sách đã đạt được một số kết quả nhất định, đã thu hút hơn 100 người có trình độ TS, Th.S và ĐH loại giỏi về công tác trong các CQNN của tỉnh, nhưng qua điều tra, khảo sát và phân tích, chính sách cũng bộc lộ nhiều hạn chế.

Quảng Nam có nhiều tiềm năng và triển vọng phát triển trong tương lai. Tuy nhiên, hiện tại tỉnh vẫn còn nhiều khó khăn như: số hộ nghèo còn quá cao với gần 250.000 dân, tỷ lệ dân nông thôn chiếm gần 82%, tốc độ đô thị hoá còn chậm, kết cấu hạ tầng, dịch vụ và mức sống toàn tỉnh nói chung, Thành phố Tam Kỳ nói riêng còn nhiều hạn chế so với các thành phố khác trong khu vực; thu nhập bình quân đầu người thấp hơn mức bình quân của nước và mức bình quân của cả miền Trung ; thu nhập trong khối cơ quan nhà nước không cao; đó là những trở ngại không nhỏ cho việc thực thi chính sách thu hút NNL trình độ cao vào làm việc cho các CQNN.

Thu hút NNL là một phần quan trọng trong quản trị nhân lực, liên quan đến cả những người đang làm việc – chính là môi trường để đón nhận những người được thu hút. Do vậy, chính sách thu hút phải được xây dựng, triển khai một cách toàn diện và đồng



bộ cả bên trong lẫn bên ngoài cơ quan, tổ chức; từ xúc tiến thu hút; đãi ngộ và tạo động lực lao động; sử dụng lao động hợp lý và thiết thực; tạo dựng môi trường và điều kiện làm việc cũng như tạo cơ hội đào tạo và phát triển hợp lý.

Trên cơ sở nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn cùng kết quả khảo sát cụ thể tại Quảng Nam, luận văn đề xuất các nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách thu hút NNL trình độ cao vào làm việc trong các CQNN của tỉnh trong thời gian tới. Đó là nhóm giải pháp về nhận thức, xây dựng và triển khai thực hiện chính sách, nhóm giải pháp về chế độ đãi ngộ đối tượng thu hút, nhóm giải pháp về xây dựng môi trường và điều kiện làm việc, nhóm giải pháp về sử dụng lao động và nhóm giải pháp về lãnh đạo, quản lý.

Để thực hiện hiệu quả các nhóm giải pháp trên, luận văn đề xuất các kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương một số nội dung sau:

Hiện nay các đạo luật đã được ban hành như Bộ Luật Lao động, Luật Cán bộ - Công chức đã ban hành nhiều năm; Luật Viên chức sắp có hiệu lực đều đã giao rõ trách nhiệm: Chính phủ xây dựng, quy định và triển khai thực hiện các cơ chế ưu đãi cho lao động trình độ cao, về đãi ngộ người tài năng trong CQNN...nhưng đến nay vẫn chưa được ban hành.

Hệ thống hành chính công tiếp tục được cải cách nhưng chủ sở hữu trên nhiều lĩnh vực chưa được xác định rõ, phạm vi điều chỉnh còn chồng chéo giữa các chủ thể quản lý nhà nước, giữa hành chính công và dịch vụ công, giữa trung ương và địa phương.

Lộ trình xây dựng pháp luật về cải cách dịch vụ công còn chậm, chưa đồng bộ trong phạm vi, mô hình quản lý, phương thức

hoạt động cũng như quyền hạn và trách nhiệm tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công...

Kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương:

- *Tiếp tục hoàn thiện các văn bản dưới luật tạo hành lang pháp lý cho dịch vụ công phát triển: xác định rõ phạm vi, mô hình quản lý, phương thức hoạt động cũng như quyền hạn và trách nhiệm tự chủ của người đứng đầu các đơn vị thực hiện dịch vụ công nói chung và từng loại hình, ngành nghề các đơn vị sự nghiệp công nói riêng trong các lĩnh vực cụ thể: giáo dục, y tế, văn hóa, khoa học và công nghệ...*
- *Xây dựng mới bảng lương, khung lương, chế độ ngạch, bậc chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý theo chức danh, vị trí, việc làm riêng cho CC hành chính; VC sự nghiệp và nâng mức lương tối thiểu cân bằng với thị trường lao động. sớm tách khung, bảng lương VC sự nghiệp ra khỏi bảng lương hành chính..*
- *Các cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành có thẩm quyền cần ban hành khung trách nhiệm, mô tả công việc, cơ chế tuyển dụng, hợp đồng theo vị trí việc làm...để người đứng đầu các CQNN có điều kiện thu hút và phát huy NNL trình độ cao.*
- *Xây dựng và sớm ban hành các cơ chế khung về đãi ngộ tài năng trong khu vực nhà nước.*