

NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VỚI SỰ NGHIỆP PHÁT TRIỂN TP CẦN THƠ THEO TÌNH THẦN NGHỊ QUYẾT 45-NQ/TW CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

TS Nguyễn Hồng Gấm
Trưởng Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ

TÓM TẮT

Nguồn nhân lực là một trong ba nguồn lực chủ yếu để phát triển kinh tế - xã hội của bất kỳ quốc gia hay địa phương nào. Chất lượng nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định đến chất lượng phát triển của địa phương. Trong phạm vi bài viết này, tác giả làm rõ khái niệm, đặc điểm, vai trò của nguồn lực có chất lượng cao; thực trạng cũng như hàm ý chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế kinh tế - xã hội thành phố Cần Thơ theo tinh thần Nghị quyết 45-NQ/TW ngày 17 tháng 02 năm 2005 của Bộ Chính trị.

Từ khóa: nguồn nhân lực, chất lượng cao, vùng kinh tế trọng điểm

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thành phố Cần Thơ nằm ở vùng hạ lưu của Sông Mê Kông và ở vị trí trung tâm đồng bằng sông Cửu Long, trải dài trên 60 km dọc bờ Tây sông Hậu. Phía bắc giáp tỉnh An Giang, phía đông giáp tỉnh Đồng Tháp và tỉnh Vĩnh Long, phía tây giáp tỉnh Kiên Giang, phía nam giáp tỉnh Hậu Giang; cách Thành phố Hồ Chí Minh 169 km, thành phố Cà Mau hơn 150 km, cách thành phố Rạch Giá gần 120 km, cách biển khoảng hơn 80 km theo đường nam sông Hậu. Thành phố Cần Thơ diện tích tự nhiên là 1.409,0 km², chiếm 3,49% diện tích toàn vùng và dân số vào khoảng 1.400.200 người, mật độ dân số tính đến 2015 là 995 người/km². Cần Thơ là thành phố lớn thứ năm của cả nước, cũng là thành phố hiện đại và lớn nhất của cả vùng hạ lưu sông Mê Kông và được đánh giá là thành phố giàu tiềm năng và giữ vai trò rất quan trọng cả về kinh tế - xã hội và quốc phòng - an ninh, là động lực phát triển của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Xác định xây dựng và phát triển nhanh, toàn diện thành phố Cần Thơ có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của các tỉnh trong vùng đồng bằng sông Cửu Long nói riêng và cả nước nói chung, ngày 17 tháng 02 năm 2005 Bộ Chính trị đã ra Nghị quyết 45-NQ/TW về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước với phương hướng, nhiệm vụ cụ thể là: *...phấn đấu xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trở thành thành phố đồng bằng cấp quốc gia văn minh, hiện đại, xanh, sạch, đẹp, xứng đáng là thành phố cửa ngõ của cả vùng hạ lưu sông Mê Kông; là trung tâm công nghiệp, trung tâm thương mại - dịch vụ, du lịch, trung tâm giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ, trung tâm y tế và văn hoá, là đầu mối quan trọng về giao thông vận tải nội vùng và liên vận quốc tế; là địa bàn trọng điểm giữ vị trí chiến lược về quốc phòng, an ninh của vùng đồng bằng sông Cửu Long và của cả nước.*

Nghị quyết 45 đã chỉ rõ *“Cần Thơ phải phấn đấu là một trong những địa phương đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá để trở thành đô thị loại I trước năm 2010 và cơ bản trở thành thành phố công nghiệp trước năm 2020, là một cực phát triển, đóng vai trò động lực thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển của toàn vùng”*

Để thực hiện được vấn đề trên, Thành phố Cần Thơ xác định nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất và giữ vai trò quyết định, trong đó nguồn nhân lực có chất lượng cao là nhân tố đột phá lớn cho cả quá trình. Trên cơ sở đó Ủy ban nhân dân thành phố đề ra Kế hoạch 72/KH-UBND, ngày 03/6/2016 về xây dựng người Cần Thơ *“Trí tuệ - Năng động –*

Nhân ái – Hòa hiệp – Thanh lịch” với mục tiêu tạo lập môi trường văn hóa – xã hội lành mạnh, chăm lo phát triển con người một cách toàn diện; phát huy nhân tố con người trong xây dựng và phát triển Thành phố thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; xây dựng nhận thức, tình cảm, thái độ và sự tự giác, đồng thuận trong xây dựng người Cần Thơ...kịp thời chấn chỉnh những hạn chế, thiếu sót trong triển khai xây dựng người Cần Thơ.

Trong phạm vi có hạn của bài viết, tác giả xin được tập trung làm rõ nguồn nhân lực chất lượng cao theo tiêu chí Trí lực (trí tuệ, kiến thức chuyên môn...), Thể lực (kỹ năng, khả năng thực hiện nhiệm vụ) và Tâm lực (bao gồm các hành vi, thái độ với công việc, thể giới tự nhiên, cộng đồng, xã hội).

2. TỔNG QUAN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

2.1 Nguồn nhân lực

Nguồn lực con người hay nguồn nhân lực (Human Resources), là khái niệm được hình thành dựa trên quan điểm coi con người như là một nguồn lực trong sản xuất kinh doanh và phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, vùng lãnh thổ. Tùy vào cách tiếp cận khác nhau mà hiện nay có nhiều cách diễn đạt khác nhau về nguồn nhân lực, nhưng nhìn chung đều tựu trung vào một vấn đề mấu chốt là nguồn cung cấp lực lượng lao động duy nhất cho xã hội. Do vậy, có thể hiểu: *“Nguồn nhân lực là tổng thể về mặt số lượng và chất lượng của con người với đầy đủ các tiêu thức về trí tuệ, thể lực và những phẩm chất đạo đức, tinh thần tạo nên năng lực lao động mà nó đã, đang và sẽ được huy động vào quá trình phát triển kinh tế và sự tiến bộ của xã hội”*. Có thể nói, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm cả sức mạnh về thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng được đưa vào hoặc có khả năng đưa vào sử dụng cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, vùng lãnh thổ. Với cách tiếp cận này, nguồn nhân lực bao gồm số lượng nhân lực và chất lượng nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm chỉ trạng thái trí tuệ, thể chất và tinh thần của người lao động được biểu hiện dưới dạng trí lực, thể lực và tâm lực. Cụ thể:

- *Trí lực* là năng lực trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người, tạo ra năng lực tư duy và thúc đẩy con người hành động. Trí lực bao gồm trình độ tổng hợp từ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật. Trình độ học vấn là cơ sở phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật; trình độ chuyên môn kỹ thuật là điều kiện đảm bảo cho nguồn nhân lực hoạt động mang tính chuyên môn và chuyên nghiệp hoá.

- *Thể lực* là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, cơ bắp trong lao động. Sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khỏe mạnh.

- *Tâm lực* còn được hiểu là phẩm chất tâm lý- xã hội, chính là tác phong, tinh thần- ý thức trong lao động như: tác phong công nghiệp, ý thức tự giác cao, có niềm say mê nghề nghiệp, năng động trong công việc; có khả năng chuyển đổi công việc cao thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.

2.2 Nguồn nhân lực chất lượng cao

2.2.1 Khái niệm, đặc điểm và vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao

Trên thực tế, nguồn nhân lực chất lượng cao cũng có nhiều cách hiểu khác nhau. Chẳng hạn, nếu tiếp cận theo hướng định tính thì *nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, từ đó tạo ra năng suất và hiệu quả cao, có những đóng góp đáng kể cho sự tăng*

trưởng và phát triển của cộng đồng cũng như của toàn xã hội. Còn nếu tiếp cận theo hướng định lượng thì nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Tuy nhiên, hiện nay có rất nhiều hình thức và phương pháp đào tạo khác nhau, từ học nghề ngắn hạn đến cao đẳng, đại học đều có thể được xem là qua đào tạo. Chính vì vậy mà nhiều người hiểu theo nghĩa hẹp hơn là coi *nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng*, thậm chí có cách hiểu hẹp hơn nữa là chỉ xem những người có *trình độ thạc sĩ, tiến sĩ* mới là nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhưng thực tế cho thấy, cách hiểu định tính hay định lượng đều có những hạn chế nhất định.

Cách hiểu về mặt định tính sẽ dẫn đến khó khăn trong việc thống kê nguồn nhân lực chất lượng cao. Cách hiểu về mặt định lượng sẽ không tính đến những nghệ nhân, những người có khả năng đặc biệt làm được những công việc mà ít người làm được nhưng lại không qua trường lớp đào tạo nào. Mặt khác, không phải bất kỳ người lao động nào đã qua đào tạo đều có khả năng đáp ứng được yêu cầu của các công việc tương ứng với trình độ đào tạo nhưng vẫn được xem là nhân lực có chất lượng cao. Chính vì vậy, trong phạm vi bài viết này, ta có thể hiểu *nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận đặc biệt của nguồn nhân lực, bao gồm những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật chuyên sâu, đã qua đào tạo trong nhà trường hoặc trải nghiệm thực tế, có năng lực tư duy sáng tạo trong công việc, thích ứng với mọi tình huống trong chuyên môn, có những đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững của cộng đồng nói riêng và toàn xã hội nói chung.*

Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao được nhận dạng qua 5 đặc điểm cơ bản là: (1) Khả năng thích ứng nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, với năng lực chuyên môn và trình độ thành thạo nghiệp vụ cao; (2) Có đạo đức nghề nghiệp thể hiện qua tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức về tập thể, vì cộng đồng cao; (3) Có ý chí vượt khó, bền bỉ trong công việc, có năng lực kiềm chế bản thân; (4) Có kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập cao, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc; (5) Có năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội trong công việc, có năng lực cạnh tranh, có đóng góp thực sự hữu ích cho xã hội...

Theo kết quả điều tra gần đây của Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM, các nhà tuyển dụng đã bày tỏ sự đồng thuận đánh giá cao người lao động ở các nhóm tiêu chí: trình độ chuyên môn nghiệp vụ, khả năng xử lý thực tế, kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm (30%); kỷ luật, đạo đức (20%); trình độ văn hóa và kiến thức cơ bản (10%). Dựa vào kết quả khảo sát trên, các nhà nghiên cứu đã đề xuất 3 tiêu chí để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao là: (1) Khả năng thích ứng trong thời gian nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới; (2) Tác phong kỷ luật và đạo đức trong công việc; (3) Khả năng tư duy đột phá trong công việc, hay còn gọi là tính sáng tạo. Tiêu chí (1) và (2) là điều kiện cần để đánh giá chất lượng lao động, còn tiêu chí (3) là điều kiện đủ và cao nhất để đánh giá rõ ràng hơn về nguồn lực chất lượng cao.

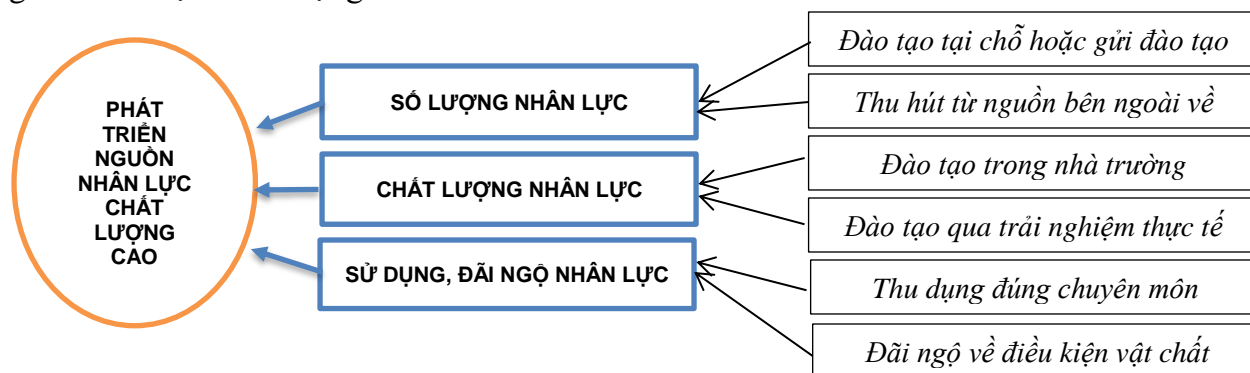
Nguồn nhân lực chất lượng cao có 2 vai trò quyết định đến phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia là: Vai trò sáng tạo khoa học – công nghệ và vai trò phong trong tiếp thu và ứng dụng khoa học – công nghệ. Nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò sáng tạo khoa học – công nghệ là vì đây là lực lượng với những phẩm chất, kỹ năng nổi trội trên nhiều phương diện mà đặc biệt là khả năng sáng tạo ra những cái mới về chất so với những cái hiện có. Do đó, lực lượng này có thể được coi là bộ phận xung kích trong

nghiên cứu khoa học và đổi mới công nghệ. Còn vai trò tiên phong trong tiếp thu và ứng dụng những thành tựu khoa học và công nghệ mới của nguồn nhân lực chất lượng cao thể hiện qua năng suất của yếu tố tổng hợp (TFP), làm dịch chuyển ranh giới công nghệ, tạo ra được nhiều thành tựu thông qua thu nhận nhanh các ý tưởng từ nơi khác.

2.2.2 Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Các nhà nghiên cứu cho rằng, phát triển nguồn nhân lực và giáo dục đào tạo là những thuật ngữ có cùng nội hàm và định nghĩa: “*Phát triển nguồn nhân lực là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực hiện công việc*”. Đứng trên quan điểm xem “con người là nguồn vốn - vốn nhân lực”, Yoshihara Kunio cho rằng: “*Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân*”. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng: “*Phát triển nguồn nhân lực bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh lãnh nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân*”.

Như vậy, có thể hiểu *phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước*. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là sự kết hợp hài hòa giữa số lượng nhân lực và chất lượng nhân lực, giữa giáo dục đào tạo với việc làm và chính sách đãi ngộ. Có thể mô hình hóa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như sau:



Hình 1. Mô hình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo Hình 1 cho thấy, phát triển nguồn nhân lực cần phải kết hợp hài hòa giữa 3 nhân tố: (1) phát triển về số lượng thông qua tự đào tạo hay gửi đi đào tạo hoặc thu hút từ nguồn bên ngoài; (2) Phát triển chất lượng nhân lực (trí lực, thể lực, tâm lực) thông qua giáo dục đào tạo tại nhà trường hoặc trải nghiệm thực tế và; (3) Đãi ngộ nhân lực thông qua thu dụng vào đúng chuyên môn kèm theo điều kiện đãi ngộ điều kiện vật chất. Nguồn lực chất lượng cao chỉ phát triển tốt nếu kết hợp tốt 3 nhân tố nêu trên.

3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ THỜI GIAN QUA

3.1 Thành quả phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian qua

Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ thành phố Cần Thơ, năm 2007 Thành phố chỉ có 16.486 CBCCVC làm việc trong các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp, trong đó có 17 tiến sỹ (0,1%), 242 thạc sỹ (1,5%) và 3.328 đại học (20,2%). Có thể thấy, thực trạng nguồn nhân lực của Thành phố thời điểm đó vừa thiếu về số lượng và yếu về chất lượng,

chưa bảo đảm đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Nhiều lĩnh vực khoa học-công nghệ, y tế, giáo dục-đào tạo, quản lý kinh tế...thiếu nhân lực có trình độ chuyên môn cao, cán bộ kỹ thuật, chuyên gia đầu ngành...

Trước yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trở thành thành phố loại I trực thuộc Trung ương và là trung tâm, là động lực phát triển kinh tế cho toàn vùng theo tinh thần Nghị quyết số 22/2003/QH11 của Quốc hội khóa 11 và Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị, Thành phố đã có nhiều chủ trương, chính sách thu hút nguồn lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao để phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

3.1.1 Về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Được thực hiện trên hai hướng, thu hút từ bên ngoài và đào tạo bổ sung nguồn tại chỗ. Cụ thể:

(1) Thu hút từ bên ngoài:

Trước hết, UBND TP. Cần Thơ ban hành Quyết định số 50/2007/QĐ-UBND về “*Quy định thực hiện chính sách khuyến khích, hỗ trợ nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ (giai đoạn 2007-2011)*”. Đây là giải pháp đột phá đầu tiên của Thành phố nhằm xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho địa phương. Trên cơ sở nghiên cứu, đánh giá và rút kinh nghiệm những hạn chế, khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện các văn bản đã ban hành, thành phố tiếp tục triển khai thực hiện ở các giai đoạn tiếp theo có sự điều chỉnh, bổ sung phù hợp với thực tiễn như: Nghị quyết số 10/2010/NQ-HĐND sau đó được thay thế bằng Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND ngày 5-12-2014 của Hội đồng nhân dân thành phố; Quyết định số 13/2015/QĐ-UBND ngày 10-3-2015 trên cơ sở kế thừa Quyết định số 44/2010/QĐ-UBND ngày 26-11-2010 của UBND thành phố nhằm triển khai thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực giai đoạn 2015-2020.

Qua hơn 10 năm triển khai thực hiện và có sự điều chỉnh, bổ sung phù hợp thực tiễn, chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực đã góp phần trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC của Thành phố. Kết quả, từ năm 2007 đến 2018 TP. Cần Thơ đã thu hút được 113 người, trong đó có 1 phó giáo sư, 8 tiến sĩ, 11 thạc sĩ, 6 bác sĩ chuyên khoa I về công tác tại sở, ngành, 87 độ đại học về xã, phường, thị trấn. Nhờ vậy, tính đến tháng 6-2018, TP. Cần Thơ đã nâng tổng số lượng CBCCVC làm việc trong các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp lên 26.301 người, trong đó có 1.899 công chức cấp thành phố và quận, huyện; 22.506 viên chức và 1.896 CBCC cấp xã, phường.

Ngoài chính sách thu hút người có trình độ cao về công tác và chính sách hỗ trợ, khuyến khích CBCCVC học tập nâng cao trình độ, thành phố thực hiện chính sách mời cộng tác ngắn hạn thông qua hoạt động thẩm định dự án, chương trình, quy hoạch, chuyển giao công nghệ, dịch thuật... theo hình thức hợp tác cá nhân hoặc theo nhóm chuyên môn.

(2) Đào tạo bổ sung nguồn tại chỗ:

Bên cạnh chính sách thu hút, thành phố đã ban hành các quy định về thực hiện chính sách hỗ trợ, khuyến khích cho 1.649 trường hợp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn đại học và sau đại học. 100% cán bộ, công chức cấp xã đạt trình độ theo quy định, bảo đảm về số lượng, nâng cao chất lượng và kế thừa về lâu dài.

Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở các thành phần kinh tế cũng được nâng cao. Nếu năm 2008 con số này là 11% thì năm 2018 (sau 10 năm) tăng lên 24,1%. Hiện đang cao hơn trung bình cả nước nhưng vẫn thấp hơn 4 thành phố lớn còn lại.

Bảng 1. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật của 5 thành phố lớn

	2008	2013	2018
CẢ NƯỚC	14,3	17,9	21,9
Hà Nội	23,3	36,2	46,7
Hải Phòng	23,1	26,6	31,1
Đà Nẵng	32,4	35,9	42,6
TP. Hồ Chí Minh	31,1	31,6	36,9
Cần Thơ	11,0	15,2	24,1

Nguồn: Tổng cục thống kê

Nhìn chung, đội ngũ CBCCVC của thành phố đã từng bước được xây dựng và phát triển một cách đồng bộ, trẻ hóa, bảo đảm tính liên tục, kế thừa. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức và năng lực quản lý ngày càng được nâng cao. Nhiều CBCCVC chịu khó học hỏi, đổi mới tư duy, phấn đấu vươn lên thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ chuyên môn, tạo bước chuyển quan trọng góp phần ổn định chính trị, thúc đẩy sự phát triển của địa phương, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

3.1.2 Tuyển dụng và chính sách đãi ngộ

Hầu hết đối tượng thu hút, nhận hỗ trợ khuyến khích sau đào tạo phát huy năng lực, hoàn thành tốt công việc được giao, được lãnh đạo đơn vị đánh giá cao. Đây là nguồn nhân lực tốt, vừa được đào tạo bài bản, vừa trẻ tuổi, nhiệt tình, xông xáo, tạo nguồn cán bộ thành phố sau này. Phần lớn đối tượng thu hút được bố trí làm việc đúng chuyên môn, có cơ hội học tập, đào tạo nâng cao trình độ, ngày càng trưởng thành và có cơ hội thăng tiến.

Về chính sách đãi ngộ nhân tài. Người thực hiện chính sách thu hút được tạo điều kiện bố trí vào các vị trí phù hợp với chuyên môn, sở trường nhằm phát huy khả năng cống hiến; ngoài chế độ chính sách theo quy định, được hỗ trợ một lần như sau:

Bảng 2. Mức ưu đãi cho nhân lực về làm việc tại TP Cần Thơ

Học vị/học hàm	Điều kiện và nơi công tác (triệu đồng/người)				
	Bình thường	Kinh nghiệm 05 năm	Thành phố	Quận/huyện	Xã/phường
Giáo sư	150				
Phó Giáo sư	130				
Tiến sĩ	100	120.000			
Bác sĩ Chuyên khoa II	65	80.000			
Bác sĩ Chuyên khoa I Thạc sĩ - Bác sĩ	45	55.000			
Bác sĩ /cử nhân Y			30 - 35	25- 30	35- 40
Hợp tác có thời hạn	20 - 50				

Nguồn: Trích Nghị quyết 17/2014/NQ-HĐND của HĐND TP Cần Thơ

Chính sách khuyến khích bác sĩ đang công tác tại tuyến y tế thành phố, quận, huyện, khi được cấp có thẩm quyền cử tăng cường hỗ trợ chuyên môn cho y tế cơ sở (trong thời gian không quá 36 tháng), ngoài việc hưởng lương theo quy định, hàng tháng còn được hỗ trợ từ 1.000.000 – 1.500.000 đồng/người tùy vào tuyến xã hay phường/thị trấn và nam hay nữ.

Về Chính sách hỗ trợ, khuyến khích đào tạo nâng cao trình độ. Đối với cán bộ, công chức, viên chức của thành phố học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm và theo từng chức danh phù hợp sẽ được hỗ trợ lần như sau:

Bảng 3. Mức hỗ trợ, khuyến khích đào tạo nâng cao trình độ CBCCVC TP Cần Thơ

Trình độ đào tạo	Chế độ ưu đãi 1 triệu đồng/người	
	Nam	Nữ
Tiến sĩ	70	75
Bác sĩ/dược sĩ chuyên khoa II	65	70
Thạc sĩ	55	60
Bác sĩ/dược sĩ chuyên khoa I	50	55

Nguồn: Trích Nghị quyết 17/2014/NQ-HĐND của HĐND TP Cần Thơ

Riêng viên chức ở trạm y tế xã, phường, thị trấn đi học bác sĩ, cử nhân ngành y, dược sĩ, ngoài chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo quy định, sau khi tốt nghiệp được hỗ trợ một lần với mức 30.000.000 đồng/người đối với nữ, 25.000.000 đồng/người đối với nam.

3.2 Những hạn chế và nguyên nhân trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Cần Thơ thời gian qua

Nếu xét theo 3 phương diện đào tạo phát triển, sử dụng lao động và chính sách đãi ngộ thì trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Cần Thơ thời gian qua có các hạn chế cơ bản như sau:

1) *Thiếu quy hoạch đồng bộ cho đào tạo phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao cho từng ngành nói riêng.* Chưa có định hướng, quy hoạch, kế hoạch đào tạo, phát triển nguồn nhân lực thật dựa vào nhu cầu và xu hướng phát triển của từng ngành kinh tế - xã hội cụ thể, nhất là những ngành nghề thế mạnh, chủ lực của địa phương, còn thiên về phục vụ “nguồn cung”, chưa thật sự quan tâm đến cầu của xã hội. Việc lựa chọn đối tượng để đưa đi đào tạo nhiều lúc còn mang tính chủ quan, nể nang, tình cảm, thiếu khách quan, khoa học nên dẫn đến việc đào tạo phát triển thiếu cân đối. Nhân lực nhìn chung thừa vẫn thừa, thiếu vẫn cứ thiếu. Người học sau khi tốt nghiệp trở về không có việc làm hoặc làm không đúng chuyên môn được đào tạo gây ra lãng phí lớn về nguồn lực kinh tế địa phương.

2) *Chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của các lĩnh vực, ngành nghề mũi nhọn của địa phương.* Tình trạng các cơ sở đào tạo trong nước chạy đua theo chỉ tiêu, thu nhập và “việc làm” của đội ngũ giảng viên, chạy đua theo ngành đang hot, đồng thời gia tăng học phí như một hình thức kinh doanh đã làm hạn chế khả năng tiếp cận môi trường đào tạo chất lượng cao của người học có hoàn cảnh khó khăn, nguồn nhân lực trong các ngành nghề bị coi là “yếm thế” ngày càng mai một. Mặt khác, sự dễ dãi của các cơ sở đào tạo còn vô tình tạo ra môi trường học tập thiếu kỷ cương, nhiều sinh viên lười học, không chịu khó nghiên cứu, tình trạng bằng thật học giả trở nên phổ biến đã dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, đặc biệt trong các ngành kinh tế chủ lực của địa phương.

3) *Việc thực hiện chính sách thu hút, sử dụng nhân tài còn nhiều bất hợp lý.* Thực tế thời gian qua cho thấy, nhiều địa phương, trong đó có Thành phố rất đề cao việc thu hút nhưng chưa coi trọng sử dụng người tài. Việc bố trí, sắp xếp công việc chưa phù hợp nên

không tạo được điều kiện tốt cho họ phát huy khả năng. Cơ sở tuyển dụng hiện nay ở các cơ quan hành chính sự nghiệp chủ yếu là căn cứ vào mối quan hệ và bằng cấp chung chung mà không quan tâm đến trình độ chuyên môn, năng lực thực tế của nhân sự. Ngược lại, nhiều doanh nghiệp tuyển dụng lao động không quan tâm đến người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, thường tìm kiếm lao động phổ thông để trả lương thấp. Do đó, khá nhiều trường hợp sau khi được tuyển dụng không phát huy được sở trường, trình độ chuyên môn cao hoặc phải đảm nhận những công việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo hiện đang khá phổ biến.

4) *Việc đãi ngộ nhân tài hiện nay cũng chưa phù hợp, chưa tương xứng.* Thời gian qua, chế độ đãi ngộ với “hiền tài” vẫn chưa được thực hiện một cách thường xuyên, đồng bộ. Chủ trương, chính sách nhiều, khá đầy đủ nhưng thực tế triển khai thực hiện còn nhiều bất cập như: điều kiện, môi trường làm việc còn nhiều hạn chế; đãi ngộ về vật chất (lương, thưởng) chưa tương xứng với vị trí công việc và trình độ chuyên môn được đào tạo... Chính những điều này đang góp phần cản trở việc phát huy năng lực và sức sáng tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao, khó lòng thu hút và giữ chân người tài được lâu dài.

5) *Việc xét chọn đối tượng đưa đi đào tạo phát triển còn nhiều bất cập.* Một thực trạng làm đau đầu các nhà quản lý và quy hoạch đào tạo phát triển nguồn nhân lực ở nhiều địa phương thời gian qua là, ứng viên được cử đi học không hoàn thành kế hoạch học tập hoặc học xong rồi tự phá vỡ hợp đồng, không trở về nước, bỏ việc giữa chừng” gây khó khăn, tốn kém cho đơn vị chủ quản. Số ứng viên không trở về chủ yếu là giảng viên đi du học theo học bổng nước ngoài kể cả học viên của đề án 911 và 322. Qua tìm hiểu được biết, nhiều ứng viên ở lại nước ngoài tìm kiếm việc làm với mức thu nhập và môi trường làm việc tốt hơn. Một số khác thì lấy lý do chăm sóc gia đình (vợ/chồng, con) còn đang học tập hoặc xin đi học tiếp để không trở về “thực hiện nghĩa vụ”. Đây là là kẻ hở quan trọng làm thất thoát nguồn lực và ảnh hưởng xấu đến chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực của Nhà nước.

4. HÀM Ý CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THÀNH PHỐ CẦN THƠ THỜI GIAN TỚI

4.1 Quan điểm phát triển nguồn chất lượng cao

Quan điểm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Cần Thơ thời gian tới là: (1) phải được coi là hướng ưu tiên đặc biệt nhằm tạo ra mũi đột phá trong ứng dụng khoa học, công nghệ nhằm phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành phố Cần Thơ theo tinh thần Nghị quyết 45 của Bộ Chính trị; (2) phải gắn liền với mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội của địa phương trong vai trò trung tâm và là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của toàn vùng; (3) là trách nhiệm của lãnh đạo các cấp, các ngành cũng như của hệ thống cơ sở giáo dục đào tạo thành phố Cần Thơ; (4) phải tôn trọng quy luật khách quan của nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế trên cơ sở kế thừa và giữ vững bản sắc dân tộc cũng như đảm bảo các tiêu chí xây dựng người Cần Thơ hiện đại là “Trí tuệ - Năng động – Nhân ái – Thanh lịch – Hòa hiệp”.

4.2 Hàm ý chính sách

Thứ nhất, quy hoạch đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải dựa trên nhu cầu của ngành nghề cụ thể cũng như gắn chặt với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố trong từng giai đoạn. Cần Tránh tình trạng chạy theo chỉ tiêu số lượng, giải quyết “nguồn cung”, qua loa hoặc lấy tiếng. Cần ưu tiên đào tạo những ngành nghề liên quan đến kỹ thuật nông nghiệp hiện đại, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển nông nghiệp, nông thôn của Thành phố cũng như toàn vùng ĐBSCL.

Thứ hai, xây dựng Hệ thống tuyển chọn có khả năng đánh giá đúng năng lực của người tài. Giúp tránh được tình trạng chỉ dựa vào các tiêu chí thuộc về phần hình thức bên ngoài như bằng cấp, kinh nghiệm (được viết trong CV), tiếng tăm, uy tín... đánh giá chính xác nhân lực xuất sắc, có khả năng thích nghi cao trong công việc, tâm huyết, gắn bó với địa phương.

Thứ ba, đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Tăng cường hợp tác giữa thành phố với các cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao dưới nhiều hình thức khác nhau. Đồng thời, để tránh lãng phí nguồn lực, Thành phố cần nghiên cứu lựa chọn gửi đi đào tạo những người thực sự có khả năng học tập, đảm bảo thực hiện tốt cam kết cũng như mong muốn phục vụ lâu dài cho Thành phố. Không chọn gửi đại trà, chạy theo chỉ tiêu hoặc tình cảm cá nhân.

Thứ tư, hoàn thiện chính sách thu hút và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao. Các địa phương cần tạo ra môi trường làm việc dân chủ, công bằng, có cơ hội tự khẳng định mình, thỏa sức sáng tạo; cần có một môi trường nghiên cứu khoa học thật sự nhằm phát huy tối đa trí tuệ; trân trọng, nhìn nhận, đánh giá đúng khả năng của họ, sử dụng họ vào đúng ngành nghề chuyên môn... Thực hiện tốt chính sách này sẽ giúp thu hút, giữ chân lâu dài và phát huy được nguồn nhân lực có chất lượng cao cho Thành phố.

5. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là chìa khóa để đưa TP Cần Thơ phát triển theo đúng tinh thần Nghị quyết 45 của Bộ Chính trị. Để thực hiện được vấn đề này, đòi hỏi phải có sự quan tâm và can thiệp của các cấp các ngành, bằng các chủ trương, chính sách và biện pháp tích cực nhằm hoàn thiện cơ chế đào tạo, thu hút, sử dụng và đãi ngộ người tài làm nền tảng cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát triển nguồn lực con người có chất lượng cao là nhân tố quan trọng tạo ra hướng đột phá cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của TP Cần Thơ. Nó đòi hỏi có sự đồng thuận và tham gia mang tính liên ngành, nhiều lĩnh vực và toàn bộ xã hội, cũng như các cấp chính quyền Thành phố cần có quan điểm, giải pháp đúng đắn, đồng thời triển khai thực hiện quyết liệt, đồng bộ và có hiệu quả để góp phần tạo nên nguồn lực phát triển mạnh mẽ, đưa thành phố Cần Thơ sớm thành thành phố động lực của cả Đồng bằng sông Cửu Long.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nghị quyết 45-NQ/TW ngày 17/02/ 2005 của BCH Trung ương “Về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”

[2] Quyết định số 50/2007/QĐ-UBND ngày 28 tháng 12 năm 2007 của UBND thành phố Cần Thơ ban hành “Quy định thực hiện chính sách khuyến khích, hỗ trợ nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ (giai đoạn 2007 - 2011)”

[3] Nghị quyết số 24/2010/NQ-HĐND ngày 03 tháng 12 năm 2010 của HĐND thành phố Cần Thơ về tiếp tục thực hiện “Đề án đào tạo ở nước ngoài nguồn nhân lực có trình độ sau đại học cho thành phố Cần Thơ giai đoạn 2005 - 2011”

[4] Quyết định 44/2010/QĐ-UBND ngày 26/11/2010 của UBND thành phố Cần Thơ Ban hành “Quy định thực hiện Chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ”

[5] Nghị quyết 17/2014/NQ-HĐND ngày 05/12/2014 của HĐND thành phố Cần Thơ “Về chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ, giai đoạn 2015-2020”

- [6] Quyết định 13/2015/QĐ-UBND ngày 10 tháng 3 năm 2015 của UBND thành phố Cần Thơ Ban hành “*Quy định thực hiện Chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ, giai đoạn 2015 – 2020*”
- [7] Kế hoạch 72/KH-UBND ngày 03 tháng 6 năm 2016 của UBND thành phố Cần Thơ “*Về xây dựng người Cần Thơ “Trí tuệ - Năng động – Nhân ái – Hòa hiệp – Thanh lịch” theo tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa IX)*”
- [8] Lý Hoàng Ánh & Trần Mai Ước, *Những quan điểm cơ bản về phát triển nguồn nhân lực TP. Cần Thơ trong giai đoạn hiện nay*. Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM, Tạp chí Phát Triển Kinh Tế Địa Phương
- [9] Nguyễn Hoàng Ba, *Chính sách thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực ở TP. Cần Thơ*. Tạp chí Xây dựng Đảng. <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/.....=1304&ID=2972>
- [10] Quan Minh Nhựt và cộng sự. *Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu của doanh nghiệp đồng bằng sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên*. Tạp chí Khoa học 2012:22b 273-282. Đại học Cần Thơ
- [11] Tổng cục Thống kê. <https://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=217>