

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA  
HỒ CHÍ MINH

HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

ĐỒ TIỀN CẢN

CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM  
MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
CHẤT LƯỢNG CAO HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC

HÀ NỘI - 2025

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO      HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA  
HỒ CHÍ MINH  
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

**ĐỖ TIẾN CẦN**

**CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM  
MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
CHẤT LƯỢNG CAO HIỆN NAY**

**Ngành: Xây dựng Đảng và Chính quyền Nhà nước  
Mã số: 9310202**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ  
XÂY DỰNG ĐẢNG VÀ CHÍNH QUYỀN NHÀ NƯỚC**

**Người hướng dẫn khoa học**

**1. PGS, TS. Trần Thanh Giang      2. PGS, TS. Đỗ Ngọc Ninh**

**HÀ NỘI - 2025**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

**Tác giả**

**Đỗ Tiến Cảnh**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI</b> .....	8
1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài.....	8
1.2. Các công trình nghiên cứu ở trong nước.....	18
1.3. Khái quát kết quả đạt được của các công trình khoa học, xác định những vấn đề luận cần tập trung nghiên cứu làm sáng tỏ.....	29
<b>Tiểu kết chương 1</b> .....	32
<b>Chương 2: CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO – NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN</b> .....	33
2.1. Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, các tỉnh, thành phố và tỉnh ủy, thành ủy và nguồn nhân lực ở các tỉnh, thành phố trong Vùng.....	33
2.2. Nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung .....	51
2.3. Tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao – khái niệm, nội dung, phương thức, vai trò.....	70
<b>Tiểu kết chương 2</b> .....	83
<b>Chương 3: CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO – THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM</b> .....	84
3.1. Thực trạng các tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng.....	84
3.2. Nguyên nhân và những kinh nghiệm.....	122
<b>Tiểu kết chương 3</b> .....	131
<b>Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THỜI GIAN TỚI</b> .....	132
4.1. Dự báo những yếu tố thuận lợi, khó khăn tác động và phương hướng tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian tới.....	132
4.2. Những giải pháp chủ yếu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian tới.....	143
<b>Tiểu kết chương 4</b> .....	177
<b>KẾT LUẬN</b> .....	178
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN</b> .....	180
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	182
<b>PHỤ LỤC</b> .....	199

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BCH	Ban chấp hành
BTV	Ban thường vụ
BTVTU, TU	Ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
CNTT	Công nghệ thông tin
CT-XH	Chính trị - xã hội
GD-ĐT	Giáo dục và đào tạo
HĐND	Hội đồng nhân dân
HTCT	Hệ thống chính trị
KH-CN	Khoa học và công nghệ
KKT	Khu Kinh tế
KT-XH	Kinh tế - xã hội
KT, GS	Kiểm tra, giám sát
KTTT	Kinh tế thị trường
UBND	Ủy ban nhân dân
QP, AN	Quốc phòng, an ninh
MTTT	Mặt trận Tổ quốc
NNL	Nguồn nhân lực
NNLCLC	Nguồn nhân lực chất lượng cao
THPT	Trung học phổ thông
SX, KD	Sản xuất, kinh doanh
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
UBKT	Ủy ban kiểm tra
UVBT	Ủy viên Ban thường vụ
VKTTĐ	Vùng kinh tế trọng điểm

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Lý luận và thực tiễn đã chứng minh: trong thời đại ngày nay một quốc gia dân tộc phát triển nhanh và bền vững phải phát triển và dựa chắc vào ba yếu tố cơ bản: áp dụng công nghệ mới; phát triển cơ sở hạ tầng hiện đại; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (NNL). Trong đó, đặc biệt coi trọng phát triển mạnh mẽ NNL, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC). Bởi vì, suy cho đến cùng, sự phát triển, đạt hiệu quả của hai yếu tố còn lại liên quan trực tiếp, chịu sự chi phối mạnh mẽ và quyết định bởi chất lượng NNL, nhất là NNLCLC. Đó là lực lượng tinh túy, dẫn dắt, có khát vọng vươn lên mạnh mẽ vì sự phát triển của đất nước, dân tộc; mẫu mực về đạo đức, lối sống; thích ứng tốt với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ (KH-CN), nhất là cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0); vận dụng đạt hiệu quả cao thành tựu KH-CN vào thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Đối với nước ta, công cuộc đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước đang phát triển rất mạnh mẽ và đang bước vào thời kỳ phát triển mới với “cơ đồ, tiềm lực, vị thế, và uy tín quốc tế”, “chưa bao giờ có được như ngày nay” [41, tr.104]. Bắt đầu từ năm 2021, Đại hội XIII của Đảng xác định mục tiêu: “Đến năm 2030, kỷ niệm 100 năm thành lập Đảng: là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao” [41, tr.112]. Đạt được mục tiêu đó, càng phải đặc biệt coi trọng phát triển mạnh mẽ NNL, nhất là NNLCLC [41, tr.203]. “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao ...” là một trong ba đột phá chiến lược trong thời kỳ phát triển mới của đất nước do Đại hội XIII của Đảng xác định. Điều này, chỉ có thể đạt được nhờ sự lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy, trước hết, trực tiếp là sự lãnh đạo của tỉnh, thành ủy ở các vùng kinh tế trọng điểm ở nước ta, trong đó có Vùng kinh tế trọng điểm (VKTTĐ) miền Trung. Sự lãnh đạo ấy, càng phải được coi trọng và tăng cường. Đây là vấn đề rất cấp thiết.

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung nước ta bao gồm 05 tỉnh, thành phố: thành phố Đà Nẵng (thành phố trực thuộc Trung ương); bốn tỉnh là tỉnh Thừa

Thiên Huế, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định. Đây là một trong bốn VKTTĐ của cả nước; là vùng kinh tế phát triển chậm nhất so với các VKTTĐ khác. Việc phát triển NNLCLC thật sự là vấn đề rất trọng yếu đối với các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung; là nhiệm vụ trọng tâm và rất cấp thiết trong sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ này.

Trong những năm qua, Đảng luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo phát triển các VKTTĐ trong cả nước nói chung, ở các tỉnh, thành phố miền Trung nói riêng, đã ban hành các nghị quyết, quyết định và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện đã đạt kết quả quan trọng. Đặc biệt, gần đây Nghị quyết số 26-NQ/TW (2022) của Ban Chấp hành Trung ương “về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” xác định phải thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp, trong đó nhấn mạnh việc phát triển NNLCLC. Đây là nhân tố rất quan trọng tạo thuận lợi cho các tỉnh, thành ủy Vùng Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung nói chung, các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung nói riêng tiếp tục lãnh đạo đạt kết quả lớn hơn.

Quán triệt sâu sắc quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Đảng về phát triển NNL, nhất là NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đã tích cực chủ động xác định nhiệm vụ, giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện; coi đó là một nhiệm vụ trọng tâm, đột phá chiến lược của mình. Nhờ đó, sự phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố vùng này đã đạt kết quả bước đầu; góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của từng tỉnh, thành phố và kết quả của công cuộc đổi mới ở địa phương.

Tuy nhiên, sự lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy còn những hạn chế, yếu kém trên cả nội dung và phương thức lãnh đạo. Đó là, sự lãnh đạo phát triển NNLCLC qua nhiều nhiệm kỳ vẫn chưa có sự đột phá về mặt tư duy; vẫn còn tình trạng cấp ủy, cấp ủy viên các cấp của các tỉnh ủy, thành ủy chưa nhận thức chưa đầy đủ và sâu sắc về vị trí, vai trò của NNL, NNLCLC đối với sự phát triển mọi mặt của địa phương và của Vùng kinh tế; vẫn thiếu những chủ trương của tỉnh ủy, thành ủy có tính chiến lược, đột phá

trong phát triển NNLCLC; việc thể chế hóa, cụ thể hóa chủ trương, nghị quyết của Đảng về phát triển NNLCLC còn chậm, còn nhiều khó khăn, vướng mắc, bất cập; lãnh đạo xây dựng bộ máy chính quyền, xây dựng đội ngũ cán bộ còn chậm, lúng túng trong thực hiện nhiều nội dung; lãnh đạo công tác sơ kết, tổng kết vẫn còn những hạn chế nhất định; lãnh đạo phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc (MTTQ) và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia vào công tác phát triển NNLCLC còn chưa chủ động, sáng tạo... Vì thế, có những nghị quyết về phát triển NNL, NNLCLC được ban hành nhưng chưa thực sự đi vào cuộc sống, hiệu quả thấp, chưa tạo nên sự chuyển biến đồng đều giữa các giai đoạn, nhiệm kỳ trong một địa phương cũng như toàn vùng; hiệu quả của các chủ trương, chính sách của các tỉnh ủy, thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài rất hạn chế; nhìn chung, chưa phát huy vai trò của các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) và các tổ chức trong hệ thống chính trị (HTCT) trong thực hiện chủ trương, nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy (BTVTTU) về phát triển NNLCLC. Ngoài thành phố Đà Nẵng cơ bản đáp ứng được yêu cầu, tỉnh Thừa Thiên Huế, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định đều thiếu hụt lớn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực công nghệ cao. Sự lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với việc phân bố NNLCLC trong tỉnh, thành phố cũng còn nhiều hạn chế, bất cập.

Đặc biệt, sau gần 40 năm đổi mới, bên cạnh sự chuyển mình trên nhiều mặt, VKTTĐ miền Trung vẫn chậm phát triển, quy mô kinh tế còn nhỏ, chưa tương xứng với tiềm năng của các tỉnh trong VKTTĐ miền Trung. Vì vậy, nghiên cứu một cách cơ bản, hệ thống và tìm giải pháp khả thi phát huy ưu điểm, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm, tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung trong thời kỳ phát triển mới của đất nước, nhất là trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc là vấn đề rất cấp thiết.

Từ những vấn đề đặt ra như trên, nghiên cứu sinh chọn và thực hiện đề tài luận án tiến sĩ: ***“Các tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay”***.



## **2. Mục đích, nhiệm vụ của luận án**

### **2.1. Mục đích của luận án**

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC hiện nay, luận án đề xuất giải pháp chủ yếu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với công tác này đến năm 2035, định hướng đến năm 2045.

### **2.2. Nhiệm vụ của luận án**

- Tổng quan tình hình nghiên cứu ở nước ngoài và trong nước liên quan đến đề tài luận án; xác định rõ những kết quả đạt được luận án cần kế thừa và những vấn đề luận án cần nghiên cứu, làm sáng tỏ.

- Luận giải, làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC hiện nay.

- Đánh giá thực trạng NNLCLC của các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung; thực trạng lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC trong những năm qua, chỉ ra ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm; nguyên nhân và kinh nghiệm.

- Đề xuất phương hướng và những giải pháp chủ yếu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC đến năm 2035.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án**

### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển NNLCLC.

### **3.2. Phạm vi nghiên cứu**

*Về không gian:* Luận án khảo sát, đánh giá thực trạng lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung, gồm Thành phố Đà Nẵng, thành phố Huế và các tỉnh Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định.

*Về thời gian:* luận án khảo sát, đánh giá thực trạng các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển NNLCLC từ năm 2010 đến nay (năm 2025); phương hướng và giải pháp do luận án đề xuất có giá trị đến năm 2035, định hướng đến năm 2045

## **4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu của luận án**

### **4.1. Cơ sở lý luận**

Cơ sở lý luận của luận án là chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng ta về lãnh đạo giáo dục và đào tạo (GD-ĐT), KH-CN, NNL, NNLCLC và lãnh đạo các lĩnh vực đời sống xã hội.

### **4.2. Cơ sở thực tiễn**

Cơ sở thực tiễn của luận án là thực trạng phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung và thực trạng lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng này đối với phát triển NNLCLC trong những năm qua.

### **4.3. Phương pháp nghiên cứu**

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, đồng thời sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học cụ thể khác như: lịch sử kết hợp với phương pháp lôgic; phân tích kết hợp với tổng hợp; điều tra khảo sát, tổng kết thực tiễn, điều tra xã hội học.

Phương pháp nghiên cứu của luận án được sử dụng trong từng chương của luận án:

*Đối với Chương 1*, luận án sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án, chỉ ra những kết quả đạt được, tổng hợp kết quả nghiên cứu của các công trình luận án cần kế thừa và những vấn đề luận án cần làm sáng tỏ.

*Đối với Chương 2*, luận án sử dụng phương pháp phương pháp lôgic, lịch sử, phân tích, tổng hợp để làm rõ những đơn vị kiến thức chủ yếu liên quan trực tiếp và phục vụ việc xây dựng khung lý thuyết của luận án.

*Đối với Chương 3*, luận án sử dụng các phương pháp nêu trên và kết hợp phương pháp tổng kết thực tiễn, phương pháp điều tra xã hội học, đánh giá thực trạng NNLCLC và thực trạng sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC trong những năm qua để rút ra những kết luận về ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và những kinh nghiệm. Đối với phương pháp điều tra xã hội học, tác giả đã tiến hành khảo sát ở 05 tỉnh, thành phố đối với đội ngũ cán bộ, viên chức lãnh đạo, quản lý và quy hoạch lãnh đạo,

quản lý các cấp về các vấn đề có liên quan đến nội dung phục vụ cho đề tài với tổng số 255 phiếu khảo sát.

*Đối với Chương 4, luận án chủ yếu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp; lịch sử, logic để xác định những thuận lợi, khó khăn và đề xuất các giải pháp chủ yếu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển>NNLCLC đến năm 2035.*

## **5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án**

*- Khái niệm: Tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển>NNLCLC là toàn bộ hoạt động của tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU với sự tham gia của các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, các tổ chức trong HTCT, tổ chức có liên quan và nhân dân địa phương trong xây dựng, ban hành các nghị quyết, quyết định, kết luận của tỉnh, thành ủy, BTVTU, ThU về phát triển>NNLCLC; lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát nhằm thực hiện thắng lợi các nghị quyết, quyết định, kết luận ấy, để>NNLCLC của từng tỉnh, thành phố và của toàn Vùng trong những năm tới có chất lượng cao hơn, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển KT-XH, của từng tỉnh, thành phố và của toàn Vùng.*

*- Kinh nghiệm về sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển>NNLCLC trong thời gian qua: tỉnh ủy, thành ủy coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo đổi mới toàn diện chất lượng GD-ĐT, giáo dục phổ thông, dạy nghề, cao đẳng, đại học, trường chính trị của tỉnh, thành phố theo chủ trương, nghị quyết của Đảng, chủ động chuẩn bị nguồn dồi dào, đa dạng cho việc phát triển>NNLCLC của tỉnh, thành phố*

*- Giải pháp đột phá tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với việc phát triển>NNLCLC đến năm 2035: Tạo sự đột phá về tư duy hành động; kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng cán bộ sở Khoa học - Công nghệ, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng>NNL của tỉnh, thành phố; tăng cường liên kết, hợp tác trong phát triển>NNLCLC.*

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

- Luận án góp phần làm rõ hơn những vấn đề lý luận và thực tiễn về tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển>NNLCLC trong điều kiện thực hiện kinh tế thị trường (KTTT) định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCHN), mở cửa, hội nhập quốc tế ở nước ta hiện nay.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

- Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo trong quá trình các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển>NNLCLC trong những năm tới.

- Kết quả nghiên cứu của luận án còn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo phục vụ việc giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học về xây dựng Đảng ở Học viện Báo chí và Tuyên truyền, các trường chính trị tỉnh, thành phố ở miền Trung nói riêng, cả nước nói chung.

### **7. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình khoa học đã công bố của tác giả có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 04 chương (10 tiết).

## Chương 1

### TỔNG QUAN TÌNH HÌNH

### NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

#### 1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU Ở NƯỚC NGOÀI

##### 1.1.1. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

- William Easterly (2002), *The Elusive Quest for Growth - Truy tìm căn nguyên tăng trưởng* [164].

Công trình này, mang lại những góc nhìn quan trọng về vai trò của con người và thể chế trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Tác giả lý giải vì sao nhiều nỗ lực kích thích tăng trưởng kinh tế tại các nước đang phát triển lại thất bại dù đã có nhiều đầu tư như cung cấp giáo dục, viện trợ nước ngoài và đầu tư không đạt được kết quả mong muốn. Bởi vì các yếu tố trên dựa trên những giả định sai lầm về hành vi con người và động cơ kinh tế; tác giả nhấn mạnh rằng các nỗ lực phát triển không thể chỉ dựa vào việc cung cấp viện trợ hay giáo dục mà cần tập trung vào việc tạo điều kiện phát triển năng lực, sáng tạo và tự chủ của NNL tại mỗi quốc gia song hành với tổ chức các thể chế hỗ trợ sự đổi mới và hiệu quả trong quản lý NNL.

- McLean, G. N., Xiaohui Wang (2004), *International Human Resource Development Definition: A Proposal - Định nghĩa phát triển nguồn nhân lực quốc tế: Một đề xuất* [155].

Từ góc độ phát triển NNL ở Mỹ, tác giả cho thấy, lợi thế của các quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế trong thế kỷ mới là phụ thuộc rất nhiều vào nguồn lực con người, vì thế kỷ mới được xác định là thế kỷ của đổi mới, của sáng tạo. Song, đổi mới, sáng tạo lại hoàn toàn phụ thuộc vào con người. Vì thế, xây dựng NNL quốc gia là quan trọng để các quốc gia có thể phát triển và đi đầu. Các tác giả nhấn mạnh các giải pháp xuyên suốt như (1) khai thác tiềm năng hiện có của con người và định hình chuyên môn dựa trên công việc, dựa trên cộng đồng, dựa trên xã hội, dựa trên văn hóa và chính trị; (2) cần thiết xây dựng đội ngũ, phát triển lãnh đạo và ứng dụng công nghệ, chú trọng kỷ luật vào

việc phát triển NNL; (3) tránh giới hạn định nghĩa phát triển NNL trong một nền văn hóa hoặc quốc gia cụ thể nào; (4) cải thiện hiệu suất của cá nhân và tổ chức, mức sống và chất lượng cuộc sống của người dân.

- Aahad M. Osman-Gani và Wee-Liang-Tan (2006), *Human Resource Development: Key to Singapore's Sustainable Growth and Competitiveness - Phát triển nguồn nhân lực: Chìa khóa tăng trưởng bền vững và năng lực cạnh tranh của Singapore* [144].

Các tác giả đã chỉ ra rằng, chất lượng NNL của quốc gia sẽ xác định lợi thế cạnh tranh của quốc gia đó trong thế kỷ XXI. NNL có kỹ năng và kiến thức tốt sẽ không chỉ giúp cá nhân đó phát triển mà còn góp phần lớn vào phát triển tổ chức và quốc gia. Các tác giả đã chỉ ra rằng nhờ có chính sách phát triển NNL hiệu quả mà Singapore đã xây dựng được NNLCLC và biến nước này từ một nước nghèo, không có nhiều tài nguyên thiên nhiên, hàng hóa chủ yếu nhập khẩu trở thành “con rồng” của Châu Á. Đặc biệt, để xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao, Singapore đã đầu tư mạnh cho hoạt động giáo dục trong chính sách phát triển NNL. Chính phủ tập trung xây dựng và phát triển hệ thống GD-ĐT, trong đó tập trung đào tạo kỹ năng cho người lao động. Singapore đã có một hệ thống GD-ĐT tiên tiến bậc nhất thế giới như hiện nay.

- K. Kristine Sydhagen & Cunningham, P. (2007), *Human Resource Development in Sub-Saharan Africa - Phát triển nguồn nhân lực ở Châu Phi cận Sahara* [151].

Để phát triển NNL, công trình nêu 03 ưu tiên: (1) đào tạo và phát triển kỹ năng bằng tăng cường các chương trình giáo dục nghề nghiệp và đào tạo tại chỗ để phát triển nguồn lao động có tay nghề; (2) kết hợp triết lý châu Phi và lý thuyết phương Tây, áp dụng các phương pháp quản lý kết hợp để phù hợp với điều kiện đặc thù của khu vực; (3) phát triển cộng đồng, chú trọng vào việc phát triển nguồn nhân lực trong cộng đồng nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống và giảm nghèo. Ngoài ra, công trình chỉ ra rằng việc mở rộng đào tạo nghề, tăng cường giáo dục và quản lý lao động hiệu quả sẽ giúp gia tăng nguồn nhân lực có tay nghề, đóng góp tích cực vào phát triển KT-XH của khu vực.

- Alagaraja, M., & Wang, J. (2012). *Development of a national HRD strategy model: Cases of India and China - Phát triển mô hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia: Trường hợp của Ấn Độ và Trung Quốc* [145].

Các tác giả đã theo dõi sự phát triển của các chiến lược phát triển NNL thông qua phân tích chuyên sâu về hai nền kinh tế mới nổi - Ấn Độ và Trung Quốc. Thông qua phân tích so sánh, nghiên cứu này xác định những điểm tương đồng và khác biệt trong sự xuất hiện của chiến lược phát triển NNL và phát triển một mô hình cung cấp góc nhìn phong phú về quá trình phát triển chiến lược phát triển NNL rất năng động. Đây là một hướng tiếp cận có tính tương đồng trong phát triển NNL nói chung và NNLCLC nói riêng đối với Việt Nam.

- G.N. McLean, National HRD (2012), *What is the world is it?*, in Lee, Monica; *Human Resource Development As We Know It: Speeches That Have Shaped the Field - Thế giới này là gì? trong Lee, Monica; Phát triển nguồn nhân lực như chúng ta đã biết: Những bài phát biểu đã định hình lĩnh vực này* [154].

Tài liệu gồm 22 bài phát biểu được chọn lọc và là các bài phát biểu có giá trị ảnh hưởng sâu sắc đến lĩnh vực phát triển NNL ít được công bố trước đó. Các bài phát biểu này là những cột mốc trên con đường phát triển của lĩnh vực nghiên cứu phát triển NNL, từ những khái niệm đầu tiên cho đến việc phân tích các yếu tố tác động đến phát triển NNL, trong đó xác định giáo dục đại học là phương thức quan trọng nhất trong phát triển NNLCLC trên thế giới.

- H.C. Oh, M. Choi (2013), *Comparative advantage of OECD member countries' competitive advantage in National Human Resource Development System - Phân tích so sánh lợi thế cạnh tranh của các nước thành viên OECD trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực quốc gia* [150].

Công trình chia lợi thế cạnh tranh trong phát triển NNL quốc gia ở các thứ hạng, trong đó, cao nhất là Thụy Sĩ, Thụy Điển và Hoa Kỳ đứng đầu theo thứ tự về khả năng cạnh tranh phát triển NNL quốc gia. Các quốc gia Bắc Âu như Phần Lan, Đan Mạch, Na Uy và Iceland là các quốc gia có khả năng cạnh tranh phát triển NNL nổi bật. Tiếp theo sau đó, nghiên cứu chỉ ra 34 quốc gia khác

có chỉ số thay đổi trong phát triển NNL ở mức trung bình và ít thay đổi ít thay đổi trong phát triển NNL. Những phát hiện của nghiên cứu này có thể hỗ trợ mỗi quốc gia xác định điểm mạnh và điểm yếu của mình trong hệ thống phát triển NNL. Đây là cơ sở lý luận và thực tiễn hữu ích trong xác định điểm mạnh, yếu đối với sự phát triển NNLCLC của đất nước và của VKTTĐ miền Trung.

- Eric A. Hanushek (2013), *Economic Growth in Developing Countries: The Role of Human Capital - Tăng trưởng kinh tế ở những nước đang phát triển: Vai trò của nguồn nhân lực* [148].

Tác giả chỉ rõ, việc tập trung mạnh mẽ vào việc đầu tư vào hệ thống giáo dục và những tri thức do hệ thống giáo dục quốc dân mang lại nên các nước đang phát triển đã tạo ra một tiến trình đáng kể trong việc rút ngắn khoảng cách với các nước phát triển nhờ việc đầu tư vào giáo dục. Các nghiên cứu còn lưu ý đến tầm quan trọng của những kỹ năng của NNL dựa trên kinh nghiệm đối với tăng trưởng kinh tế dài hạn các nước. Từ đó, tác giả nghiên cứu khuyến nghị các quốc gia cần cải thiện chất lượng giáo dục kết hợp đào tạo tri thức lẫn kỹ năng nghề nghiệp để cải thiện chất lượng tăng trưởng dài hạn hơn.

- Sajit Chandra Debnath (2014), *Education and Human Resource Development in East Asian Knowledge Economies - Phát triển giáo dục và nguồn nhân lực ở các nền kinh tế tri thức Đông Á* [160].

Tác giả đã chỉ ra mối liên hệ giữa chất lượng NNL với hoạt động giáo dục tại các quốc gia Đông Á đã có những tác động tích cực tới những thay đổi về vị thế tại các quốc gia này trong nền kinh tế tri thức. Chất lượng NNL có được là nhờ đầu tư mạnh mẽ cho hoạt động đào tạo, giáo dục. Các quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Hồng Kông và Singapore đã cho thấy những thành tựu đáng kể trong việc tạo ra một nền kinh tế tri thức thành công bằng cách đảm bảo cơ sở hạ tầng giáo dục có năng lực cạnh tranh cao và NNL có năng lực cao. Từ đó, công trình nghiên cứu đưa ra các tổng kết có tính định hướng. Đó là, (1) trong đào tạo quản lý cần thay đổi chiến lược, tích hợp học tập quy trình, quản lý tri thức, phát triển nghề nghiệp, nơi làm việc lành mạnh và hiệu quả. (2) xây dựng đội ngũ, phát triển lãnh đạo và ứng dụng công nghệ vào phát triển và chú



trọng phát triển tính kỷ luật vào việc phát triển NNL. (3) chú trọng đảm bảo cơ sở hạ tầng giáo dục có năng lực cạnh tranh cao. (4) rất cần thiết đầu tư cho giáo dục vì chất lượng NNL.

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). *The impact of Human resource management practice on Organizational performance - Tác động của thực hành quản lý nguồn nhân lực đến hiệu suất của tổ chức* [146].

Các tác giả cho rằng, trong một môi trường kinh tế thay đổi nhanh chóng, đặc trưng bởi các xu hướng như toàn cầu hóa, nhu cầu ngày càng tăng cùng với sự gia tăng các sản phẩm trong cuộc cạnh tranh thị trường, các tổ chức chính phủ liên tục cố gắng cải thiện hiệu suất của mình bằng cách giảm thiểu chi phí, đổi mới sản phẩm và quy trình, và cải thiện chất lượng để cạnh tranh và tiếp tục trong môi trường. Trong đó, việc quản lý NNL một cách hệ thống, sáng tạo sẽ tác động rất lớn đến thành công của mỗi tổ chức. Các tác giả cho rằng rằng phân quyền trong quản lý NNL có liên quan tích cực đến hiệu suất của tổ chức. Đây cũng là một gợi mở cho việc phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của các địa phương Vùng kinh tế trong công tác phát triển NNLCLC hiện nay.

- Rahim, S., Murshed, M., Umarbeyli, S., Kirikkaleli, D., Ahmad, M., Tufail, M., & Wahab, S. (2021). *Do natural resources abundance and human capital development promote economic growth? A study on the resource curse hypothesis in Next Eleven countries - Sự phong phú về tài nguyên thiên nhiên và phát triển nguồn nhân lực có thúc đẩy tăng trưởng kinh tế không? Nghiên cứu về giả thuyết lời nguyền tài nguyên ở các nước Next Eleven* [158].

Các tác giả đã phân tích tác động của tài nguyên thiên nhiên, vốn con người, phát triển tài chính, công nghiệp hóa, tiến bộ công nghệ và thương mại quốc tế đối với tăng trưởng kinh tế của các quốc gia Next Eleven trong giai đoạn 1990 - 2019. Kết quả nghiên cứu cho rằng, tiền thuế tài nguyên thiên nhiên cao hơn lại ngày càng là ức chế tăng trưởng kinh tế của các quốc gia Next Eleven. Ngược lại, phát triển vốn con người, phát triển tài chính, công nghiệp hóa, đổi mới công nghệ và tham gia thương mại quốc tế được phát hiện là tổng hợp tăng trưởng kinh tế mới. Có thể nói rằng phát triển vốn con người hỗ trợ

giảm thiểu tác động của lời nguyền tài nguyên trong trường hợp của các quốc gia Next Eleven. Quan trọng hơn, phát triển NNL nên được ưu tiên để biến lời nguyền ấy, thành động lực phát triển cho các quốc gia

- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022), *The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries* - Tác động của lãnh đạo định hướng tri thức và phát triển nguồn nhân lực đến lợi thế cạnh tranh bền vững thông qua các yếu tố thành phần của đổi mới tổ chức: Bằng chứng từ các ngành công nghiệp đường cong chữ S mới của Thái Lan [147].

Các tác giả cho rằng, Ở Thái Lan, khi các ngành công nghiệp đường cong chữ S (Thái Lan xác định có 10 ngành công nghiệp động lực) phát triển, Bộ Công nghiệp Thái Lan đề xuất chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho mô hình Thái Lan 4.0 như sau: 1) đào tạo lại kỹ năng cho lao động để hỗ trợ Đường cong chữ S mới; 2) nâng cao kiến thức chuyên môn để hỗ trợ công nghệ mới; 3) nâng cao kỹ năng số; 4) kết nối đổi mới và kiến thức thông qua nền tảng số. Các tác giả khẳng định, lãnh đạo định hướng tri thức ảnh hưởng trực tiếp đến lợi thế cạnh tranh bền vững, trong khi phát triển NNL đơn thuần lại không có tác động trực tiếp đáng kể đến lợi thế cạnh tranh bền vững. Đây cũng là một nội dung hết sức quan trọng đối với vấn đề phát triển NNL phục vụ cho cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay và các giai đoạn tiếp theo, nhất là định hướng phát triển NLCLC phục vụ cho hoạt động sản xuất, kinh doanh (SX, KD).

### **1.1.2. Các công trình nghiên cứu về đẳng cấp quyền lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

- Loh, O. H., & Chin, J. S. P. (2024), *Human Resource Management In Singapore - The Complete Guide, Volume B: Work And Remuneration, World Scientific* - Quản lý nguồn nhân lực ở Singapore - Hướng dẫn đầy đủ, Tập B: Công việc và thù lao [157].

Công trình khẳng định NNL là tài sản quý giá nhất của quốc gia. Các cơ quan quản lý, phát triển NNL tiên bộ sẽ nâng cao nguồn lực phát triển đất nước và ngược lại. Vì vậy, các cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện chức trách phát triển NNL mang trong mình trách nhiệm nặng nề. Họ phải trang bị cho mình kiến thức và kỹ năng để có thể nhân lên nguồn nhân lực mà họ chăm sóc. Các tác giả đều nhận định, bên cạnh việc phát triển NNLCLC đối với việc tạo cơ hội, môi trường làm việc thì việc thực hiện các chính sách đãi ngộ (thù lao) giữ vai trò hết sức quan trọng trong phát triển và giữ chân NNLCLC.

- Jang Ho Kim (2005), *New paradigm for human resources development: Government initiatives for economic development and social intergration in Korea - Khung mẫu mới về phát triển nguồn nhân lực: Các sáng kiến của chính phủ để phát triển kinh tế để hội nhập xã hội tại Hàn Quốc* [71].

Tác giả đã phân tích và chỉ rõ những thách thức hiện tại về KT-XH trong quá trình phát triển NNLCLC ở Hàn Quốc; khẳng định vai trò to lớn của NNLCLC đối với sự phát triển mọi mọi mặt của Hàn Quốc những năm tới; chỉ ra và phân tích trách nhiệm của các địa phương và cả nước đối với phát triển, nâng cao chất lượng GD-ĐT, đào tạo nghề kết hợp chặt chẽ với giáo dục và nghiên cứu lý thuyết những vấn đề về xây dựng xã hội học tập, tạo môi trường phát triển NNLCLC phục vụ cho sự phát triển toàn diện, vững chắc đất nước.

- Xinh Khăm Phôm Ma Xay (2003), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế của Đảng và Nhà nước Lào hiện nay* [142].

Tác giả đã tập trung làm rõ nội dung lớn thứ nhất là khung lý thuyết của vấn đề gồm quan niệm, đặc điểm và vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, lãnh đạo, quản lý kinh tế đối với sự phát triển của đất nước Lào. Nội dung lớn thứ hai tác giả tập trung phân tích đó là các giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế ở Lào trong giai đoạn tới như tiếp tục hoàn thiện chủ trương, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng chương trình đào tạo đảm bảo cập nhật, hiện đại; quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên của các cơ sở đào tạo và tăng cường quản lý, kiểm tra, giám

sát và đánh giá kết quả sau đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức quản lý kinh tế.

- Thẩm Vinh Hoa và Ngô Quốc Diệu (Đồng chủ biên, 2008), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước* [54].

Các tác giả đã phân tích sâu sắc tư tưởng của Đặng Tiểu Bình về trí thức, nhân tài và tôn trọng và phát triển nhân tài, về GD-ĐT, KH-CN, phát triển nhân tài trong quá trình cải cách, mở cửa của Trung Quốc. Từ đó, các tác giả khẳng định vị trí, vai trò rất quan trọng của nhân tài và của việc xây dựng, phát triển nhân tài - NNLCLC; chỉ ra và phân tích con đường và phương pháp tuyển chọn nhân tài; sử dụng và bố trí nhân tài có hiệu quả, mang lại lợi ích cho quốc gia, dân tộc. Các tác giả nhấn mạnh việc tạo môi trường thuận lợi cho nhân tài phát triển và cải cách chế độ nhân sự quốc gia.

- Nguyễn Thị Thu Phương (2009), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay* [81].

Tác giả đã phân tích sâu sắc khái niệm nhân tài. Qua đó, các tác giả đã đánh giá một số thành tựu, hạn chế trong chiến lược nhân tài của Trung Quốc. Từ đó, rút ra một số bài học kinh nghiệm có thể tham khảo Việt Nam trong xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nhân tài của trong giai đoạn hiện nay như tăng trưởng kinh tế phải đi liền với GD-ĐT, tăng cường thực hiện các chiến lược về GD-ĐT và tăng ngân sách cho GD-ĐT, xây dựng một số trường đại học đẳng cấp cao dựa trên sự tiến bộ của KH-CN, tăng cường gửi sinh viên, nhân lực trẻ đi du học nước ngoài bằng nguồn ngân sách của đất nước. Công trình của tác giả có ý nghĩa tham khảo cho Đảng và Nhà nước ta trong việc đưa ra những chủ trương, chính sách xây dựng chiến lược tổng thể về nhân tài, là bộ phận nhân lực đỉnh cao của NNL.

- Vương Huy Diệu (2010), *Chiến lược quốc gia nhân tài biến đổi thế giới* [23].

Trong khoảng thời gian gần một thập kỷ qua, thế giới đã chứng kiến quá trình Trung Quốc chuyển thành công thương hiệu “công xưởng của thế giới”, chuyển thành nước nắm giữ và làm chủ khoa học – công nghệ một cách thần

kỳ với nhiều thành tựu về kinh tế mà nòng cốt là một nền khoa học, công nghệ phát triển vượt bậc. Để tạo dựng “cơ đồ” đó, Trung Quốc đã có những bước chuẩn bị hết sức lâu dài, trong đó, không thể không kể đến chiến lược phát triển nhân tài. Trên cơ sở thực tiễn của Trung Quốc, tác giả đã nêu lên chiến lược phát triển NNLCLC (nhân tài) của Trung Quốc, phân tích một số vấn đề cơ bản về nhân tài, đánh giá thực trạng, đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển NNLCLC cho đất nước Trung Quốc trong thời kỳ phát triển mới. Trong đó, tác giả chú trọng đến giải pháp về GD-ĐT.

- Tạ Bá Hưng và các cộng sự (2010), *Các chiến lược và chính sách của Trung Quốc nhằm thúc đẩy đổi mới giáo dục đại học và đào tạo nhân công tay nghề cao*, Cục thông tin khoa học và công nghệ quốc gia [61].

Công trình nghiên cứu gồm 03 phần quan trọng gồm: (1) Chiến lược phát triển và đổi mới trong giáo dục đại học Trung Quốc, (2) Cải cách giáo dục nghề ở Trung Quốc và các biện pháp chính sách thúc đẩy đào tạo nhân công tay nghề cao, (3) Các chương trình đào tạo nhân lực tay nghề cao. Trong đó, công trình đề cập đến nhiều nội dung có giá trị tham khảo cao như chiến lược đào tạo nhân tài chất lượng cao; cải cách giáo dục theo hướng đại trà; đào tạo nhân công tay nghề cao; đẩy mạnh thực hiện các chương trình trọng điểm về đào tạo nhân lực tay nghề cao như “đào tạo 500 nghìn kỹ thuật viên mới trong 03 năm”, “03 năm 10 triệu công nhân”, “khởi nghiệp kinh doanh”...

- Vương Xung (2012), *Chất lượng tăng trưởng kinh tế khu vực phía Tây Trung Quốc với việc khai thác nguồn nhân lực nông thôn* [141].

Tác giả đã phân tích toàn diện sự tăng trưởng kinh tế khu vực phía Tây Trung Quốc; chỉ ra những yếu tố chủ yếu tạo nên sự tăng trưởng đó, khẳng định việc khai thác NNL nông thôn ở vùng này là một trong những nhân tố đặc biệt quan trọng, quyết định sự tăng trưởng đó. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất và phân tích một số nhiệm vụ, giải pháp xây dựng, phát triển NNL nói chung, nhân lực nông thôn nói riêng để phát triển mọi mặt của địa phương; trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền địa phương đối với công việc này để địa phương phát triển mạnh mẽ, vững chắc trong những năm tới.

- Trương Hạo Hàm, Hoàng Duy (2013), *Nhân tài - Nguồn tài nguyên số 1* [49].

Cuốn sách đi sâu phân tích quan điểm phát triển nhân tài là nguồn tài nguyên đứng vị trí số 1 của đất nước Trung Quốc. Bên cạnh đó, cuốn sách cũng xác định nguyên tắc phát triển nhân tài quốc gia là con đường khoa học và hiệu quả nhất. Trong đó, phương châm “lấy sử dụng làm gốc” được phân tích khá sâu sắc. Bên cạnh đó, cuốn sách còn đi sâu phân tích các giải pháp về bồi dưỡng, phát triển nhân tài và xác định đây là chiến lược hết sức quan trọng trong chiến lược tổng thể của đất nước Trung Quốc trong hiện tại và cả tương lai.

- Khăm Phăn Vông Pha Chăn (2013), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay* [18].

Trên cơ sở làm rõ khung khái niệm về nội dung, phương thức đào tạo đội ngũ cán bộ trên các phương diện về chuyên môn, lý luận chính trị, đào tạo qua thực tiễn, Luận án tập trung đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp đối với công tác trên các phương diện chính như đổi mới về nội dung, chương trình đào tạo; hệ thống tổ chức quản lý đối với các cơ sở đào tạo cũng như thống nhất kết quả quản lý, đánh giá kết quả đào tạo trong học tập, rèn luyện và qua cả hoạt động thực tiễn của đội ngũ cán bộ.

- Phít Samáy Bunvilay (2014), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở thành phố Viêng Chăn, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay* [17].

Trên cơ sở giới hạn đối tượng nghiên cứu là đội ngũ công chức của thành phố và một số cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố Viêng Chăn, 06 nhóm giải pháp của Luận án tập trung vào như thay đổi căn bản chế độ tiền lương và các chế độ đãi ngộ lao động; đánh giá toàn diện và định kỳ các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; quản lý việc thực hiện quy hoạch và kế hoạch phát triển NNL của các cấp, ngành; nâng cao hiệu quả quản lý GD-ĐT đối với các cơ sở đào tạo; mở rộng quan hệ hợp tác đào tạo, bồi dưỡng công chức...

- Chitsavan Thetyothin (2022), *Đảng Nhân dân Cách mạng Lào lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực* [89].

Bài viết khẳng định trong quá trình lãnh đạo đất nước, Đảng Nhân dân Cách mạng Lào luôn nhất quán quan điểm NNL luôn được quan tâm phát triển. Từ đó, bài viết, đề xuất các định hướng chiến lược gồm xác định rõ cơ chế thực hiện chiến lược phát triển NNL quốc gia do một cơ quan của Chính phủ làm đầu mối trực tiếp quản lý; nâng cao chất lượng GD-ĐT; đổi mới toàn diện và đồng bộ giáo dục, bảo đảm các chính sách phát triển giáo dục phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế trong từng giai đoạn tương ứng và thực hiện tốt các chính sách đãi ngộ, nuôi dưỡng và thu hút NNLCLC. Bên cạnh đó, việc thu hút và bồi dưỡng nhân tài cũng không kém phần quan trọng so với việc đào tạo.

- Bouteing Bounlaphong (2023), *Phát huy nhân tố con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở các tỉnh phía Bắc nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay* [10].

Luận án khẳng định nhân tố con người và phát huy nhân tố con người là yếu tố then chốt cho quá trình CNH, HĐH của các tỉnh phía Bắc. Trên cơ sở phân tích các yếu tố tác động và thực trạng phát huy nhân tố con người trong quá trình CNH, HĐH ở các tỉnh phía Bắc Lào, Luận án đề xuất 04 nhóm giải pháp về nâng cao nhận thức của các chủ thể trong công tác; đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng gắn với nhiệm vụ phát triển KT-XH của các tỉnh; quản lý, sử dụng hiệu quả NNL, hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm tiếp tục phát huy nhân tố con người ở các tỉnh phía Bắc nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

## 1.2. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU TRONG NƯỚC

### 1.2.1. Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

- Lương Văn Tám (2003), *Nâng cao dân trí ở đồng bằng sông Cửu Long, thực trạng và giải pháp* [85].

Tác giả phân tích khái niệm dân trí và nâng cao dân trí, mối quan hệ biện chứng giữa dân trí và nâng cao dân trí với sự phát triển kinh tế, xã hội, giữa nâng cao dân trí với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đồng thời, tác giả đánh giá thực trạng dân trí và nguyên nhân dẫn đến thực trạng dân trí còn thấp như hiện nay ở đồng bằng sông Cửu Long và đề ra giải pháp cơ bản gồm nâng

cao chất lượng phổ cập giáo dục, giáo dục phổ thông... cấp ủy, chính quyền tỉnh, nâng cao dân trí phục vụ CNH, HĐH đồng bằng sông Cửu Long.

- Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006), *Nguồn nhân lực chất lượng cao: Hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường* [140].

Các tác giả đã nêu ra quan điểm của mình về NNLCLC và tìm hiểu những yếu tố tác động. Đề tài cũng bước đầu đánh giá thực trạng một số nhóm NNLCLC của nước ta như lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ... và đề xuất những phương hướng, giải pháp để phát triển NNLCLC của Việt Nam trong những năm tiếp theo.

- Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chân hưng đất nước* [62].

Cuốn sách đi sâu phân tích những vấn đề cơ bản nhất về năng lực, nhân tài, quản lý nhân tài, hệ thống những kinh nghiệm của thế giới và lịch sử Việt Nam về phát triển nhân tài; phân tích một số quan điểm cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh, của Đảng và Nhà nước Việt Nam về trí thức và nhân tài và những yếu tố tác động đến việc phát triển nhân tài của quốc gia.

Một nội dung quan trọng tiếp theo được tác giả đề cập đó là hệ thống một số vấn đề cơ bản đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng phát hiện nhân tài từ học sinh, sinh viên; xây dựng và thực hiện tốt chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với nhân tài phục vụ sự phát triển của đất nước trong giai đoạn hiện tại và những giai đoạn tiếp theo.

- Phạm Hồng Tung (2008), *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam* [127].

Công trình đánh giá toàn diện mặt tích cực và hạn chế, tiêu cực của thực tiễn đào tạo và sử dụng nhân tài của ông cha ta từ thời kỳ dựng nước đến thời kỳ Bắc thuộc, trải qua thời kỳ buổi đầu xây dựng nhà nước quân chủ độc lập từ thế kỷ X đến thế kỷ XIV và trong lịch sử trung đại Việt Nam cùng với quan niệm dân gian Việt Nam về nhân tài; bên cạnh đó là quan niệm mới về nhân tài ở Việt Nam cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX và sự xuất hiện của đội ngũ trí thức Tây học. Ở chương VIII, tác giả đã làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về việc



đào tạo thế hệ nhân tài phục vụ công tác xây dựng Đảng và kiến thiết đất nước. Trên cơ sở đó, tác giả đã đúc rút ra bài học kinh nghiệm hữu ích, góp phần xây dựng luận cứ khoa học cho việc hoạch định chiến lược phát triển, sử dụng, trọng đãi, tôn vinh nhân tài ở nước ta hiện nay.

- Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI* [46].

Cuốn sách được tái bản lần 1 vào năm 2011 và lần 2 vào năm 2014 có bổ sung, cập nhật những thông tin, số liệu và các kết quả nghiên cứu mới. Cuốn sách gồm 12 chương, được trình bày với các nội dung ở các chương có liên hệ chặt chẽ với nhau đề cập những vấn đề rất rộng lớn, phức tạp và luôn phát triển cùng với sự phát triển của KH-CN và đời sống xã hội hiện đại. Những vấn đề về khoa học giáo dục và phát triển NNL được quan tâm, đầu tư nghiên cứu sâu sắc trên mọi bình diện theo hướng tiếp cận hệ thống, phức hợp, liên ngành và xuyên ngành. Đặc biệt ở chương 10, tác giả nêu vấn đề trọng tâm về NNL và quản lý phát triển NNL, đặt phát triển NNL trong bối cảnh CNH, HĐH đất nước hiện nay.

- Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức* [77].

Đề tài đã tập trung làm rõ lý luận về NNLCLC và CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức; đồng thời tìm hiểu kinh nghiệm thế giới về phát triển NNLCLC và thực trạng NNLCLC của Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra. Trên cơ sở đó, đề tài chỉ ra xu hướng phát triển NNLCLC, đồng thời, đề xuất những giải pháp cơ bản để phát triển nguồn lực này đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức của Việt Nam.

- Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn* [45].

Tác giả làm phong phú thêm những lý luận về phát triển NNLCLC để hình thành nền kinh tế tri thức thông qua những phân tích nội dung, tiêu chí và những yếu tố tác động tới quá trình phát triển lực lượng này; thực hiện việc đánh giá

tương đối toàn diện thực trạng phát triển NNLCLC để hình thành nền kinh tế tri thức giai đoạn 2001-2007 gắn với những nội dung tiêu chí và những yếu tố tác động đã nêu trên; đề xuất một số giải pháp phát triển NNLCLC để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam trong tương lai. Trong đó, có các giải pháp đáng chú ý là tiếp tục hoàn thiện cơ chế, thể chế về phát triển NNLCLC; tập trung đầu tư cho GD-ĐT và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo NNLCLC.

- Dương Anh Hoàng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Đà Nẵng* [55].

Tác giả đã phân tích một số khái niệm như NNL, phát triển NNL, chỉ ra 03 điểm tương đồng và 03 điểm khác biệt trong phát triển NNL giữa Việt Nam và các nước trong khu vực để từ đó rút ra 04 bài học kinh nghiệm về phát triển NNL cho Việt Nam nói chung và Đà Nẵng nói riêng. Trên cơ sở phân tích thực trạng phát triển NNL của Đà Nẵng thời gian qua, tác giả đưa ra 03 quan điểm có tính chất định hướng và đề xuất 04 giải pháp để phát triển NNL cho quá trình CNH, HĐH ở Đà Nẵng trong thời gian tới. Các giải pháp được tập trung phân tích trong luận án, gồm: Phát triển KT-XH (làm tiền đề), nâng cao chất lượng GD-ĐT (làm cơ sở), phát triển KH-CN (làm mũi đột phá) và xây dựng nếp sống văn minh đô thị (làm nền tảng) hướng tới xây dựng thành phố Đà Nẵng đáng sống, văn minh, nghĩa tình.

- Tạ Ngọc Tấn, (2012) *Phát triển giáo dục và đào tạo, nguồn nhân lực, nhân tài - Một số kinh nghiệm của thế giới* [84].

Tác giả đã tập trung trình bày vấn đề KH-CN và nhân tài thông qua vai trò của phát triển GD-ĐT ở một số nước tiêu biểu trên thế giới. Từ kinh nghiệm của thế giới, tác giả đã khẳng định phát triển GD-ĐT là vấn đề ưu tiên hàng đầu trong cơ chế hoạch định chính sách phát triển NNL, nhân tài ở Việt Nam. Đồng thời, từ những kinh nghiệm thành công, thất bại của thế giới, tác giả đã tập trung phân tích về GD-ĐT nhân lực, nhân tài ở Việt Nam và vận dụng kinh nghiệm thế giới để thực hiện thành công sự nghiệp GD - ĐT trong những giai đoạn tiếp theo.

- Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (Đồng chủ biên, 2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế* [80].

Cuốn sách ngoài phần thứ nhất đề cập đến những vấn đề chung về quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta về phát triển NNL thì phần thứ hai và phần thứ ba có giá trị tham khảo rất cao khi đề cập đến những kinh nghiệm phát triển NNL của một số ngành cụ thể ở trong nước (như dầu khí, ngân hàng...) và của một số nước, vùng lãnh thổ trên thế giới. Đặc biệt, ở phần thứ 3, đã tập trung phân tích thực trạng, những bất cập, thách thức và đề xuất các giải pháp... trong phát triển NNL nói chung của nước ta hiện nay, trong đó, đặt sự phát triển NNLCLC trong mối quan hệ với GD-ĐT, đổi mới cơ chế tài chính, nâng cao chất lượng giáo dục đại học...

- Lê Quang Hùng (2013), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung* [58].

Luận án làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về NNLCLC, đó là quan niệm về NNL, NNLCLC; những nội dung cơ bản của việc phát triển NNLCLC ở nước ta hiện nay; đặc điểm, các tiêu chí đánh giá NNLCLC.

Trên cơ sở đánh giá hiện trạng NNL theo tiêu chí chất lượng cao ở VKTTĐ miền Trung, tác giả nêu phương hướng và đề xuất các giải pháp chủ yếu phát triển nhân lực chất lượng cao ở VKTTĐ miền Trung đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030, trong đó tập trung vào các giải pháp chính như nâng cao chất lượng GD-ĐT, chất lượng các cơ sở đào tạo, nhất là bậc đào tạo đại học cũng như liên kết trong việc thực hiện các chính sách về phát triển NNLCLC của Vùng kinh tế. Đây là công trình khoa học có ý nghĩa tham khảo cao trong việc hoạch định các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố vùng này. Đồng thời, gợi mở cho các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế từ việc nghiên cứu sâu những thành công của thành phố Đà Nẵng đối với công tác này trong thời gian qua để vận dụng phù hợp.

- Nguyễn Thị Giáng Hương (2013), *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay* [60].

Trong luận án này, ngoài việc làm rõ một số khái niệm như NNL, NNL nữ; NNL nữ chất lượng cao v.v.. Tác giả đi sâu phân tích tầm quan trọng cũng như những điều kiện khách quan và nhân tố chủ quan tác động đến việc phát triển NNL nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở khảo sát thực trạng phát triển NNL nữ chất lượng cao ở Việt Nam, chỉ ra những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra đối với sự phát triển NNL nữ chất lượng cao ở nước ta hiện nay, tác giả đề xuất một số giải pháp chủ yếu, trong đó nhấn mạnh giải pháp về xây dựng, tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển NNL nữ chất lượng cao ở nước ta trong những năm tới.

- Hà Thị Hằng (2014), *Nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức ở tỉnh Thừa Thiên Huế hiện nay* [50].

Những vấn đề được tác giả nghiên cứu giải quyết: Quan niệm về NNL, NNL cho CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức. Tác giả làm rõ nội hàm của khái niệm NNL gồm khía cạnh: các tiêu chí về lượng của NNL (những người đang và sẽ tham gia hoạt động trong các ngành của nền kinh tế quốc dân); các tiêu chí về chất của NNL (thể lực, trí lực, tâm lực); các yếu tố quyết định đến hoạt động của NNL. Trên cơ sở đánh giá thực trạng phát triển và dịch chuyển cơ cấu NNL gắn với phát triển kinh tế tri thức ở tỉnh Thừa Thiên Huế, tác giả đề xuất 03 nhóm giải pháp gồm: tạo tiền đề phát triển NNL, nhóm giải pháp trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng và nhóm giải pháp khai thác, sử dụng có hiệu quả NNL, nhấn mạnh vai trò của cấp ủy, chính quyền tỉnh về công việc này. Đây là công trình có ý nghĩa tham khảo cao, gợi mở nhiều vấn đề trong phát triển NNL đối với VKTTĐ miền Trung hiện nay.

- Phạm Thị Vân Anh (2015), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp ở Bắc Ninh* [2].

Trong luận án của mình, tác giả đã trình bày một số vấn đề lý luận và kinh nghiệm phát triển NNLCLC trong nước và quốc tế; phân tích thực trạng phát triển NNLCLC trong các khu công nghiệp ở Bắc Ninh; từ đó nêu lên một số định hướng và giải pháp phát triển NNLCLC trong các khu công nghiệp ở Bắc

Ninh đến năm 2030, định hướng đến năm 2030. Trong đó, một giải pháp quan trọng là đề nghị Đảng, Nhà nước rà soát các chủ trương, chính sách về vấn đề này, chỉnh sửa, bổ sung hoàn chỉnh, có thể ban hành chính sách mới để các tỉnh nói chung, tỉnh Bắc Ninh nói riêng thực hiện tốt hơn công tác này. Công trình là tài liệu tham khảo có giá trị đối với việc xây dựng, hoạch định các chính sách phát triển NNLCLC phục vụ cho Khu Công nghệ cao Thành phố Đà Nẵng, Khu Kinh tế (KKT) mở Chu Lai, KKT Dung Quất và KKT Nhơn Hội của Vùng kinh tế.

- Triệu Văn Cường - Nguyễn Minh Phương (2016), *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở nước ta hiện nay* [22].

Các tác giả tập trung luận giải về các nội dung lớn về khung lý thuyết gồm đặc điểm, vai trò của NNLCLC trong khu vực công, chính sách thu hút, mục tiêu, nội dung chính sách thu hút cũng như cách tiếp cận và tiêu chí đánh giá chính sách thu hút NNLCLC trong khu vực công. Bên cạnh đó, cuốn sách còn nêu những kinh nghiệm phát triển NNLCLC của một số quốc gia trên thế giới (Trung Quốc, Singapore, Hàn Quốc, Nhật Bản, Hoa Kỳ...) và bài học đối với Việt Nam. Các tác giả đề xuất 05 nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về thu hút NNLCLC trong khu vực công ở Việt Nam trong thời gian tới, trong đó có giải pháp thu hút phải trở thành công việc thường xuyên và phải theo sát với mặt bằng phát triển KT-XH của đất nước. Đây là công trình khoa học gợi mở nhiều vấn đề về phát triển NNLCLC phục vụ HTCT của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế trong thời gian tới.

- Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025* [51].

Công trình nghiên cứu đã trình bày một cách khái quát những vấn đề cơ bản về NNLCLC và NNLCLC đối với lĩnh vực dầu khí. Trên cơ sở đánh giá chất lượng NNLCLC của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, tác giả đề xuất hệ thống nhiều giải pháp, trong đó có nhiều giải pháp có giá trị tham khảo cao như hệ thống nhóm giải pháp về đào tạo NNLCLC, nhóm giải pháp về tuyển dụng NNLCLC, nhóm giải pháp về đãi ngộ NNLCLC với quan điểm xuyên suốt rất

đáng chú ý là công tác đào tạo và phát triển nhân lực phải đi trước một bước theo phương châm đồng bộ, có hệ thống, theo chuẩn mực quốc tế.

- Nguyễn Thị Quyết (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Quảng Ngãi hiện nay* [78].

Tác giả đã đi sâu luận giải những vấn đề cơ bản về NNL, NNLCLC, các nội dung của phát triển NNLCLC cũng như vai trò của NNLCLC đối với sự phát triển KT-XH đối với địa phương tỉnh Quảng Ngãi. Trên cơ sở đánh giá những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm, tác giả đã đề xuất 06 nhóm giải pháp chính nhằm phát triển NNLCLC ở tỉnh Quảng Ngãi như tiếp tục nâng cao nhận thức của các cấp ủy, chính quyền và nhân dân về vai trò của NNLCLC; đẩy mạnh công tác GD-ĐT; xây dựng chiến lược phát triển NNL bài bản song hành với các chiến lược phát triển của địa phương...

- Lê Thị Thanh Huyền (2021), *Phát triển nhân lực du lịch tại Đà Nẵng đến năm 2030* [69].

Trong cuốn sách này, tác giả đã nghiên cứu trực tiếp lực lượng lao động đang tham gia hoạt động trong ngành du lịch của Đà Nẵng ở nhiều chiều cạnh, cung cấp những thông tin, số liệu cụ thể về số lượng, độ tuổi, giới tính, dự báo nhu cầu tuyển dụng. Luận án đã phân tích các ưu điểm, hạn chế và đưa ra hệ thống 07 nhóm giải pháp nhằm phát triển NNL du lịch ở thành phố Đà Nẵng đến năm 2023 như xây dựng và hoàn thiện chính sách KT-XH về phát triển NNL du lịch thành phố Đà Nẵng, phát triển GD-ĐT, đẩy mạnh sự liên kết trong nước và quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển NNL du lịch. Hướng nghiên cứu của đề tài gợi mở cho các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế hướng đến việc ban hành các chủ trương về phát triển NNLCLC phục vụ hoạt động du lịch của mỗi địa phương. Ngoài ra, tác giả đề nghị Đảng, Nhà nước nghiên cứu có những chính sách đặc thù cụ thể, thiết thực hơn đối với các vùng kinh tế.

- Nguyễn Thị Ngọc Anh (2023), *Phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp FDI trong khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc* [1].

Trong luận án của mình, tác giả đã trình bày một số vấn đề lý luận và kinh nghiệm quản trị và phát triển NNLCLC theo quy chuẩn của các doanh nghiệp

FDI; phân tích mối quan hệ giữa nhu cầu NNL của các doanh nghiệp với thực trạng NNL của địa phương trong khu công nghiệp ở Vĩnh Phúc; từ đó nêu lên một số định hướng và giải pháp phát triển NNL phục vụ cho các doanh nghiệp FDI tại các khu công nghiệp ở Vĩnh Phúc đến năm 2030. Tác giả đề xuất các giải pháp phát triển NNLCLC trong các khu công nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2030. Trong đó, một giải pháp đáng quan tâm là tác giả kiến nghị Đảng, Nhà nước rà soát, chỉnh sửa, bổ sung các chủ trương, chính sách về phát triển NNLCLC để các tỉnh nói chung, nhất là tỉnh Vĩnh Phúc lãnh đạo, chỉ đạo đạt hiệu quả việc phát triển NNLCLC.

### **1.2.2. Các công trình nghiên cứu về Đảng lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao**

- Nguyễn Văn Tài (2010), *Phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ cán bộ nước ta hiện nay* [83].

Cuốn sách gồm 03 chương, gồm: Thực chất quá trình phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ cán bộ; vai trò nhân tố con người của đội ngũ cán bộ và tình hình phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ cán bộ nước ta hiện nay. Trên cơ sở quan điểm của Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cuốn sách sâu phân tích, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của đường lối, chính sách cán bộ của Đảng ta. Đặc biệt, tác giả đã đưa ra những đánh giá sát thực về tình hình đội ngũ cán bộ nước ta hiện nay, đề xuất những giải pháp cụ thể, có tính khả thi để Đảng đề ra chủ trương, chính sách góp phần kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp.

- Nguyễn Thị Tố Uyên, (2012), *Các tỉnh ủy vùng đồng bằng sông Hồng lãnh đạo đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn giai đoạn hiện nay* [139].

Trong Luận án này, tác giả đã xây dựng khung lý thuyết của luận án làm cơ sở để đánh giá thực trạng công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng đồng bằng sông Hồng đối với việc đẩy mạnh CNH, HĐH trên các phương diện về ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm. Từ đó, tác giả đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy,

thành ủy đối với quá trình CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn đến năm 2020. Trong hệ thống các kinh nghiệm và giải pháp của Luận án có những kinh nghiệm như phải đảm bảo sự lãnh đạo sâu sát của cấp ủy cấp tỉnh, thành phố; các giải pháp như chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp và đổi mới phương thức lãnh đạo của các tỉnh ủy ở vùng này. Đây là giải pháp có giá trị tham khảo đối với quá trình lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế với một số đặc điểm tương đồng nhất định.

- Nguyễn Thị Vân Hằng (2014), *Đảng bộ tỉnh Lào Cai lãnh đạo đào tạo nguồn nhân lực từ năm 2001 đến năm 2010* [52].

Luận án của tác giả đã phân tích đặc điểm tỉnh Lào Cai, một tỉnh giàu tài nguyên nhưng là tỉnh miền núi với địa hình không thuận lợi cộng với trình độ phát triển KT-XH còn thấp. Do vậy, theo tác giả, để khai thác những tiềm năng của tỉnh, đẩy mạnh phát triển KT-XH, Đảng bộ tỉnh Lào Cai cần tập trung đẩy mạnh phát triển NNL bằng các chính sách cụ thể và đặc thù như nâng cao chất lượng xây dựng, tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết về phát triển NNL, nâng cao chất lượng GD-ĐT, liên kết trong phát triển NNL... nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong những giai đoạn phát triển tương lai.

- Phạm Thị Kim Lan (2015), *Đảng bộ tỉnh Thái Bình lãnh đạo đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp từ năm 2001 đến năm 2010* [73].

Tác giả đã làm rõ yêu cầu thực hiện CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn, vấn đề đào tạo NNL cho nông nghiệp luôn là vấn đề cấp bách và cần thiết để tỉnh Thái Bình duy trì tốc độ tăng trưởng KT-XH. Tác giả luận án đã làm rõ chủ trương và sự chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh Thái Bình về đào tạo NNL trong 10 năm từ năm 2001 đến năm 2010, qua đó rút ra những kinh nghiệm có giá trị và thực tiễn như nắm vững quan điểm, chủ trương của Đảng, đồng thời vận dụng sáng tạo phù hợp với đặc điểm, truyền thống của một địa phương có sự xuất phát thuần nông, quan tâm chú trọng đào tạo NNL cho nông nghiệp gắn liền với các mục tiêu CNH, HĐH, xây dựng nông thôn mới của tỉnh Thái Bình.

- Hà Vũ Tuyền (2015), *Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lãnh đạo xây dựng nguồn nhân lực từ năm 2001 đến năm 2013* [129].



Công trình khoa học này đã đi sâu nghiên cứu vào hai đối tượng chính để phát triển NNL trên góc độ đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNL lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức, người lao động ở các cơ quan hành chính sự nghiệp trong khu vực Nhà nước và các khu vực khác; NNL chuyên môn kỹ thuật trong khu vực công nghiệp, thành thị và khu vực nông nghiệp, nông thôn. Từ đó gợi mở những giải pháp thiết thực có tính định hướng cho công tác phát triển NNL của tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng và giải pháp cho các tỉnh.

- Trần Văn Phương (2017), “*Các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng duyên hải miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ giai đoạn hiện nay*” [82].

Tác giả luận án đã luận giải một số vấn đề lý luận và thực tiễn cơ bản về các tỉnh thành ủy ở vùng duyên hải miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực KH-CN, trên cơ sở đánh giá thực trạng phát triển NNL và công tác lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực KH-CN, tác giả đề xuất hệ thống 07 nhóm giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng công tác này đến năm 2025, trong đó có các giải pháp quan trọng như đổi mới việc xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực KH-CN của cấp ủy, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tăng cường hợp tác quốc tế trong phát triển NNL về KH-CN.

- Lê Hồ Hiếu (2018), *Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực từ năm 2005 đến năm 2015* [53].

Trên cơ sở làm rõ hệ thống khái niệm về NNL, phát triển NNL, tác giả luận án đã đánh giá thực trạng lãnh đạo phát triển NNL của Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh trên các phương diện về quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp phát triển. Từ thực trạng lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh, công trình rút ra 04 bài học kinh nghiệm: (1) Nhận thức đúng về tầm quan trọng của phát triển NNL để xác định chủ trương và chỉ đạo thực hiện phù hợp; (2) Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu của địa phương; (3) Chú trọng xây dựng quy hoạch phát triển NNL; (4) Đổi mới cơ chế, chính sách phát triển, thu hút NNL. Các kinh nghiệm được rút ra ở một địa phương được

đánh giá là phát triển năng động và thành công của cả nước như tỉnh Quảng Ninh hiện nay sẽ mang giá trị tham khảo cao đối với sự lãnh đạo phát triển NNL, NNLCLC đối với sự lãnh đạo, chỉ đạo công tác phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy VKTTĐ miền Trung.

- Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh – Tỉnh ủy Thái Bình (2024), Kỷ yếu Hội thảo khoa học: *Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao – đột phá chiến lược Vùng đồng bằng sông Hồng*, Thái Bình [57].

Với 38 tham luận của các nhà khoa học ở Trung ương và cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các địa phương, cơ sở đào tạo của Vùng, vấn đề xây dựng NNLCLC được Hội thảo làm rõ trên 03 phương diện lớn về lý luận chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng NNL; thực trạng xây dựng NNLCLC ở Vùng đồng bằng sông Hồng và phương hướng, giải pháp xây dựng NNLCLC – đột phá phát triển Vùng Đồng bằng sông Hồng. Các tham luận đã tập trung làm rõ tính tất yếu phải xác định xây dựng NNLCLC là đột phá chiến lược của đất nước nói chung và Vùng đồng bằng sông Hồng nói riêng. Từ việc đánh giá tổng thể thực trạng, các tham luận đã tập trung đề xuất, gợi mở các giải pháp chính nhằm xây dựng NNLCLC trên các phương diện lớn về phát huy vai trò của đội ngũ trí thức, phát triển NNL số, phát triển NNL cho phát triển nông nghiệp, phát triển GD-ĐT, tạo lập cơ chế, chính sách mới về thu hút, đãi ngộ NNLCLC trong Vùng.

### **1.3. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU LÀM SÁNG TỎ**

#### **1.3.1. Khái quát kết quả đạt được của các công trình nghiên cứu**

Dựa trên hệ thống tài liệu tham khảo mà tác giả thu thập và nghiên cứu được cho thấy, những năm gần đây, có rất nhiều các nghiên cứu tập trung đến vai trò lãnh đạo của Đảng đối với phát triển NNLCLC và đã đạt được nhiều kết quả quan trọng về cả lý luận và thực tiễn, cụ thể là:

*Một là*, các công trình nghiên cứu đã làm rõ cơ bản hệ thống các khái niệm công cụ về nội dung, phương thức lãnh đạo, cầm quyền, vai trò, đặc điểm lãnh đạo của Đảng đối với các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực NNLCLC. Nghiên cứu

làm rõ các khái niệm về NNL, NNLCLC, tiêu chí đánh giá NNLCLC.

*Hai là*, các công trình nghiên cứu, nhất là kết quả nghiên cứu của các đề tài khoa học, hội thảo khoa học, các bài báo khoa học đã đánh giá cơ bản thực trạng công tác lãnh đạo phát triển NNL trên phạm vi cả nước cũng như ở từng địa phương cụ thể.

*Ba là*, tuy từng công trình nghiên cứu khai thác dưới nhiều góc độ và phạm vi khác nhau nhưng đều đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng lãnh đạo phát triển NNL, NNLCLC ở phạm vi cả nước cũng như từng địa phương, trong đó, giải pháp xuyên suốt được nhấn mạnh là tăng cường đầu tư cho GD-ĐT đi cùng với cải cách về thể chế, cơ chế.

*Bốn là*, một số công trình đã có những đề xuất, khuyến nghị mang tính gợi mở nhằm tiếp tục nâng cao chất lượng lãnh đạo công tác này của Đảng và từng cấp ủy địa phương trên những phương diện khác nhau.

Như vậy, những công trình khoa học và kinh nghiệm nêu trên đã có những đóng góp không nhỏ về lý luận và tổng kết thực tiễn, là nguồn tư liệu quan trọng, bổ ích có giá trị tham khảo tốt để tác giả đi sâu nghiên cứu, thực hiện đề tài luận án, nhất là cung cấp một số tư liệu và hướng tiếp cận đa dạng về đối tượng và phương pháp nghiên cứu. Tác giả kế thừa có chọn lọc kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học trong quá trình nghiên cứu, triển khai đề tài.

### **1.3.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu làm sáng tỏ**

Bên cạnh nội dung chính các công trình nêu trên, qua nghiên cứu, tác giả nhận thấy:

- Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài chủ yếu nghiên cứu về NNL, NNLCLC gắn với sự phát triển KT-XH của quốc gia, lĩnh vực, chưa có nhiều công trình nghiên cứu về hệ thống quan điểm phát triển xuyên suốt của quốc gia, chính phủ hoặc đảng cầm quyền đối với NNLCLC và phát triển NNLCLC.

- Đối với các công trình nghiên cứu trong nước, chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu một cách có tính chất toàn diện, chuyên sâu về lý luận cũng như thực tiễn sự lãnh đạo của các đảng bộ tỉnh, thành phố, vùng, vùng kinh tế đối với NNLCLC về phương diện khái niệm, vai trò, đặc điểm sự lãnh đạo gắn với một vùng cụ thể.

- Các công trình nghiên cứu chủ yếu tiếp cận với góc độ triết học, kinh tế phát triển, lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, chủ yếu phản ánh thực trạng và đề xuất các giải pháp để phát triển, sử dụng NNL dưới góc độ tổng quát hoặc góc độ chuyên ngành, còn dưới góc độ xây dựng Đảng, về vai trò lãnh đạo của Đảng, cấp ủy đảng đối với công tác ở một vùng cụ thể thì còn chưa được nghiên cứu sâu.

Từ những vấn đề đặt ra như trên, luận án sẽ tập trung nghiên cứu, làm sáng tỏ những vấn đề cơ bản như sau:

*Một là*, nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy ở trong VKTTĐ miền Trung. Cụ thể là:

- Làm rõ những đơn vị kiến thức liên quan trực tiếp đến việc xây dựng khung lý thuyết của luận án, gồm: Những vấn đề chủ yếu về VKTTĐ miền Trung; các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung; NNL, NNLCLC; phát triển NNLCLC.

- Tập trung xây dựng khung lý thuyết của luận án, gồm: khái niệm trung tâm của luận án là “Tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển NNLCLC”; nội dung và phương thức lãnh đạo (PTLD) của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển NNLCLC; vai trò của sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển NNLCLC.

*Hai là*, khảo sát, đánh giá thực trạng NNLCLC của các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung và thực trạng các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển NNLCLC trong những năm qua trên hai phương diện chính là nội dung lãnh đạo và PTLĐ; chỉ ra ưu điểm, khuyết điểm, hạn chế, nguyên nhân và những kinh nghiệm.

*Ba là*, phân tích dự báo những thuận lợi, khó khăn và đề xuất, phân tích các giải pháp đồng bộ, có tính đột phá, khả thi nhằm tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC đến năm 2035, định hướng đến năm 2045.

## **Tiểu kết chương 1**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa của thế giới nói chung và quá trình CNH, HĐH gắn với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 của Việt Nam nói riêng, NNL, nhất là NNLCLC một lần nữa được quan tâm nghiên cứu dưới các góc độ và phạm vi, đối tượng rộng hẹp khác nhau nhưng đều thống nhất một nhận thức xuyên suốt, đó là NNLCLC sẽ quyết định đến sự phát triển của một quốc gia cũng như mỗi địa phương. Vì vậy phát triển NNLCLC sẽ vừa góp phần nâng cao chất lượng NNL nói riêng cũng như góp phần vào sự phát triển KT-XH, phát triển ngành, lĩnh vực nói chung của đất nước.

Trong chương này, tác giả đã khảo cứu các nghiên cứu trong và ngoài nước về các vấn đề liên quan đến NNL, phát triển NNL, NNLCLC. Từ đó, tác giả kế thừa giá trị của các nghiên cứu này cũng như tìm ra hướng nghiên cứu, xác định mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu mới cho luận án. Trong phần tổng quan nghiên cứu, tác giả đã chọn lọc và trình bày lại 51 nghiên cứu bao gồm 24 nghiên cứu trên thế giới và 27 nghiên cứu tại Việt Nam.

Các nghiên cứu trên thế giới chủ yếu tập trung vào vai trò của NNL đối với sự phát triển KT-XH của quốc gia; qua đó, nhấn mạnh đến yếu tố GD-ĐT trong phát triển NNLCLC.

Các nghiên cứu về phát triển NNLCLC nói chung và Đảng Cộng sản Việt Nam, cấp ủy cấp tỉnh, ngành lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, phát triển NNLCLC với nhiều góc cạnh đa dạng, phong phú đã cung cấp cho tác giả những kiến thức bổ ích để tiếp tục nghiên cứu vấn đề cấp ủy cấp tỉnh VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển NNLCLC.

Trên cơ sở hệ thống các kết quả của các công trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy vẫn còn những khoảng trống về mặt lý luận và thực tiễn trong nghiên cứu đối với vấn đề lãnh đạo phát triển NNLCLC của các đảng bộ cấp tỉnh ở một vùng kinh tế cụ thể. Đây sẽ là hướng nghiên cứu chính mà tác giả sẽ tập trung làm rõ ở các chương tiếp theo của Luận án.

**Chương 2**  
**CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ**  
**TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN**  
**NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO - NHỮNG**  
**VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN**

**2.1. VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG, CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ VÀ TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ TRONG VÙNG**

**2.1.1. Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và các tỉnh, thành phố trong Vùng**

**2.1.1.1. Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung**

*\* Khái quát quá trình ra đời, phát triển*

Để đất nước phát triển mạnh mẽ, vững chắc về mọi mặt, nhất là về KT-XH, Đảng và Nhà nước đã nghiên cứu, ban hành và lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương lựa chọn một số tỉnh, thành phố có khả năng đột phá, tạo động lực thúc đẩy phát triển KT-XH của cả nước với tốc độ cao và bền vững để hình thành các vùng kinh tế trọng điểm quốc gia, tạo mối liên kết và phối hợp trong phát triển KT-XH giữa các vùng kinh tế trong cả nước.

Từ cuối năm 1997 và đầu năm 1998, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành các quyết định quyết phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH các VKTTĐ quốc gia, trong đó có VKTTĐ miền Trung. Năm 2003, Thủ tướng Chính phủ đã quyết định mở rộng ranh giới của ba VKTTĐ nêu trên; trong đó, VKTTĐ miền Trung, gồm thành phố Đà Nẵng và các tỉnh Thừa Thiên Huế, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định.

Như vậy, VKTTĐ miền Trung đã ra đời, hoạt động và phát triển đến nay là 21 năm. Vùng gồm 05 tỉnh, thành phố nêu trên.

*\* Quan điểm phát triển Vùng kinh tế*

Theo Quyết định số 1874/QĐ-TTg, ngày 13/10/2014, về phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 của Chính phủ đã xác định các quan điểm phát triển gồm:

*Một là*, phát triển KT-XH Vùng này phù hợp với Chiến lược phát triển KT-XH của cả nước, Chiến lược biển Việt Nam, Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung đảm bảo thống nhất với quy hoạch phát triển các ngành, lĩnh vực.

*Hai là*, phát huy tiềm năng, lợi thế so sánh của Vùng về vị trí địa kinh tế - chính trị, tài nguyên thiên nhiên, nhất là tài nguyên biển, giá trị văn hóa của các địa phương trong Vùng để đẩy mạnh tái cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng bền vững.

*Ba là*, phát huy nhân tố con người, coi đó là nguồn lực phát triển quan trọng của Vùng. Tập trung đào tạo phát triển NNL, nhất là NNLCLC có cơ cấu hợp lý, đáp ứng nhu cầu thị trường, gắn phát triển NNL với phát triển và ứng dụng KH-CN tiên tiến. Đây là quan điểm phát triển đặc biệt quan trọng của Vùng.

*Bốn là*, phát triển kinh tế đi đôi với bảo đảm công bằng xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân; từng bước thu hẹp khoảng cách chênh lệch về mức sống giữa các khu vực và giữa các đồng bào dân tộc trong Vùng.

*Năm là*, phát triển bền vững, hài hòa giữa các mục tiêu về phát triển kinh tế, phát triển xã hội và cải thiện môi trường sinh thái với việc bảo vệ tài nguyên nước, rừng, môi trường biển và ven biển.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ (trong đó có Tiểu VKTTĐ miền Trung) đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 tiếp tục xác định 05 quan điểm phát triển, gồm:

*Một là*, đổi mới tư duy phát triển, tạo đồng thuận, thống nhất cao trong nhận thức và hành động; phát triển nhanh, bền vững tương xứng với tiềm năng, lợi thế của vùng và các địa phương trong vùng; nâng cao trình độ và thu nhập của người dân.

*Hai là*, phát triển vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ phải phù hợp với các chiến lược phát triển quốc gia, nhất là Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam, tập trung phát triển các ngành kinh tế biển trở thành vùng mạnh về biển, giàu từ biển.

*Ba là*, đẩy mạnh cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, phát triển kinh tế biển xanh, kinh tế tuần hoàn phù hợp với điều kiện thực tế của vùng. Phát triển KH-CN, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, phù hợp với điều kiện thực tế của vùng.

*Bốn là*, bảo tồn và phát huy các giá trị lịch sử, truyền thống, văn hóa của vùng. Phát triển kinh tế đi đôi với bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội, giảm nghèo bền vững; đẩy mạnh liên kết nội vùng, giữa vùng với các vùng khác trong nước.

*Năm là*, chú trọng công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và HTCT trong sạch, vững mạnh; hiệu lực, hiệu quả quản lý của các cấp chính quyền; khơi dậy khát vọng phát triển, ý chí tự lực, tự cường của nhân dân trong vùng.

*\* Định hướng phát triển Vùng đến năm 2030 và những năm tiếp theo*

*Một là*, tiếp tục là khu vực phát triển năng động với tốc độ nhanh và bền vững, chất lượng tăng trưởng ngày càng cao; là vùng có cảnh quan môi trường tốt và là trung tâm dịch vụ, du lịch nghỉ dưỡng chất lượng cao của cả nước và khu vực Đông Nam Á.

Vùng có cơ cấu kinh tế hiện đại, không gian phát triển đô thị và công nghiệp gắn với biển. Các KKT mở Chu Lai, Dung Quất, Chân Mây - Lăng Cô và Nhơn Hội là những hạt nhân, trung tâm phát triển lớn của Vùng. Thành phố Đà Nẵng, Huế, Quy Nhơn trở thành các trung tâm du lịch, thương mại và giao dịch quốc tế lớn của Vùng và cả nước, đảm nhận chức năng dịch vụ thương mại và trung tâm du lịch của cả khu vực miền Trung và Tây Nguyên.

*Hai là*, tốc độ tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2021-2030 bình quân hằng năm đạt khoảng 9% GDP bình quân đầu người vượt qua 10.000 USD/năm, gấp khoảng 2,5 lần so với năm 2020; tỷ trọng khu vực dịch vụ chiếm trên 50% trong cơ cấu GDP.

*Ba là*, tiếp tục nâng cao đời sống vật chất, văn hóa, tinh thần của nhân dân; giữ gìn và phát huy văn hóa truyền thống, di sản văn hóa vật thể và phi vật thể. Phát triển mạng lưới y tế đáp ứng nhu cầu bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cơ bản của nhân dân; chú trọng chăm sóc sức khỏe người cao tuổi. Phát triển Đà Nẵng, Huế thành hạt nhân của Trung tâm y tế chuyên sâu miền Trung.



*Bốn là*, hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế như cơ sở hạ tầng cảng biển, các khu, điểm du lịch, các khu kinh tế, khu công nghiệp và khu kinh tế cửa khẩu được đầu tư đồng bộ và hiện đại đáp ứng nhu cầu phát triển du lịch, thương mại và giao dịch quốc tế lớn của vùng và cả nước, thúc đẩy giao lưu kinh tế trên tuyến hành lang kinh tế Đông - Tây của Tiểu vùng sông Mê Kông mở rộng và khu vực Tam giác phát triển Campuchia - Lào - Việt Nam.

Những định hướng về phát triển nêu trên sẽ là những cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng cho việc phát triển Vùng nói chung, đặc biệt là tạo ra cơ sở quan trọng cho việc hoạch định các chủ trương, chính sách về phát triển NNLCLC cho Vùng kinh tế cũng như từng tỉnh, thành phố.

*\* Vị trí, vai trò Vùng kinh tế*

Với vị trí chuyển tiếp, trung gian giữa các vùng của đất nước, là cửa ngõ thông ra biển Đông của Vùng Tây Nguyên nên VKTTĐ miền Trung có một vị trí, vai trò quan trọng. Cụ thể:

*Một là*, Vùng có vị trí đặc biệt quan trọng trong chiến lược phát triển KT - XH và đảm bảo QP, AN đối với cả khu vực duyên hải miền Trung và Tây Nguyên. Với vị trí nằm ở trung độ của đất nước, vùng có vị trí thuận lợi về mặt kết nối giao thông trong phát triển cũng như là vùng có vị trí trọng yếu về quốc phòng, an ninh. Đây sẽ là những lợi thế rất lớn để Vùng phát huy vai trò, thế mạnh của mình trong sự phát triển chung của đất nước.

*Hai là*, VKTTĐ miền Trung được xây dựng thành công sẽ là trung tâm kinh tế biển mạnh, tạo thế tiến ra biển nhằm bảo vệ vững chắc chủ quyền biển đảo của Tổ quốc. Với lợi thế có 04 khu kinh tế ven biển, 04 cảng nước sâu, 04 sân bay, có huyện đảo Lý Sơn quy hoạch là đô thị biển, là một trong những trung tâm du lịch trọng điểm của quốc gia và của tỉnh Quảng Ngãi. Vùng sẽ có điều kiện thuận lợi để trở thành “trung tâm kinh tế biển mạnh, phát triển đa dạng các ngành dịch vụ có giá trị gia tăng cao như: dịch vụ xuất, nhập khẩu, du lịch, nghề cá, dầu khí, vận tải...; phát triển cảng biển, dịch vụ cảng và vận tải biển, sông - biển; phát triển các đội tàu, công nghiệp đóng mới và sửa chữa tàu biển” [6, tr.32].

*Ba* là, *Vùng* là cầu nối quan trọng trong giao lưu kinh tế, văn hóa với quốc tế, đồng thời là điểm trung chuyển hàng hóa với các tỉnh Tây Nguyên; là cửa ngõ ra biển thuận tiện nhất đối với các địa phương thuộc vùng Nam Lào, Đông Bắc Thái Lan và Đông Bắc Campuchia thông qua Hành lang kinh tế Đông - Tây (Vùng có tỉnh Thừa Thiên Huế và thành phố Đà Nẵng nằm trong hành lang này). Việc thúc đẩy phát triển Hành lang kinh tế sẽ “tăng cường đan xen lợi ích và hiểu biết giữa người dân vùng biên giới nước ta với các nước láng giềng, làm sâu sắc hơn quan hệ hợp tác giữa Việt Nam với các nước ASEAN lục địa” [6, tr.51].

### **2.1.1.2. Các tỉnh, thành phố ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung**

#### **\* Đặc điểm địa lý tự nhiên**

Các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung nằm ở vị trí trung độ của đất nước, phía Bắc là tỉnh Thừa Thiên Huế, giáp tiểu vùng Bắc Trung Bộ, phía Nam là tỉnh Bình Định, giáp tiểu vùng Nam Trung bộ, phía Tây (gồm tỉnh Thừa Thiên Huế, Quảng Nam) giáp các tỉnh nước bạn Lào và phía Đông (toàn bộ các tỉnh, thành phố) giáp Biển Đông với bờ biển dài 600 km. Các tỉnh, thành phố trong vùng chạy dài theo chiều dài một phần miền Trung của nước ta với đặc thù chiều ngang hẹp.

Diện tích tự nhiên của các tỉnh, thành phố trong toàn Vùng là 28.028,4 km<sup>2</sup>, chiếm 8,45% diện tích cả nước, đứng thứ hai trong 04 VKTTĐ của cả nước [6, tr.32]. Vùng có 02 huyện đảo là Hoàng Sa và Lý Sơn. Vùng có khí hậu Đông Trường Sơn rất khắc nghiệt, nắng lắm, mưa nhiều, sông ngắn, dốc, nước chảy xiết. Hàng năm, Vùng chịu nhiều hậu quả nặng nề do thiên tai, bão, lũ gây nên.

Các tỉnh, thành phố trong Vùng được phân chia thành vùng đồng bằng ven biển phía Đông, dân cư đông; vùng phía Tây phần lớn là đồi núi, dân cư thưa thớt, là nơi sinh sống của một bộ phận đồng bào các dân tộc thiểu số bản địa.

Vùng nằm trên trục giao thông Bắc - Nam, gồm đường bộ, đường biển, đường sắt, đường hàng không. Vùng có các quốc lộ 1A đi qua các tỉnh, thành phố và các quốc lộ 24, 19, 14B nối hệ thống cảng biển trong Vùng với Vùng Tây Nguyên. Trong tương lai, Vùng này sẽ nối với đường xuyên Á qua Lào, Thái Lan, Myanmar, xa hơn là các nước vùng Nam Á, Tây Nam Trung Quốc theo hành lang

Đông Tây (EWEC) và tiểu vùng sông Mê Kông (GMS). Vùng còn được xem là cửa ngõ ra biển của Tây Nguyên và các nước vùng Đông Nam Á và Bắc Á, cầu nối cho các tỉnh Tây Nguyên kết nối với tuyến hành lang kinh tế Đông - Tây.

*\* Đặc điểm kinh tế*

Với ưu thế về tiếp giáp biển, đường giao thông thủy bộ, đường sắt, đường hàng không, giáp Lào, nằm ở miền Trung của đất nước, các tỉnh, thành phố của VKTTĐ miền Trung có nhiều thuận lợi trong giao thương với các tỉnh trong nước và với nhiều nước ở khu vực và thế giới để phát triển mọi mặt, nhất là kinh tế, thu hút đầu tư, đa dạng các ngành kinh tế, trong đó có kinh tế du lịch và kinh tế biển, dịch vụ logistic, xuất nhập khẩu, vận tải biển, phát triển các đội tàu, công nghiệp đóng mới và sửa chữa tàu biển một cách bài bản, hiện đại.

Năm tỉnh, thành phố của Vùng có 04 Khu kinh tế (KKT) ven biển, 01 Khu Công nghệ cao Đà Nẵng và hệ thống 19 khu công nghiệp, khu chế xuất, chiếm 5,8% tổng số khu công nghiệp cả nước. Trong giai đoạn 2005 - 2020, kinh tế các tỉnh toàn Vùng tăng trưởng 7,31%/năm, cao hơn mức trung bình cả nước. Quy mô GRDP (giá so sánh 2010) đến năm 2020 đạt 253 nghìn tỷ đồng, đóng góp trên 36% vào tổng GRDP toàn vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung bộ, đứng thứ hai trong 03 tiểu vùng [6, tr.32].

Tuy nhiên, khí hậu rất khắc nghiệt, hậu quả thiên tai nặng nề đã hạn chế việc thu hút đầu tư; chất lượng nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, trình độ, năng lực cán bộ còn hạn chế... nên quy mô kinh tế toàn Vùng còn nhỏ, chưa tương xứng với tiềm năng hiện có. Sau hơn 20 năm thành lập và hoạt động, VKTTĐ miền Trung vẫn chưa thể hiện rõ vai trò đầu tàu dẫn dắt kinh tế Vùng Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung theo mục tiêu đã được xác định. Trong giai đoạn 2005-2020, nhiều chỉ tiêu như quy mô GRDP, tốc độ tăng trưởng, thu ngân sách chưa đạt mục tiêu đề ra. Đáng quan tâm hơn là giai đoạn 2016 - 2020, phát triển kinh tế của các tỉnh, thành phố trong Vùng có dấu hiệu chậm lại. Đóng góp của thành phố Đà Nẵng (đầu tàu của Vùng kinh tế) dưới mức kỳ vọng. Trong 05 tỉnh, theo đánh giá, “chỉ có 02 tỉnh là Quảng Ngãi (với KKT Dung Quất), Quảng Nam

(với KKT mở Chu Lai) có dự án động lực; 03 tỉnh, thành phố còn lại chưa hình thành được các dự án động lực nhằm thúc đẩy phát triển vùng” [6, tr.32].

*\* Đặc điểm chính trị*

Các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung có vị trí địa chính trị rất quan trọng đối với cả nước. Trong lịch sử dân tộc, nhất là từ khi chủ nghĩa tư bản chuyển sang giai đoạn chủ nghĩa đế quốc, chúng bắt đầu tiến hành các cuộc xâm lược thuộc địa. Thực dân Pháp đã dã tâm xâm lược nước ta, nơi đầu tiên chúng chọn để tấn công xâm lược nước ta là Đà Nẵng thuộc miền Trung nước ta. Vào năm 1858 tiếng súng đầu tiên của thực dân Pháp đã nổ ở cửa biển Đà Nẵng, báo hiệu thời kỳ gần 100 năm thực dân Pháp xâm lược nước ta.

Trong kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ xâm lược, ở các tỉnh, thành phố Vùng này đã diễn ra những trận chiến đấu rất ác liệt của quân và dân các tỉnh trong Vùng và đã giành nhiều thắng lợi to lớn với những chiến công vang dội cả nước và thu hút nhân dân nhiều nước trên thế giới quan tâm, như: “Bình Trị Thiên khói lửa”, Núi Thành (Quảng Nam), Ba Gia, Vạn Tường (Quảng Ngãi)... Trong đó, phải kể đến truyền thống yêu nước cao độ, sự đóng góp vô cùng to lớn của nhân dân Vùng này (số lượng các liệt sĩ ở các tỉnh vùng này vào loại lớn nhất cả nước; có tỉnh có số Bà mẹ Việt Nam anh hùng lớn nhất nước) đã góp phần rất quan vào thắng lợi to lớn của dân tộc, giải phóng hoàn toàn miền Nam, thống nhất đất nước, cả nước đi lên chủ nghĩa xã hội (CNXH).

Qua gần 40 năm đổi mới, HTCT từ tỉnh đến cơ sở ở các tỉnh, thành phố vùng này được xây dựng vững mạnh, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ổn định, tạo thuận lợi lớn cho các cấp ủy, tổ chức đảng, các tổ chức trong HTCT và nhân dân tiếp tục thực hiện thắng lợi đường lối đổi mới của Đảng.

*\* Đặc điểm văn hóa, xã hội*

Các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung là một trong những trung tâm văn hóa của nước ta. Nơi đây có nhiều truyền thống văn hóa độc đáo, nhiều di sản văn hóa, có những di sản văn hóa nổi tiếng trên thế giới; sinh ra nhiều anh hùng dân tộc, danh nhân văn hóa, các nhà lãnh đạo cách mạng nổi tiếng của đất nước qua các giai đoạn lịch sử của dân tộc. Trong Vùng có 03 di sản văn hóa thế

giới là Cố đô Huế, Khu Đèn tháp Mỹ Sơn, Phố cổ Hội An; trong đó, Thành phố Huế là trung tâm du lịch và thành phố Festival, và nhiều di sản văn hóa phi vật thể, di tích, bảo vật văn hóa quốc gia.

Đến năm 2020, dân số các tỉnh, thành phố của Vùng khoảng 6.620.211 người, chiếm 7,0% dân số cả nước, đứng thứ ba trong bốn VKTTĐ của cả nước. Lực lượng lao động đang làm việc là 3.403 nghìn lao động, chiếm 31,22% lực lượng lao động toàn Vùng [87, tr.375]. Nhân dân trong Vùng gồm dân tộc Kinh và các dân tộc thiểu số, như; dân tộc Tà Ôi, Cơ Tu, Hrê, Ba Na, Cor,... Các dân tộc thiểu số có sự chênh lệch khá lớn về số dân. Dân tộc thiểu số tại chỗ như Tà Ôi có dân số khoảng 52.000 người, dân tộc Cor khoảng 40.000 người [87, tr.375]. Còn lại các dân tộc thiểu số khác di cư vào chiếm tỷ lệ nhỏ như Hoa, Mường, Tày, Thái... Các dân tộc thiểu số sống hòa thuận, giúp đỡ nhau trong cuộc sống, xây dựng quê hương, đất nước, nhất là những khi gặp rủi ro, hoạn nạn. Các giá trị văn hóa của các dân tộc thiểu số được cấp ủy, chính quyền và nhân dân địa phương tôn trọng, tạo thuận lợi để giữ gìn, phát triển, tạo nên bức tranh đa dạng và phong phú về văn hóa các dân tộc trong Vùng.

Các tỉnh, thành phố trong Vùng có các tôn giáo, như: Công giáo, Phật giáo, Tin lành, Phật giáo Hòa Hảo...trong đó chủ yếu là đạo Phật và đạo Công giáo. Các tín đồ và chức sắc tôn giáo nhìn chung thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chủ trương, quy định của địa phương, coi trọng thực hiện phương châm “sống tốt đời đẹp đạo”, “sống phúc âm giữa lòng dân tộc”....; sống hòa thuận với nhau và với người không theo đạo. Tuy nhiên, các thế lực thù địch luôn tập trung lợi dụng tôn giáo ở Vùng này để chống phá Đảng, cách mạng trong các thời kỳ cách mạng trước đây và cả hiện nay.

Khí hậu khắc nghiệt, đời sống của nhân dân gặp nhiều khó khăn, chiến tranh ác liệt, tàn khốc kéo dài... đã hình thành, rèn luyện, lưu truyền và phát triển trong nhân dân ở mỗi tỉnh, thành phố những đức tính quý báu như: cần cù, tiết kiệm, ham học, tôn sư trọng đạo, trung thực, chân thực, thẳng thắn, bộc trực, quý trọng bạn bè, đồng chí, kiên trì, không cam chịu trước những khó khăn, gian khổ; năng động, sáng tạo trong xây dựng cuộc sống, quê hương, đất nước.

Tuy nhiên, một bộ phận người dân của từng tỉnh, thành phố Vùng này và một số cán bộ, đảng viên vẫn còn tồn tại và chịu sự chi phối của những tác động tiêu cực của quan hệ huyết thống, dòng họ; phong cách tư duy, làm việc, cách nghĩ, tầm nhìn của người nông dân sản xuất nhỏ và những biểu hiện bảo thủ, ngại đổi mới, trông chờ, ỷ lại... Những biểu hiện này đã níu kéo đáng kể các cá nhân, tập thể trong vươn lên, thích ứng và phát triển trong điều kiện hiện nay.

*\* Đặc điểm quốc phòng, an ninh.*

Các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về QP, AN của cả nước. Phía Tây giáp nước bạn Lào, là “phên giậu” của quốc gia. Phía Đông giáp biển Đông, là địa bàn chiến lược quan trọng của đất nước. Cho đến nay, tình hình diễn biến rất phức tạp khó dự đoán ở biển Đông đòi hỏi càng phải tập trung cao độ về QP, AN ở vùng này, làm thất bại ngay từ đầu hành động của các thế lực thù địch.

Bên cạnh đó, các thế lực thù địch, xâm lược thường tập trung lợi dụng các sự kiện tác động đến phần lớn nhân dân, xuyên tạc, kích động gây mất ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội ở các tỉnh, thành phố. Các vấn đề dân tộc, tôn giáo, các vấn đề về môi trường cũng tiềm ẩn khá nhiều yếu tố phức tạp; các thế lực thù địch luôn tập trung lợi dụng để chống phá Đảng, Nhà nước, chế độ và công cuộc đổi mới ở nước ta, trước hết là công cuộc đổi mới ở các tỉnh, thành phố Vùng này.

## **2.1.2. Đảng bộ tỉnh, thành phố, tỉnh ủy, thành ủy và ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung**

### ***2.1.2.1. Khái quát về các đảng bộ tỉnh, thành phố ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung***

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung có 05 đảng bộ tỉnh, thành phố với 83 tổ chức đảng trực thuộc là các đảng bộ huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, đảng bộ khối các cơ quan và doanh nghiệp tỉnh, thành phố, đảng bộ quân sự, công an, bộ đội biên phòng và đảng bộ một số trường đại học.

Các đảng bộ tỉnh, thành phố trong Vùng có 3.947 tổ chức cơ sở đảng. Trong đó, Đảng bộ tỉnh Quảng Nam là đảng bộ có số tổ chức cơ sở đảng nhiều nhất với

1.145 tổ chức cơ sở đảng; Đảng bộ thành phố Đà Nẵng có số lượng tổ chức cơ sở đảng ít nhất với 530 tổ chức cơ sở đảng.

Tổng số đảng viên của 05 đảng bộ đến năm 2023 là 305.306 đảng viên. Trong đó, Đảng bộ tỉnh Bình Định là đảng bộ có số lượng đảng viên nhiều nhất với tổng số đảng viên là 70.022 đồng chí [Phụ lục số 6]. Dự báo số lượng tổ chức đảng và đảng viên trong Vùng trong thời gian tới tương đối ổn định, trong đó khả năng sẽ có xu hướng giảm do việc sáp nhập các đơn vị hành chính cũng như công tác kết nạp đảng viên gặp một số khó khăn nhất định.

### ***2.1.2.2. Tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung - khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn***

#### ***\* Khái niệm tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung***

Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam quy định: “giữa hai kỳ đại hội, cơ quan lãnh đạo của Đảng là Ban Chấp hành Trung ương, ở mỗi cấp là ban chấp hành đảng bộ, chi bộ (gọi tắt là cấp ủy)” [26, tr.17]. Có thể hiểu, tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung là cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ đại hội đại biểu (ĐHĐB) đảng bộ tỉnh, thành phố ở Vùng này. Để đưa ra khái niệm đầy đủ về tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung cần nghiên cứu các khái niệm của các công trình khoa học và chỉ dẫn của Đảng.

Theo “*Sách tra cứu các mục từ về tổ chức*” cho rằng: “tỉnh ủy là ban chấp hành đảng bộ cấp tỉnh trực thuộc Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam” [90, tr.622-623]. “Tỉnh ủy do đại hội đại biểu đảng bộ cùng cấp bầu ra với nhiệm kỳ 5 năm. Số lượng tỉnh ủy viên do đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh quyết định theo hướng dẫn của Ban Chấp hành Trung ương” [90, tr.622].

Quy định số 10-QĐi/TW ngày 12/12/2018 của Bộ Chính trị “về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”, quy định:

Cấp ủy cấp tỉnh là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ tỉnh, thành phố giữa hai kỳ đại hội, có chức năng lãnh đạo thực hiện nghị quyết HĐĐB đảng bộ cấp tỉnh; các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương và chính sách, pháp

luật của Nhà nước; đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với địa phương [21, tr.1].

Từ những chỉ dẫn của các công trình khoa học và quy định nêu trên có thể nêu khái niệm: *Tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung là cơ quan lãnh đạo của đảng bộ tỉnh, thành phố giữa hai kỳ đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố; do đại hội đại biểu đảng bộ nhiệm kỳ hiện tại bầu ra; lãnh đạo thực hiện các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương và chính sách, pháp luật của Nhà nước; nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố nhiệm kỳ đó và đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với tỉnh, thành phố.*

Như vậy, tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế là tập thể gồm những đồng chí đại biểu ưu tú được bầu trực tiếp tại đại hội, bầu bổ sung hoặc được chỉ định tham gia ban chấp hành, thực hiện chức năng, nhiệm vụ lãnh đạo theo các quy định hiện hành nhằm đảm bảo sự lãnh đạo toàn diện của các tỉnh ủy, thành ủy đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh tại các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế.

*\* Chức năng của tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*

Theo quy định của Điều lệ Đảng, Quy định 10-QĐi/TW các các quy định định khác của Đảng thì cấp ủy cấp tỉnh có chức năng lãnh đạo thực hiện nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố; các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương và chính sách, pháp luật của Nhà nước; đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương đối với địa phương.

Từ các quy định trên, có thể xác định cụ thể hơn về chức năng của tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung, gồm:

*Về chức năng lãnh đạo:* tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo các tổ chức đảng và đảng viên trong đảng bộ tỉnh, thành phố; lãnh đạo các tổ chức trong HTCT từ tỉnh, thành phố đến cơ sở, các tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp..., các lĩnh vực đời sống xã hội trên địa bàn tỉnh, thành phố.



*Về chức năng đề xuất, kiến nghị:* tỉnh ủy, thành ủy đề xuất, kiến nghị với Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương Đảng đối với tỉnh, thành phố.

*\* Nhiệm vụ, quyền hạn của tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung*

Quy định số 10-QĐi/TW nêu trên đã quy định cụ thể nhiệm vụ, quyền hạn của cấp ủy, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Trên cơ sở đó, có thể xác định nhiệm vụ, quyền hạn của tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung, gồm: *Một là*, lãnh đạo cụ thể hóa các chủ trương, biện pháp triển khai tổ chức thực hiện nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố, các chủ trương, nghị quyết của Trung ương... *Hai là*, lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức sơ kết, tổng kết các nghị quyết, chỉ thị của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, ThU, ra nghị quyết hoặc kết luận để chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của đảng bộ tỉnh, thành phố. *Ba là*, định hướng hoặc quyết định theo thẩm quyền những vấn đề về xây dựng Đảng, công tác tổ chức và cán bộ; công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật trong Đảng theo quy định của Điều lệ Đảng. *Bốn là*, lãnh đạo chính quyền tỉnh, thành phố thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật. Định hướng đối với những vấn đề đặc biệt quan trọng để Hội đồng nhân dân (HĐND) tỉnh, thành phố quyết định. *Năm là*, lãnh đạo công tác dân vận, thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy quyền làm chủ của nhân dân; nâng cao vai trò giám sát và phản biện xã hội, góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền của Mặt trận Tổ quốc (MTTQ), các tổ chức chính trị - xã hội (CT-XH) và đại diện của nhân dân. *Sáu là*, quyết định những vấn đề liên quan đến quản lý tài chính, tài sản của đảng bộ tỉnh, thành phố, xem xét, cho ý kiến về công tác tài chính đảng hằng năm và cuối nhiệm kỳ, lãnh đạo hoạt động kinh tế đảng (nếu có). *Bảy là*, xem xét, cho ý kiến về những công việc BTVTU, TU đã giải quyết giữa hai kỳ họp của tỉnh ủy, thành ủy; quyết định những vấn đề quan trọng của BTVTU, TU. *Tám là*, thực hiện các nhiệm vụ khác do Trung ương giao.

*\* Mối quan hệ công tác của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế*

Đối với mối quan hệ công tác trong nội bộ các tỉnh ủy, thành ủy, theo Quy định số 10-QĐi/TW cũng như các quy định về chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ công tác của các tỉnh ủy, thành ủy thì mối quan hệ công tác của tỉnh ủy, thành ủy được xác định với các cơ quan, tổ chức như với Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư; các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan trực thuộc Trung ương; đảng ủy quân khu, Đảng ủy Bộ đội Biên phòng; các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc và các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc trên 03 phương diện về chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp, chịu sự hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ và lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện. Đây sẽ là cơ sở quan trọng trong việc thực hiện vai trò lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy đặt trong mối quan hệ với các cơ quan, tổ chức có liên quan từ Trung ương đến cơ sở.

Đối với mối quan hệ giữa các tỉnh ủy, thành ủy các tỉnh trong Vùng kinh tế, đây là mối quan hệ phối hợp trong tổ chức thực hiện dựa trên chức năng, nhiệm vụ quyền hạn theo quy định nhằm thực hiện thắng lợi các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp phát triển Vùng theo Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và các quyết định của Quốc hội, Chính phủ có liên quan đến sự phát triển Vùng kinh tế cũng như các tỉnh, thành phố.

### ***2.1.2.3. Ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung - khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn***

*\* Khái niệm ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*

Sau khi được đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố bầu ra, tỉnh ủy, thành ủy họp phiên đầu tiên để bầu ban thường vụ tỉnh, thành ủy BTVTU, TU bầu bí thư và các phó bí thư tỉnh ủy, thành ủy trong số ủy viên BTVTU, TU đã được bầu.

Quy định số 10-QĐi/TW nêu trên chỉ rõ:

Ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh là cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ họp của tỉnh ủy, thành ủy, có chức năng lãnh đạo và kiểm tra, giám sát việc thực

hiện nghị quyết của đại hội đại biểu tỉnh, thành phố, nghị quyết, chỉ thị của cấp ủy tỉnh và của Trung ương; quyết định chủ trương về công tác tổ chức, cán bộ; quyết định triệu tập và chuẩn bị nội dung các kỳ họp của cấp ủy tỉnh; đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư và cấp ủy cấp tỉnh những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương và của cấp ủy cấp tỉnh đối với địa phương; phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan trong thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao [3, tr.1].

Tương tự khái niệm tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung, có thể nêu khái niệm: *BTVTU, TU ở VKTTĐ miền Trung là cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ họp tỉnh ủy, thành ủy; do hội nghị tỉnh ủy, thành ủy bầu ra trong phiên họp đầu tiên của tỉnh ủy, thành ủy; thực hiện chức năng và nhiệm vụ lãnh đạo và kiến nghị, đề xuất đối với những vấn đề thuộc phạm vi quyền hạn, góp phần thực hiện thắng lợi chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và nghị quyết của đại hội đảng bộ, tỉnh ủy, thành ủy và BTVTU, TU ở VKTTĐ miền Trung.*

Như vậy, tập thể BTVTU, TU là những đồng chí được bầu trong số các tỉnh, thành ủy viên; lãnh đạo thực hiện nghị quyết của đại hội đại biểu tỉnh đảng bộ tỉnh, thành phố, nghị quyết, chỉ thị của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU và của Trung ương; quyết định chủ trương về công tác tổ chức, cán bộ; quyết định triệu tập và chuẩn bị nội dung các kỳ họp của tỉnh ủy, thành ủy; đề xuất, kiến nghị Bộ Chính trị, Ban Bí thư và tỉnh ủy, thành ủy những vấn đề có liên quan đến sự lãnh đạo của Trung ương và của tỉnh ủy, thành ủy đối với tỉnh, thành phố và phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan trong thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

*\* Chức năng của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*

Tương tự chức năng của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU ở VKTTĐ miền Trung cũng có các chức năng: lãnh đạo, đề xuất, kiến nghị, chức năng kiểm tra, giám sát của BTVTU, TU nằm trong chức năng lãnh đạo của BTVTU, TU.

Song, việc thực hiện các chức năng này, của BTVTU, TU thường xuyên hơn so với tỉnh ủy, thành ủy.

Về chức năng đề xuất, kiến nghị, BTVTU, TU còn đề xuất với tỉnh ủy, thành ủy về những vấn đề liên quan đến sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với tỉnh, thành phố. Ngoài ra, BTVTU, TU còn có chức năng phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan trong thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

*\* Nhiệm vụ, quyền hạn của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*

Theo Quy định số 10-QĐi/TW, BTVTU, TU ở VKTTĐ miền Trung có những nhiệm vụ, quyền hạn: *Một là*, quyết định triệu tập hội nghị tỉnh ủy, chỉ đạo chuẩn bị nội dung, chương trình, báo cáo, đề án, dự thảo nghị quyết, kết luận trình hội nghị tỉnh ủy về những vấn đề thuộc thẩm quyền của tỉnh ủy (08 nhiệm vụ, quyền hạn của tỉnh, thành ủy nêu trên). Chủ động đề xuất những vấn đề lớn, quan trọng của tỉnh trình tỉnh ủy xem xét, quyết định. Quyết định chương trình công tác của BTVTU, TU. *Hai là*, lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc triển khai, tổ chức thực hiện nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố, nghị quyết, chỉ thị của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU và của Trung ương. Tổ chức thực hiện thí điểm mô hình mới về xây dựng Đảng, xây dựng HTCT, phát triển KT-XH theo sự chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh ủy và định kỳ sơ kết, tổng kết việc thực hiện. *Ba là*, lãnh đạo cụ thể hóa, thực hiện chủ trương, nghị quyết về công tác xây dựng Đảng, xây dựng HTCT và công tác tổ chức, cán bộ. *Bốn là*, có thể ra nghị quyết hoặc kết luận để lãnh đạo những vấn đề quan trọng, nhạy cảm thuộc lĩnh vực KT-XH, QP, AN. *Năm là*, quyết định hoặc cho chủ trương định hướng, biện pháp thực hiện nhiệm vụ QP, AN, đối ngoại, xây dựng nền quốc phòng toàn dân, thế trận an ninh nhân dân, xây dựng khu vực phòng thủ. Lãnh đạo, chỉ đạo công tác phòng, chống tội phạm; giải quyết kịp thời, hiệu quả những vấn đề phức tạp trên địa bàn tỉnh, thành phố, nhất là các tình huống đột xuất liên quan đến an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, dân tộc, tôn giáo. *Sáu là*, định hướng hoạt động công tác nội chính, điều tra, viện kiểm sát, tòa án, tư pháp, cải cách tư pháp, đấu

tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí; xử lý các vụ án, vụ việc nghiêm trọng, phức tạp theo quy định. *Bảy là*, lãnh đạo, chỉ đạo tài chính, tài sản của đảng bộ tỉnh, thành phố theo đúng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. *Tám là*, tham gia ý kiến trong việc xây dựng, ban hành chủ trương, chính sách, nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, nhất là những vấn đề có liên quan đến tỉnh, thành phố. *Chín là*, quyết định những vấn đề quan trọng khác do các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc đề nghị; thực hiện các nhiệm vụ khác do Trung ương và tỉnh ủy, thành ủy giao cho. *Mười là*, ủy quyền cho thường trực tỉnh ủy, thành ủy thực hiện một số công việc cụ thể thuộc thẩm quyền của BTVTU, ThU, thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện.

*\* Mọi quan hệ công tác của ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*

Như trên đã trình bày, mọi quan hệ công tác của BTV các tỉnh ủy, thành ủy chủ yếu xoay quanh 03 mối quan hệ chính. (1) Chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện chế độ báo cáo đối với BCH Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư. (2) Phối hợp, chịu sự hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ của các cơ quan Trung ương. (3) Lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện công tác đối với các tổ chức đảng cấp dưới.

#### ***2.1.2.4. Các cơ quan tham mưu, giúp việc cho tỉnh ủy, thành ủy***

Theo Quy định số 137-QĐ/TW ngày 01/12/2023 của Ban Bí thư về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương, cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy gồm văn phòng, ban tổ chức, cơ quan ủy ban kiểm tra, ban tuyên giáo, ban dân vận, ban nội chính. Các cơ quan tham mưu thực hiện các nhiệm vụ cơ bản gồm nghiên cứu, đề xuất và thực hiện các mặt công tác theo quy định; hướng dẫn, kiểm tra, giám sát về chuyên môn, nghiệp vụ; phối hợp trong tổ chức, thực hiện nhiệm vụ và thực hiện một số nhiệm vụ khác do thường trực tỉnh, thành ủy giao.

***2.1.2.5. Đặc điểm của các tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung***

Bên cạnh các quy định về tiêu chuẩn chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, độ tuổi... của Trung ương đối với nhân sự BCH đảng bộ tỉnh, thành phố nói chung, thì các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế còn có một số đặc điểm cơ bản sau:

*Một là*, phần lớn tỉnh ủy viên, thành ủy viên ở các tỉnh, thành phố Vùng này được đào tạo cơ bản, được rèn luyện và trưởng thành trong thực tiễn qua công tác luân chuyển cán bộ; phần lớn là người địa phương; cơ cấu giới tính của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU được cải thiện theo từng nhiệm kỳ.

Đại hội đại biểu đảng bộ các tỉnh, thành phố nhiệm kỳ 2020 - 2025 ở Vùng này đã bầu 259 đồng chí là tỉnh ủy, thành ủy viên, nhiệm kỳ 2020 - 2025. Tỉnh bầu số lượng cấp ủy viên nhiều nhất là Bình Định với 54 đồng chí; tỉnh bầu cấp ủy viên ít nhất là thành phố Huế với 50 đồng chí. Đa số các tỉnh ủy, thành ủy viên có tuổi trung bình nằm trong 02 độ tuổi từ 40 - 50 và trên 50 tuổi với tuổi bình quân của các tỉnh ủy, thành ủy khoảng 50 tuổi (Tỉnh ủy Quảng Ngãi là 49,14 tuổi, Tỉnh ủy Quảng Nam là 49,7 tuổi, thành phố Huế là 50,15 tuổi) [Phụ lục số 8]. Đây là độ tuổi của sự trưởng thành, tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong công tác lãnh đạo, quản lý.

Ban thường vụ tỉnh, thành ủy của 05 tỉnh, thành ủy là 67 đồng chí, trong đó, nữ là 07 đồng chí, chiếm tỷ lệ 10,4% và nam là 64 đồng chí, chiếm 89,6%. Đặc biệt, có 01 đồng chí Bí thư Tỉnh ủy Quảng Ngãi là nữ. Tỷ lệ tỉnh ủy, thành ủy viên là nữ là 40 đồng chí (chiếm tỷ lệ 15,44%), nam là 219 đồng chí, (chiếm tỷ lệ 84,56%) [Phụ lục số 9].

Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong cơ cấu tỉnh, thành ủy còn thấp, chưa đảm bảo quy định (15%); tỷ lệ tỉnh, thành ủy viên trẻ tuổi (dưới 40 tuổi) thấp, chỉ 14 đồng chí (chiếm tỷ lệ 5,4%), như tỉnh Quảng Ngãi, chỉ có 02 đồng chí tỉnh ủy viên dưới 40 tuổi (chiếm 3,7%), tỉnh Quảng Nam có 03 đồng chí (chỉ chiếm 5,7%), tỉnh Thừa Thiên Huế cũng chỉ có 03/50 đồng chí (chiếm tỷ lệ 6,0%). Ngoài ra, tỷ lệ nữ trong cơ cấu tỉnh ủy, thành ủy còn ít, như thành phố Huế chỉ có 07/50 tỉnh ủy viên là nữ (chiếm tỷ lệ 14%), Quảng Ngãi có 07/54 tỉnh ủy viên là nữ (chiếm tỷ lệ 13,7%) [Phụ lục 8].

*Hai là*, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị của đội ngũ tỉnh ủy, thành ủy viên của Vùng được nâng lên một bước khá lớn, một số tỉnh, thành ủy viên trẻ được đào tạo ở nước ngoài, tạo thuận lợi cho việc thực hiện thắng lợi chức trách, nhiệm vụ được giao.

Theo số liệu thống kê, có 100% tỉnh, thành ủy viên có trình độ cử nhân và cao cấp lý luận chính trị. Có 105 đồng chí có trình độ đại học chuyên ngành (chiếm tỷ lệ 40,5%), 154 đồng chí có trình độ thạc sĩ (chiếm tỷ lệ 59,5%) và có 16 đồng chí có trình độ tiến sĩ (chiếm tỷ lệ 6,17%) [Phụ lục 8]. Phần lớn tỉnh, thành ủy viên sinh sau năm 1975 đều có trình độ thạc sĩ trở lên. Như ở tỉnh Quảng Ngãi, trong tổng số 54 tỉnh ủy viên, có 20 đồng chí có trình độ đại học, 31 đồng chí có trình độ thạc sĩ và 02 đồng chí có trình độ tiến sĩ [115, tr.12]. Tỉnh Quảng Nam, trong tổng số 53 đồng chí tỉnh ủy viên, có 18 đồng chí có trình độ đại học, có 28 đồng chí có trình độ thạc sĩ và có đến 07 đồng chí có trình độ tiến sĩ (chiếm tỷ lệ 13,2%) [107, tr.11]. Trong thời gian tới, tỷ lệ này sẽ tiếp tục tăng, là thuận lợi lớn đối với việc nâng cao chất lượng lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy, nhất là lãnh đạo phát triển>NNLCLC.

*Ba là*, tỉnh ủy, thành ủy được kế thừa truyền thống kiên cường, bất khuất trong chống xâm lược, năng động, sáng tạo vượt qua khó khăn, gian khổ trong lãnh đạo xây dựng CNXH của các thế hệ cán bộ tiền nhiệm.

Các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung nói riêng, miền Trung nước ta nói chung là nơi trước đây chiến tranh rất ác liệt, tàn khốc, điều kiện tự nhiên rất khắc nghiệt đã hình thành, rèn luyện, hun đúc cho các thế hệ cán bộ Vùng này những đức tính quý báu: kiên cường, bất khuất trong chống giặc ngoại xâm, cần cù, tiết kiệm, năng động, sáng tạo vượt qua khó khăn, gian khổ trong lãnh đạo xây dựng CNXH. Tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng này ở nhiệm kỳ hiện tại được kế thừa những đức tính tốt đẹp đó của các thế hệ cách mạng tiền nhiệm. Đây là cơ sở truyền thống tốt đẹp để tỉnh ủy, thành ủy phát triển trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình.

*Bốn là*, tỉnh ủy, thành ủy hoạt động ở địa bàn năng động, sáng tạo, KTTT định hướng XHCN, mở cửa, hội nhập quốc tế phát triển khá mạnh, song một số tác

động tiêu cực và sự khắc nghiệt của điều kiện tự nhiên cũng cản trở nhất định hoạt động của tỉnh ủy, thành ủy Vùng này.

Qua gần 40 năm đổi mới các tỉnh trong Vùng là địa bàn rất năng động, sáng tạo, KTTT định hướng XHCN, mở cửa, hội nhập quốc tế phát triển khá mạnh (nhất là thành phố Đà Nẵng), rất thuận lợi cho tỉnh ủy, thành ủy thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, tận dụng thời cơ đẩy mạnh mở cửa hội nhập quốc tế theo quy định của Đảng để lãnh đạo phát triển NNLCLC tại địa phương.

Tuy nhiên, một số tác động tiêu cực của quan hệ huyết thống, dòng họ, truyền thống địa phương, cách nghĩ, tầm nhìn, lề lối làm việc của người nông dân sản xuất nhỏ... và sự khắc nghiệt của thiên nhiên cũng cản trở ở mức độ nhất định sự vươn lên của một số tỉnh, thành ủy viên vùng này.

*Năm là*, đối tượng lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy có trình độ mọi mặt từng bước nâng cao, có nhiều đức tính tốt đẹp.

Qua gần 40 năm đổi mới, trình độ mọi mặt của đối tượng lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung (cán bộ, đảng viên và nhân dân) được nâng lên một bước khá lớn và vào loại cao ở nước ta; tạo thuận lợi lớn cho các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo mọi mặt đạt chất lượng, hiệu quả, trong đó có lãnh đạo phát triển NNLCLC. Bên cạnh đó, cán bộ, đảng viên và nhân dân trong Vùng có những đức tính tốt đẹp, như ham học, cầu thị, sáng tạo; anh dũng kiên cường trong chống xâm lược, một lòng tin và đi theo sự lãnh đạo của Đảng. Những đặc tính quý báu này là một trong những động lực thúc đẩy và tạo thuận lợi cho tỉnh ủy, thành ủy ở lãnh đạo công tác phát triển NNLCLC đạt chất lượng, hiệu quả.

## **2.2. NGUỒN NHÂN LỰC, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG**

### **2.2.1. Nguồn nhân lực - khái niệm, phân loại và đặc điểm**

#### **2.2.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực**

Theo Từ điển tiếng Việt, “nguồn” là nơi phát sinh hoặc nơi có thể cung cấp” [79, tr.876]. Nhân lực là “sức của con người về mặt dùng trong lao động, sản xuất” [79, tr.900]. Nguồn lực con người hay NNL luôn hiện hữu trong mọi hình thái



KT-XH và mọi chế độ chính trị với tư cách là một trong những công cụ lao động đặc biệt quan trọng. Nghiên cứu để đưa ra khái niệm NNL bắt đầu vào những thập niên 60 của thế kỷ XX, từ nước Mỹ và các nước phương Tây, gồm:

Liên Hợp quốc (UN) định nghĩa: “nguồn nhân lực được định nghĩa là sự kết hợp của các kỹ năng, các thuộc tính và hành vi có liên quan trực tiếp đến thành công hiệu suất trong công việc. Chúng rất quan trọng đối với tất cả nhân viên, bất kể nghề nghiệp, chức năng, hoặc cấp độ” [159]. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cho rằng: “những người đang làm việc được định nghĩa là tất cả những người trong độ tuổi lao động, trong một thời gian ngắn kỳ, đã tham gia vào bất kỳ hoạt động nào để sản xuất hàng hóa hoặc cung cấp dịch vụ để trả tiền hoặc kiếm lợi nhuận” [152, tr.6].

Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) cho rằng: “nguồn nhân lực là sự kết hợp các kỹ năng, kiến thức và hành vi dẫn đến hiệu suất làm việc hiệu quả trong công việc và do đó rất quan trọng đối với sự thành công của tổ chức trong việc đạt được hiệu quả, cũng như sự thành công của từng nhân viên. Năng lực mô tả “làm thế nào”, thông qua thể hiện hành vi, kỹ năng và kiến thức để đáp ứng thành công các yêu cầu cần thiết” [166].

Ở nước ta, khái niệm nguồn lực con người được quan tâm hơn từ năm 1991, thể hiện trong các văn kiện của Đảng, Nhà nước. Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên CNXH ở Việt Nam (năm 1991) bắt đầu đề cập đến khái niệm này. Sau đó, các nhà nghiên cứu khoa học nước ta đã đưa ra khái niệm này. Tác giả Hoàng Chí Bảo cho rằng: “nguồn nhân lực là sự kết hợp thể lực và trí lực cho thấy khả năng sáng tạo, chất lượng, hiệu quả hoạt động và phát triển của con người” [8, tr.14].

Tác giả Phạm Minh Hạc định nghĩa: “nguồn nhân lực là số dân và chất lượng con người bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe, trí tuệ, năng lực và phẩm chất” [47, tr.328].

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nước ta định nghĩa: “nguồn nhân lực là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng

ra, có thể xác định trên phạm vi một địa phương, một ngành hay một vùng” [16, tr.13].

Qua các khái niệm trên, có thể nhận thấy sự tương đồng về nội hàm: NNL được hiểu là khả năng lao động, sức lực bên trong (thể lực, trí lực...) của một con người cụ thể có đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động; NNL được hiểu với tư cách là những cá nhân riêng lẻ, được xem như một bộ phận dân số có khả năng lao động, cung cấp sức lao động cho xã hội; NNL góp phần tạo nên sự phát triển của một ngành, địa phương, một vùng và của cả quốc gia.

Từ những điều nêu trên, có thể đưa ra khái niệm: *NNL là nguồn lực con người có đủ sức khỏe, có khả năng lao động và làm việc theo quy định của Nhà nước, được sử dụng để tạo ra của cải vật chất và tinh thần nhằm phục vụ cho nhu cầu cá nhân của nguồn nhân lực, qua đó góp phần thực hiện thắng lợi chủ trương, định hướng phát triển của địa phương, mỗi vùng và của đất nước.*

#### **2.2.1.2. Phân loại nguồn nhân lực**

Có nhiều cách phân loại NNL, tùy theo các góc độ nghiên cứu. Trong các công trình nghiên cứu về CT-XH, lý luận chính trị thường phân chia NNL thành hai loại chủ yếu: NNL trong HTCT và NNL phục vụ hoạt động sản xuất, kinh doanh (SX, KD). Luận án cũng phân chia NNL thành hai loại này như sau:

*Nguồn nhân lực trong HTCT*, gồm: NNL trong các cơ quan đảng, nhà nước, MTTQ và các tổ chức CT-XH; NNL cấp tỉnh, cấp huyện và HTCT cấp cơ sở; NNL các lĩnh vực của đời sống xã hội như GD-ĐT, KH-CN, y tế, thông tin và truyền thông, tài nguyên, môi trường của HTCT; NNL giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; NNL không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

*Nguồn nhân lực phục vụ hoạt động SX, KD* gồm: NNL phục vụ công nghiệp, xây dựng, giao thông, vận tải; nông, lâm ngư nghiệp và thủy sản; chế biến, chế tạo; sản xuất, phân phối điện, khí đốt; dịch vụ cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải; lĩnh vực bán buôn, bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy; dịch vụ, du lịch, lưu trú và ăn uống; tài chính, ngân hàng, bảo hiểm; hoạt động kinh doanh bất động sản; hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ; các ngành dịch vụ khác (vận chuyển hàng hóa, hành khách, bưu chính viễn thông)...

Tuy nhiên, có những ngành, lĩnh vực, có sự chồng lấn, giao thoa giữa hai hệ thống, như: nhân lực của HTCT và SX, KD; y tế công, y tế tư, giáo dục công, giáo dục tư, lưu trú... Bởi sự chuyển dịch thường xuyên của NNL luôn diễn ra giữa khu vực công, khu vực tư, giữa các lĩnh vực, các ngành kinh tế.

Là lực lượng am hiểu thực tiễn, trưởng thành từ thực tiễn, NNL của Vùng sẽ góp phần đề xuất các chủ trương, chính sách phù hợp với tình hình thực tiễn ở các dạng như giải quyết vấn đề hoặc phát hiện vấn đề mới từ thực tiễn cơ sở.

### ***2.2.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực của các tỉnh thành phố ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung***

*Một là*, NNL ở các tỉnh, thành phố trong Vùng có đức tính cần cù, chăm chỉ, hiếu học.

Lịch sử phát triển đất nước, dân tộc đã khẳng định về con người miền Trung: “Đất bạc, dân chăm, tính tần tiện không xa hoa, người quân tử thích việc nghĩa, giữ khí tiết. Địa thế tuy hẹp mà khí mạch tốt nên đời nào cũng có người làm quan to, chức trọng... học trò thì tư chất thông minh, nhiều kiến thức” [35, tr.473]. Với thời tiết khắc nghiệt, đất đai khô cằn gây khó khăn lớn cho trồng trọt và chăn nuôi, phát triển kinh tế, đã hình thành nên đức tính về sự cần cù, chịu khó, khắc phục khó khăn trong phát triển sản xuất, bảo đảm đời sống. Đi liền với đức tính này là tính sáng tạo, thúc đẩy và hình thành cũng như phát triển và duy trì đức tính hiếu học của nhân dân trong vùng nói chung và NNL nói riêng qua nhiều thế hệ.

*Hai là*, NNL trong Vùng có tinh thần yêu nước, yêu quê hương và khát vọng công hiến vì quê hương, đất nước.

Với bản tính kiên trung, kiên cường, con người miền Trung luôn thể hiện tinh thần yêu nước một cách nhiệt thành. Truyền thống ấy được thể hiện qua các cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ với những tinh thần hy sinh vì Tổ quốc. Lớp thế hệ sinh sau chiến tranh được tiếp nối truyền thống ấy bằng tình yêu quê hương, đất nước, nỗ lực phấn đấu học tập, lao động với mục tiêu xây dựng quê hương. Bên cạnh đó, một bộ phận NNL của Vùng kinh tế dù sinh ra, lớn lên ở địa phương nhưng lập nghiệp, sinh sống ở địa phương khác, đặc biệt là Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và các thành phố lớn khác vẫn luôn có những hoạt động

hỗ trợ quê hương với nhiều hình thức khác nhau, tạo được sự lan tỏa lớn về tình đồng hương, xứ sở. Hàng năm, lãnh đạo các tỉnh trong Vùng đều có những hoạt động kết nối, tập hợp đội ngũ trí thức, chuyên gia người địa phương tại các thành phố lớn nhằm kết nối, lắng nghe những đóng góp tích cực, thiết thực và hiệu quả của các chuyên gia, trí thức đối với sự phát triển quê hương.

*Ba là*, tỷ lệ qua đào tạo nghề của NNL trong Vùng tăng dần theo từng giai đoạn và có chuyển dịch theo hướng tích cực.

Tính đến thời điểm năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở các tỉnh của Vùng kinh tế chiếm khoảng 58,5 %. Trong đó, địa phương có tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề cao nhất là Thừa Thiên Huế với 66% [133, tr.16] và địa phương có tỷ lệ thấp nhất là tỉnh Quảng Ngãi với 55% [42, tr.33]. Cơ cấu NNL của các tỉnh, thành phố đều tiếp tục chuyển dịch tích cực theo hướng tăng tỷ trọng lao động ngành công nghiệp, dịch vụ. Đây là sự chuyển dịch đúng định hướng trong quá trình CNH, HĐH của cả nước nói chung và ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung nói riêng.

*Bốn là*, tuy tăng nhanh về số lượng NNLCLC nhưng Vùng vẫn đang thiếu nghiêm trọng chuyên gia đầu ngành, lĩnh vực, nhất là các lĩnh vực có yếu tố công nghệ và kỹ thuật cao.

Các văn kiện đại hội đại biểu đảng bộ các tỉnh, thành phố từ Thừa Thiên Huế cho đến Bình Định đều thừa nhận một thực tế rất rõ nét đó là NNL nhìn chung vẫn thiếu những chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực quản lý, kỹ thuật chuyên ngành, nhất là công nghệ cao. Tỉnh Thừa Thiên Huế đánh giá: “nhiều lĩnh vực còn thiếu chuyên gia giỏi, chuyên gia đầu ngành” [44, tr.35]. Không chỉ riêng tỉnh Thừa Thiên Huế mà tất cả các tỉnh (kể cả thành phố Đà Nẵng) cũng thừa nhận thiếu cán bộ đầu đàn có khả năng tổ chức thực hiện những chương trình, đề tài nghiên cứu lớn; thiếu NNL phục vụ các hoạt động SX, KD đòi hỏi hàm lượng trí tuệ, chất xám cao.

*Năm là*, nguồn nhân lực trong Vùng còn phân tán, thiếu tính liên kết trong từng tỉnh, thành phố và trong Vùng.

Một thực tế rất dễ nhận thấy, đó là tình hình KT-XH của Vùng nói chung và một số tỉnh (Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định) còn nhiều khó khăn, môi trường sống, môi trường xã hội còn nhiều vấn đề cần cải thiện nên còn hạn chế về khả năng vươn lên trong học tập, trau dồi kiến thức, tài năng của đội ngũ người lao động. Ngoài ra, sự chênh lệch cao về đời sống vật chất lẫn tinh thần cũng như điều kiện làm việc giữa thành thị và nông thôn nên một bộ phận nhân lực khi tốt nghiệp ra trường, thậm chí được địa phương các tỉnh, thành phố trong Vùng chọn, cử đi đào tạo, bồi dưỡng để phục vụ lâu dài cho địa phương thì lại không quay trở về địa phương làm việc và cống hiến. Ngay cả thành phố Đà Nẵng cũng xảy ra hiện tượng “nhiều người không thực hiện đúng cam kết sau khi được đưa đi đào tạo, thậm chí còn có tư tưởng chờ đến hết hợp đồng với thành phố để tìm kiếm công việc khác với mức lương cao hơn và có xu hướng xin ra khỏi các đề án, chấp nhận bồi hoàn kinh phí đào tạo cho thành phố [135, tr.15]. Đây là vấn đề lớn hiện nay cần quan tâm giải quyết để thu hút>NNLCLC của vùng.

## **2.2.2. Nguồn nhân lực chất lượng cao ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung - khái niệm, phân loại và vai trò**

### **2.2.2.1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực chất lượng cao của các tỉnh, thành phố ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung**

Theo Từ điển tiếng Việt, “chất lượng” được hiểu là “cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc”. [79, tr.182]. Hiện nay, có nhiều công trình, nhà khoa học và cấp ủy cấp tỉnh đưa ra khái niệm>NNLCLC. Tiêu biểu là các khái niệm của của các nhà khoa học, như Steyn, Gm; Schulze, S. quan niệm: “nguồn nhân lực chất lượng cao là những người có sức khỏe, năng lực thực hành nghề tốt, có khả năng đáp ứng được với công việc của một tổ chức trong cả hiện tại và tương lai” [161].

Tác giả Tiona Van Devender cho rằng: “nguồn nhân lực chất lượng cao là những người có năng lực làm việc cao luôn thể hiện tinh thần sẵn sàng làm việc và sự cống hiến vì sự phát triển của tổ chức” [163].

Tác giả Juran, Joseph. M quan niệm:

Nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm những nhà lãnh đạo giỏi, nhà quản lý giỏi, nhà quản trị kinh doanh tài ba, nhà khoa học công nghệ đầu ngành, những người có kỹ năng, kỹ xảo giỏi trong công việc như nghệ nhân tài năng, kỹ sư, bác sĩ có năng lực thuần thục và sự sáng tạo công nhân nghề bậc cao,... đó là những người trực tiếp hay gián tiếp tạo ra nhiều lợi ích nhất cho tổ chức và xã hội, trở thành một biểu tượng cho sức mạnh của một quốc gia [156].

Tuy vậy, để đưa ra khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao” cần nghiên cứu các chỉ dẫn và quan điểm của Đảng về NNLCLC. Tại Hội nghị Trung ương 9 (khóa IX) Đảng ta dùng khái niệm này. Đảng ta khẳng định phát huy nguồn lực trí tuệ và sức mạnh tinh thần của người Việt Nam, “khuyến khích, tôn vinh các nhà khoa học trong nước và người Việt Nam ở nước ngoài thực sự có tài, có đóng góp cho đất nước” [34, tr.160]. Tại Đại hội IX, Đảng ta khẳng định: “tăng cường kinh tế đi đôi với phát triển văn hóa và giáo dục,... nâng cao dân trí, giáo dục và đào tạo con người, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của đất nước” [27, tr.169]. Tại Đại hội X, Đảng tiếp tục làm rõ nội hàm của khái niệm NNLCLC. Đảng chỉ rõ: “phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao nhất là chuyên gia đầu ngành. Thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, ...trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao; nhanh chóng xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý về ngành nghề, trình độ đào tạo, dân tộc, vùng miền” [28, tr.212].

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, khi đề cập đến giải pháp về nâng cao chất lượng NNL, đổi mới toàn diện và phát triển nhanh GD-ĐT, Đảng ta tiếp tục nhấn mạnh việc phát triển và nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNLCLC là đột phá chiến lược. Trong đó, đối với NNLCLC, cần “đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn” [29, tr.130]. Như vậy, ở đây tuy chưa có tiêu chí, đối tượng toàn diện, nhưng có thể hiểu NNLCLC theo quan điểm của Đảng có thêm nội hàm gồm

04 đối tượng nêu trên. Tại Đại hội XIII, Đảng ta chỉ rõ thêm: “phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt” [31, tr.203-204].

Một số nhà khoa học trong nước cũng đưa ra khái niệm này. Tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn cho rằng: “nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm dùng để chỉ lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn cao, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ sản xuất” [21, tr.13]. Tác giả Phạm Minh Hạc quan niệm: “nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có thể lực tốt, có trình độ năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến thực hiện có kết quả việc ứng dụng công nghệ vào điều kiện nước ta” [48, tr.31]. Hai tác giả Triệu Văn Cường và Nguyễn Minh Phương lại cho rằng: “nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực xã hội, bao gồm những người có sức khỏe, có trình độ nhận thức và kỹ năng thực hành nghề nghiệp cao, thể hiện thông qua kết quả thực hiện công việc, có khả năng sáng tạo và thích ứng nhanh với những thay đổi của môi trường công việc” [22, tr.9].

Tác giả Bùi Thị Ngọc Lan nêu quan niệm:

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy nhất của nguồn nhân lực. Lực lượng này có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi và khả năng thích ứng nhanh với những biến đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, có phẩm chất tốt và khả năng vận dụng sáng tạo những tri thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng, hiệu quả cao” [72, tr.23].

Một số cấp ủy, chính quyền ở miền Trung cũng đưa ra quan niệm về NNLCLC. Ủy ban nhân dân (UBND) Thành phố Đà Nẵng cho rằng: “nhân lực chất lượng cao gồm những người có học hàm, học vị; sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi, xuất sắc theo những ngành nghề mà thành phố có nhu cầu sử

dụng, có kỹ năng thực hành nghề nghiệp tốt và trải qua kỳ thi sát hạch của thành phố” [134, tr.2].

Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình nêu quan niệm NNLCLC là “giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ, bác sĩ nội trú, huấn luyện viên thể thao giỏi, nghệ sĩ ưu tú, người tốt nghiệp đại học thủ khoa, loại giỏi, xuất sắc hệ chính quy các trường đại học công lập trong nước” [137, tr.4].

Theo UBND tỉnh Quảng Ngãi, NNLCLC của tỉnh là “những người có học hàm, học vị, có trình độ chuyên môn cao và có năng lực xuất sắc: giáo sư; phó giáo sư; tiến sĩ; thạc sĩ; bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa II; bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa I; những nhà khoa học đang công tác ở ngoài tỉnh; những người tốt nghiệp đại học hệ chính quy ở các trường trong và ngoài nước đạt loại giỏi, loại xuất sắc; người tốt nghiệp đại học hệ chính quy đạt loại khá đối với những ngành nghề mà tỉnh đang thực sự có nhu cầu” [66, tr.4].

Như vậy, trong thực tế, quan niệm về NNLCLC có sự khác nhau và thay đổi tùy từng loại hình công việc, ngành nghề, lĩnh vực mà NNL đang hoạt động cũng như tùy từng địa phương, từng thời điểm khác nhau chứ không thể có một tiêu chuẩn chung cho tất cả NNL và chúng cũng thay đổi theo thời gian chứ không phải là một giá trị bất biến.

Gần đây, tỉnh Thừa Thiên Huế cũng đã đưa ra quan niệm về NNLCLC:

Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động có trí tuệ, nhân cách, tay nghề vượt trội và có năng lực thực tế để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, tạo ra năng suất và hiệu quả cao, có những đóng góp đáng kể cho sự phát triển xã hội” [206, tr.11].

Tỉnh Thừa Thiên Huế cũng xác định NNLCLC trên 02 tiêu chí là: (1) Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hành chính sự nghiệp, NNLCLC được xác định ở tiêu chí bằng cấp là từ Đại học trở lên; (2) NNLCLC là những người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng từ bậc cao trở lên, bao gồm các nghệ nhân.



Bên cạnh đó, theo kết quả điều tra, khảo sát đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của HTCT ở 05 tỉnh (250 phiếu) thì đã có 90,5% (đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý), 83,8% ý kiến (đối với cán bộ không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) cho rằng NNLCLC là những người có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên và có 9,5% ý kiến (đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý), 15,2% ý kiến (đối với cán bộ không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) cho rằng NNLCLC là những người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng từ bậc cao trở lên, bao gồm các nghề nhân [Phụ lục số 14].

Từ những điều nêu trên có thể đưa ra khái niệm: *NNLCLC là lực lượng lao động gồm những người có sức khỏe và phẩm chất công dân tốt, có trình độ chuyên môn được đào tạo cơ bản (lao động kỹ thuật lành nghề, cao đẳng, đại học, sau đại học hoặc đào tạo qua thực tiễn) và có kỹ năng thực hành nghề nghiệp cao, là bộ phận giữ vai trò dẫn dắt, định hướng và góp phần tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển KT-XH trong từng giai đoạn phát triển của đất nước nói chung và mỗi địa phương nói riêng.*

Tương tự, *NNLCLC các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung là lực lượng lao động của tỉnh, thành phố và của Vùng gồm những người có sức khỏe và phẩm chất công dân tốt, có trình độ chuyên môn được đào tạo cơ bản và có kỹ năng thực hành nghề nghiệp cao, là bộ phận giữ vai trò quan trọng góp phần tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển KT - XH trong từng giai đoạn phát triển của từng tỉnh, thành phố Vùng kinh tế.*

Như vậy, NNLCLC của Vùng kinh tế là một bộ phận hợp thành nguồn nhân lực của các tỉnh, thành phố, là lực lượng có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (lao động kỹ thuật lành nghề, cao đẳng, đại học, sau đại học hoặc đào tạo qua thực tiễn), có kỹ năng nghề nghiệp nhất định. Đây là tiêu chí phân biệt cơ bản nhất giữa NNL với NNLCLC. Đây cũng là lực lượng có vai trò dẫn dắt, định hướng sự phát triển góp phần vào sự phát triển nhanh, bền vững của các tỉnh, thành phố nói riêng và của Vùng kinh tế nói chung.

**2.2.2.2. Tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao của các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế**

Có thể thấy, hiện nay ở cấp độ vĩ mô quốc gia vẫn chưa có hệ thống các tiêu chí thống nhất để đánh giá>NNLCLC. Theo quan điểm của tác giả luận án,>NNLCLC với khái niệm trên có thể đánh giá thông qua bốn tiêu chí tổng quát là: tiêu chí về thái độ - phẩm chất, tiêu chí về thể lực, tiêu chí về tri thức và tiêu chí về kỹ năng.

*Thứ nhất*, về phẩm chất chính trị:>NNLCLC phải là lực lượng lao động có tinh thần yêu nước, có đạo đức nghề nghiệp, có thái độ tích cực, có bản lĩnh chính trị vững vàng. Tinh thần yêu nước thể hiện ở sự mong muốn đóng góp tài năng, công sức của mình vào sự phát triển chung của đất nước và các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế.>NNLCLC phải có lòng yêu nghề, say mê với công việc, có tính kỷ luật, có trách nhiệm với công việc và tác phong lao động công nghiệp.>NNLCLC phải có thái độ khát khao cống hiến trong thực hiện nhiệm vụ của địa phương, đơn vị và đất nước. Đây được coi là tiêu chí mang lại tính chất nền tảng trong quá trình xây dựng những tiêu chí xác định>NNLCLC.

*Thứ hai*, về thể lực: thể lực thể hiện tình trạng sức khỏe của>NNLCLC, ngày nay không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất và tinh thần. Tình trạng sức khỏe của>NNLCLC phải đảm bảo các chỉ tiêu cơ bản ngày càng cao về sức khỏe như chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, các chỉ tiêu về tình hình bệnh tật, các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện về bảo vệ và chăm sóc sức khỏe.

*Thứ ba*, về trình độ chuyên môn: trình độ chuyên môn kỹ thuật của>NNL được đo bằng kiến thức, sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn nào đó trong quá trình lao động xã hội. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của>NNLCLC phải từ bậc cao đẳng, đại học, trên đại học hoặc người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng từ bậc cao trở lên, bao gồm các nghề nhân.

*Thứ tư*, về kỹ năng:>NNLCLC phải là lực lượng có kỹ năng liên quan đến tư duy sáng tạo, kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng tiếng Anh, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề,... Các kỹ năng sẽ giúp tạo nên tính năng động xã hội của>NNLCLC, khả năng tiếp nhận và làm chủ những

kỹ thuật, công nghệ mới; khả năng nắm bắt được các vận hội, thời cơ; ý thức tự chủ và quyết đoán cao đối với các quyết sách phát triển tại địa phương, cơ quan, đơn vị.

### ***2.2.2.3. Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao của Vùng kinh tế***

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế ILO, khi xem xét cách phân loại NNL, các nhóm nhân lực chính sau đây được xem là “có tay nghề cao”, gồm: (1) các nhà lập pháp, quan chức cấp cao và quản lý; (2) các chuyên gia; (3) kỹ thuật viên và các chuyên gia phụ, trong đó cũng bao gồm các nhà nghiên cứu.

Căn cứ vào quan điểm của Đảng và đặc biệt là tình hình NNL hiện nay, có thể xem xét NNLC ở nước ta hiện nay gồm các bộ phận nhân lực sau:

*Thứ nhất*, những cán bộ lãnh đạo, quản lý.

*Thứ hai*, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp.

*Thứ ba*, người lao động lành nghề.

*Thứ tư*, các cán bộ khoa học, công nghệ.

Tương tự như cách phân loại NNLC như trên và nhất là phương pháp phân loại của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế khi xây dựng các báo cáo, nghị quyết về xây dựng và phát triển NNLC ở các tỉnh, thành phố trong khoảng thời gian gần đây, NNLC trong Luận án này được nghiên cứu và phân chia thành hai loại chủ yếu: NNLC trong HTCT và NNLC phục vụ hoạt động SX, KD.

*Đối với NNLC thuộc HTCT*, như trên đã xác định, NNLC trong HTCT, gồm: NNL trong các cơ quan đảng, nhà nước, MTTQ và các tổ chức CT-XH; NNL cấp tỉnh, cấp huyện và HTCT cấp cơ sở; NNL các lĩnh vực công như GD-ĐT, KH-CN, y tế, thông tin và truyền thông, tài nguyên, môi trường của HTCT; NNL giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý với tiêu chí về trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên, có phẩm chất đạo đức tốt và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

*Đối với NNLC thuộc khu vực SX, KD*, bao gồm NNL phục vụ công nghiệp, xây dựng, giao thông, vận tải; nông, lâm ngư nghiệp và thủy sản; chế biến, chế tạo; sản xuất, phân phối; lĩnh vực dịch vụ, du lịch, lưu trú; tài chính, ngân hàng,

bảo hiểm; hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ; các ngành dịch vụ khác với tiêu chí có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên và có thể bao gồm những người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng bậc cao trở lên, có thể bao gồm các nghệ nhân.

### ***2.2.2.3. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao của các tỉnh, thành phố ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung***

Trong thời đại ngày nay, cùng với sự phát triển nhanh chóng của cách mạng KH-CN, kinh tế tri thức,>NNLCLC càng có vai trò quan trọng và là nhân tố then chốt quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia. Vai trò ấy được thể hiện cụ thể hơn đối với các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trên các phương diện sau:

*Một là*, là lực lượng đóng vai trò quyết định trong hoạch định chủ trương, chính sách về phát triển mọi mặt của các tỉnh, thành phố trong Vùng và đất nước.

Đề ra chủ trương, đường lối đúng đắn là yếu tố hàng đầu góp phần vào sự phát triển của đất nước, của Vùng. Vì vậy,>NNLCLC của Vùng có vai trò rất quan trọng trong xây dựng các luận cứ khoa học cho sự phát triển của địa phương, Vùng dựa trên nhãn quan, tầm nhìn dài hạn và am hiểu tình hình thực tiễn của địa phương trên cơ sở quán triệt các đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, góp phần hiện thực hóa tầm nhìn, mục tiêu phát triển của từng tỉnh, thành phố và của cả Vùng kinh tế.

*Hai là*, là lực lượng chủ yếu, nòng cốt trong tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở Vùng kinh tế.

Hiệu quả thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước phụ thuộc rất lớn vào quá trình hoạch định chủ trương, thống nhất nhận thức, đặc biệt là tổ chức hành động thực hiện các quyết sách phát triển KT-XH. Thông qua quá trình tổ chức thực hiện có hiệu quả các quyết sách lớn của địa phương sẽ góp phần hiện thực hóa các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển của từng tỉnh, thành phố, nhất là các chỉ tiêu, mục tiêu về KT-XH, an sinh xã hội, góp phần nâng cao đời sống nhân dân của các tỉnh, thành phố (vẫn còn nhiều khó khăn); qua đó góp phần nâng cao uy tín, vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng, chính quyền các cấp của Vùng kinh tế.

*Ba là*, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò rất quan trọng trong việc rút ngắn khoảng tụt hậu về kinh tế, KH-CN và thực hiện những bước nhảy vọt, tạo sự phát triển nhanh, bền vững, góp phần chuyển đổi mô hình tăng trưởng ở các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế.

Nguồn nhân lực chất lượng cao của các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế sẽ là bộ phận quan trọng để đẩy nhanh tốc độ ứng dụng tiến bộ KH-CN vào các ngành sản xuất. Đây chính là tiền đề cho chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH của các tỉnh, thành phố, rút ngắn khoảng cách phát triển về KT-XH, tiếp cận và chuyển đổi thành công sang nền kinh tế tri thức. Điều là lại càng có tính cấp thiết cao khi đặt trong điều kiện hiện tại của Vùng với đặc thù phát triển đi lên từ các tỉnh thuần nông.

*Bốn là*, nguồn nhân lực chất lượng cao của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung là lực lượng quan trọng đóng góp ý tưởng, phản biện chính sách phát triển, quyết định năng lực cạnh tranh của từng tỉnh, thành phố trong Vùng và của đất nước.

Là lực lượng am hiểu thực tiễn, trưởng thành từ thực tiễn,>NNLCLC của Vùng sẽ góp phần đề xuất các chủ trương, chính sách phù hợp với tình hình thực tiễn ở việc xác định nhiệm vụ, giải pháp thực hiện nhiệm vụ chính trị của tỉnh, thành phố trong vùng; phát hiện vấn đề nảy sinh và đề xuất giải pháp giải quyết. Bên cạnh đó, ngoài vị trí địa lý thuận lợi thì sức hút đối với các nhà đầu tư, doanh nghiệp hiện nay là năng lực cạnh tranh cấp tỉnh tốt. Với>NNLCLC có chất lượng ở cả khu vực công và khu vực tư, sẽ góp phần thúc đẩy các chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh ngày càng tốt hơn, qua đó thu hút được sự đầu tư trong nước và nước ngoài, góp phần tạo nên sự phát triển mới cho từng tỉnh, thành phố cũng như cả Vùng kinh tế.

### **2.2.3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung - khái niệm, nội dung, phương thức**

#### **2.2.3.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung**

Từ điển tiếng Việt, cho rằng: “phát triển là sự biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp” [79, tr.793].

Một số nhà khoa học ở nước ngoài và trong nước đã đưa ra khái niệm phát triển NNL, NNLCLC. Tiêu biểu là: R. A. Swanson (1995), định nghĩa: “phát triển nguồn nhân lực là một quá trình phát triển và/hoặc giải phóng chuyên môn của con người thông qua phát triển tổ chức và đào tạo và phát triển nhân sự nhằm mục đích nâng cao hiệu suất” [162, tr.207-213].

Tổ chức quốc tế về Lao động (ILO) nêu quan niệm: “phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt về năng lực, trình độ, khả năng làm việc nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển. [152, tr.6].

Ở nước ta, có một số quan niệm về phát triển NNLCLC cần lưu ý: Nguyễn Thanh quan niệm: “phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền kinh tế - xã hội” [88, tr.20].

Theo Lương Công Lý:

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là tổng thể hoạt động của Đảng, Nhà nước, toàn xã hội và người lao động, với những nội dung, hình thức, biện pháp, cơ chế, chính sách thích ứng, đặc biệt là giáo dục và đào tạo nhằm tạo nên nguồn nhân lực chất lượng cao với số lượng đáp ứng yêu cầu, chất lượng ngày càng cao và cơ cấu phù hợp, đồng thời khơi dậy và phát huy vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong thời kỳ đổi mới [74, tr.130].

Từ những khái niệm nêu trên, tác giả luận án đi đến khái niệm: *Phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung là hoạt động của của các chủ thể, lực lượng tham gia bằng các nội dung và phương thức phù hợp, khả thi để xây dựng NNLCLC của từng tỉnh, thành phố có số lượng, cơ cấu hợp lý*

và chất lượng tốt, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển KT - XH, QP, AN của từng tỉnh, thành phố và toàn Vùng, góp phần vào sự phát triển vững mạnh của đất nước.

Với khái niệm này, việc phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế bao gồm các nội dung cơ bản sau:

*Chủ thể* phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung gồm 02 nhóm chủ thể: chủ thể lãnh đạo, quản lý gồm cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, các cấp, các tổ chức chính trị - xã hội ở các tỉnh, thành phố và nhóm chủ thể thực hiện gồm: các cơ sở GD-ĐT, bồi dưỡng, đào tạo nghề, doanh nghiệp, người sử dụng NNLCLC...trên địa bàn các tỉnh, thành phố.

*Lực lượng tham gia phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung:* MTTQ, các tổ chức CT-XH trong các tỉnh, thành phố; cán bộ, đảng viên, các tổ chức, lực lượng có liên quan và NNL, NNLCLC ở các địa phương trong Vùng kinh tế và NNLCLC ở các địa phương khác.

*Mục đích* của phát triển NNLCLC là nhằm xây dựng và phát triển NNLCLC đủ về số lượng, ngày càng tăng về chất lượng và hợp lý về cơ cấu, hướng tới đáp ứng tốt nhu cầu phát triển của mỗi địa phương và cả Vùng kinh tế.

### **2.2.3.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung**

*Một là,* phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đảm bảo về số lượng.

Phát triển về số lượng NNLCLC là sự tăng lên của NNL đã qua đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặc biệt là sự gia tăng lao động có trình độ cao đẳng, đại học, sau đại học và lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên có phẩm chất đạo đức tốt, có kỹ năng lao động giỏi, có sự linh hoạt, sáng tạo, có sức khỏe tốt, có khả năng nghiên cứu và ứng dụng tốt những thành tựu của KH-CN trong quá trình thực hiện công việc.

Số lượng NNLCLC được đánh giá bằng các chỉ tiêu: tỷ lệ NNL; tỷ lệ lực lượng lao động trong dân số; tỷ lệ lực lượng lao động trong độ tuổi lao động; tỉ lệ lao động có việc làm trong lực lượng lao động, trừ một số trường hợp đặc biệt như những người có học hàm, học vị có thể kéo dài thời gian lao động.

Phát triển về số lượng>NNLCLC cần thực hiện các hoạt động để đạt yêu cầu nêu trên để có số lượng phù hợp đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của từng tỉnh, thành phố và toàn Vùng.

*Hai là*, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có cơ cấu hợp lý, gồm:

Phát triển>NNLCLC về cơ cấu độ tuổi, coi trọng tuổi trẻ để bảo đảm sự kế thừa, phát triển liên tục, vững chắc của>NNLCLC; cơ cấu giới tính để phân bố>NNLCLC vào những ngành nghề, lĩnh vực phù hợp với phụ nữ; cơ cấu lĩnh vực ngành nghề chuyên môn, bảo đảm hợp lý giữa các ngành nghề chuyên môn, như khoa học cơ bản, KH-CN, khoa học tự nhiên, khoa học xã hội nhân văn; lý luận chính trị, pháp luật, kinh tế, xây dựng Đảng, HTCT...

Phân bố, cơ cấu>NNLCLC không bình quân, cào bằng mà bảo đảm sự hợp lý, có trọng tâm, trọng điểm đối với hai loại>NNLCLC chủ yếu là>NNLCLC trong HTCT và trong khu vực SX, KD theo lĩnh vực, ngành ưu tiên các ngành mới, có triển vọng và các ngành tham gia vào hội nhập kinh tế quốc tế như CNTT, điện tử viễn thông, tài chính ngân hàng, logistic... Cần chú ý đến sự phân bố>NNLCLC theo các khu vực đô thị, miền núi, hải đảo, nông thôn.

*Ba là*, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về phẩm chất, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực làm việc, năng lực công tác, uy tín và sức khỏe.

Phát triển>NNLCLC về phẩm chất, gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống. Đặc biệt coi trọng phẩm chất chính trị, đó là sự trung thành với Đảng, chế độ và nhân dân, đặt lợi ích của Tổ quốc, nhân dân lên trên hết, trước hết; dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Coi trọng bản lĩnh chính trị vững vàng, không hoang mang, dao động trước những phức tạp trong nước và trên thế giới, một lòng một dạ phục vụ đất nước, nhân dân. Quan tâm thỏa đáng đến đạo đức cách mạng, lối sống trong sạch, lành mạnh.

Phát triển>NNLCLC về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đây là nội dung trọng yếu, cần đặc biệt coi trọng, nhất là các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng trong nhà trường, trong thực tiễn và việc tự đào tạo, bồi dưỡng...



Phát triển>NNLCLC về năng lực làm việc, năng lực công tác, coi trọng đào tạo, bồi dưỡng trong thực tiễn, phụ trách công việc, giải quyết những vấn đề nảy sinh và xử lý những tình huống phức tạp trong quá trình hoạt động...; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Phát triển>NNLCLC về uy tín, gồm: giữ vững và tăng cường uy tín, phẩm chất, đạo đức, lối sống, về trình độ chuyên môn, trình độ trí tuệ, hiệu quả công việc; về sức khỏe, đảm bảo sức khỏe để làm việc hiệu quả, cống hiến ngày càng nhiều cho địa phương, Vùng và đất nước.

*Bốn là*, phát triển>NNLCLC về ý thức tổ chức kỷ luật, phong cách, lề lối làm việc, thái độ đối với cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị và nhân dân địa phương.

Phát triển>NNLCLC về ý thức tổ chức kỷ luật, phong cách, lề lối làm việc khoa học, gắnbó, tôn trọng thực tiễn, làm việc có chương trình kế hoạch, nỗ lực giải quyết dứt điểm công việc; chấp hành nghiêm đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy chế, quy định của cơ quan, đơn vị và nơi cư trú.

Phát triển>NNLCLC về thái độ đối với cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị và nhân dân địa phương theo hướng có thái độ đúng đắn, tôn trọng, lắng nghe ý kiến của cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị và nhân dân địa phương, tận tình giúp đỡ cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị phát triển, tiến bộ; giúp đỡ nhân dân trong khuôn khổ và điều kiện quy định cho phép.

### ***2.2.3.3. Phương thức phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung***

*Một là*, bằng việc xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định của cấp ủy, chính quyền tỉnh, thành phố ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung về nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Chủ trương, nghị quyết của các tỉnh, thành phố về lãnh đạo phát triển>NNLCLC là căn cứ chính trị quan trọng để chính quyền cùng cấp, HTCT cũng như các tổ chức, cá nhân có liên quan thể chế hóa, cụ thể hóa. Đây cũng là căn

cứ quan trọng để đảm bảo vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy cũng như căn cứ đánh giá kết quả thực hiện các nhiệm vụ phát triển NNLCLC của chính quyền cùng cấp, HTCT và các tổ chức, cá nhân khác có liên quan.

*Hai là*, bằng các hoạt động GD-ĐT, bồi dưỡng, tự đào tạo, bồi dưỡng.

Đây là phương thức rất quan trọng để phát triển NNLCLC, gồm giáo dục, đào tạo từ xa, từ sớm (tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông... trường chuyên, lớp chọn...) đào tạo đại học, sau đại học; đào tạo trong thực tiễn; có riêng hình thức phát hiện và đào tạo nhân tài. Coi trọng bồi dưỡng, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài; đặc biệt coi trọng việc tự đào tạo, bồi dưỡng; phát động và duy trì phong trào toàn dân học tập, tiến tới xây dựng một xã hội học tập đúng nghĩa.

*Ba là*, thông qua công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động NNLCLC của các tổ chức trong HTCT tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung. Tạo lập môi trường làm việc tốt cho nhân lực chất lượng cao. Nhất là về chế độ, chính sách đột phá, đặc thù.

Bên cạnh GD-ĐT, công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng NNLCLC là khâu có tầm quan trọng đặc biệt. Qua đó, tuyển chọn, lựa chọn, bổ sung, sử dụng NNLCLC hợp lý cho HTCT của các tỉnh, thành phố, cho từng ngành, lĩnh vực và vị trí công tác cụ thể phù hợp với nhu cầu và sự phát triển của địa phương và của Vùng. Tạo lập môi trường làm việc tốt, có sự hiểu biết, chia sẻ, đoàn kết giữa NNLCLC tại chỗ và NNLCLC thuộc diện thu hút của tỉnh, thành phố. Quan tâm đến các chế độ, chính sách, đặc biệt là chính sách về lương, thưởng, chính sách về nhà ở và chính sách về điều kiện nghiên cứu, làm việc để NNLCLC an tâm công tác.

*Bốn là*, thông qua việc thu hút, trọng dụng, chuyển dịch nhân lực chất lượng cao.

Một địa phương, một vùng kinh tế không thể đáp ứng tất cả các nhu cầu về NNLCLC nếu không có chính sách thu hút, trọng dụng nhằm chuyển dịch NNLCLC từ địa phương này, sang địa phương khác, Vùng kinh tế này sang địa bàn khác. Các chính sách thu hút, trọng dụng đó, được đặt trong mối quan hệ

giữa đặc điểm KT-XH, nhu cầu hiện tại và tương lai và sự cân đối các nguồn lực, nhất là nguồn lực vật chất của các địa phương để thực hiện.

*Năm là*, bằng việc phát huy vai trò của MTTQ, các tổ chức CT-XH từ tỉnh, thành phố đến cơ sở, các lực lượng, doanh nghiệp, doanh nhân và các lực lượng khác tham gia phát triển NNLCLC.

Phát huy mạnh mẽ vai trò của MTTQ, các tổ chức CT-XH từ tỉnh, thành phố đến cơ sở trong tham gia phát triển NNLCLC của địa phương, nhất là tham gia vào các hoạt động GD-ĐT phổ thông ở địa phương; kết hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

Quan tâm cổ vũ động viên các tổ chức, lực lượng, nhất là doanh nghiệp, doanh nhân, nhà tài trợ ở trong, ngoài địa phương và ở nước ngoài tham gia phát triển NNLCLC của tỉnh, thành phố trong Vùng.

*Sáu là*, bằng việc phối hợp chặt chẽ với các trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu trong Vùng, trong nước và nước ngoài; phối hợp các tỉnh, thành phố trong, ngoài VKTTĐ miền Trung trong phát triển NNLCLC.

Phối hợp chặt chẽ, liên kết với các trường đại học, cao đẳng, các viện nghiên cứu trong VKTTĐ miền Trung; tăng cường công việc này với các trường đại học, viện nghiên cứu có chất lượng ở thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh trong phát triển NNLCLC.

### **2.3. TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO – KHÁI NIỆM, NỘI DUNG, PHƯƠNG THỨC, VAI TRÒ**

#### **2.3.1. Khái niệm tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Theo Từ điển tiếng Việt: “lãnh đạo là đề ra chủ trương, đường lối và tổ chức, động viên thực hiện” [79, tr.687].

Trong tác phẩm “Đường Cách mệnh” vấn đề đầu tiên được Lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc luận bàn sâu sắc là về cách mệnh. Người đặt câu hỏi rất quan trọng: “Cách mệnh trước hết phải có gì? Và Người trả lời:

Trước hết phải có đảng cách mệnh, để trong thì vận động và tổ chức dân chúng, ngoài thì liên lạc với dân tộc bị áp bức và vô sản giai cấp mọi

nơi. Đảng có vững cách mệnh mới thành công, cũng như người cầm lái có vững thuyền mới chạy. Đảng muốn vững thì phải có chủ nghĩa làm cốt, trong đảng ai cũng phải hiểu và làm theo chủ nghĩa ấy. Đảng mà không có chủ nghĩa cũng như người không có trí khôn, tàu không có bàn chỉ nam. Bây giờ học thuyết nhiều, chủ nghĩa nhiều, nhưng chủ nghĩa chân chính nhất, chắc chắn nhất, cách mệnh nhất là chủ nghĩa Lênin [76, tr.267-268].

Qua chỉ dẫn quý giá nêu trên của lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc, thấy rằng: khi luận bàn về sự lãnh đạo của Đảng phải bàn về *chủ thể lãnh đạo* là Đảng; *đối tượng lãnh đạo* là dân chúng trong nước và liên lạc, tranh thủ dân tộc bị áp bức và vô sản giai cấp ở các nước trên thế giới; *nội dung lãnh đạo* là thực hiện nhiệm vụ cách mạng; *cách lãnh đạo (phương thức lãnh đạo (PTLD))* là vận động và tổ chức dân chúng; *có Đảng để làm những việc này*.

Đặc biệt, Người nhấn mạnh hoạt động lãnh đạo của Đảng không phải là hoạt động thông thường mà là *hoạt động có tính nghệ thuật cao*, như hoạt động của người cầm lái “con thuyền cách mạng”, người lãnh đạo kiên định, vững vàng mục tiêu, con đường cách mạng, thông minh, bình tĩnh, sáng suốt, làm chủ trong mọi tình huống, sẽ đưa con thuyền cách mạng vượt qua mọi khó khăn, thác gềnh và đến đích, tức là thực hiện được mục đích của cách mạng. Đồng thời, để Đảng đạt được những điều nêu trên, lãnh đạo cách mạng giành thắng lợi, Đảng phải vững mạnh, trước tiên phải lấy chủ nghĩa Mác - Lênin là kim chỉ nam cho mọi hoạt động (làm cốt); toàn Đảng là một khối thống nhất về ý chí và hành động theo chủ nghĩa Mác-Lênin.

Trong tác phẩm “*Sửa đổi lối làm việc*”, Chủ tịch Hồ Chí Minh luận giải sâu sắc hơn về khái niệm “lãnh đạo của Đảng”. Người viết:

*Lãnh đạo đúng nghĩa là:*

1. Phải quyết định mọi vấn đề một cách cho đúng. Mà muốn thế thì nhất định phải so sánh kinh nghiệm của dân chúng. Vì dân chúng chính là những người chịu đựng cái kết quả của sự lãnh đạo của ta.
2. Phải tổ chức thi hành cho đúng. Mà muốn vậy không có dân chúng góp sức thì không xong.

3. Phải tổ chức sự kiểm soát, mà muốn kiểm soát đúng thì cũng có quần chúng giúp mới được [77, tr.285-286].

Từ chỉ dẫn trên, thấy rằng: *một là*, lãnh đạo là đề ra quyết định lãnh đạo. Trong đó, chủ thể xác định mục đích, yêu cầu, nội dung, quan điểm, nhiệm vụ, giải pháp để tổ chức thực hiện. *Hai là*, tổ chức thực hiện các quyết định lãnh đạo. Đó là việc tuyên truyền, thuyết phục, vận động, định hướng, dẫn dắt đối tượng lãnh đạo thực hiện thắng lợi các quyết định lãnh đạo bằng các phương pháp và hình thức khác nhau. *Ba là*, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết, đúc rút kinh nghiệm.

Ba điểm nêu trên cũng là quy trình lãnh đạo, là một trong những nội dung rất quan trọng của cách lãnh đạo (PTLD). Đặc biệt, trong ba điểm nêu trên, Chủ tịch Hồ Chí Minh đều nhấn mạnh phải dựa vào dân, phát huy vai trò của nhân dân, được nhân dân ủng hộ và tham gia lãnh đạo mới đạt hiệu quả.

Gần đây, cuốn sách “350 thuật ngữ xây dựng Đảng” đưa ra khái niệm lãnh đạo có giá trị tham khảo tốt. Cụ thể:

Lãnh đạo là việc chủ thể lãnh đạo thực hiện các hoạt động: xác định mục tiêu, đường lối, chủ trương, phương hướng, biện pháp hành động nhằm đạt tới mục tiêu; là tuyên truyền, vận động, thuyết phục các đối tượng lãnh đạo hiểu rõ mục tiêu, phương hướng hành động do chủ thể lãnh đạo vạch ra nhằm làm cho đối tượng lãnh đạo tin tưởng và đi theo; là tổ chức các hoạt động thực để đối tượng lãnh đạo thực hiện các tiến mục tiêu, đường lối, chủ trương do chủ thể lãnh đạo vạch ra; là hành động gương mẫu của chủ thể lãnh đạo trong thực hiện mục tiêu, đường lối đã vạch ra [126, tr.305].

Từ những điều nêu trên và khái niệm “Phát triển>NNLCLC ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung, tác giả luận án đi đến khái niệm:

*Tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển>NNLCLC là toàn bộ hoạt động của tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU với sự tham gia của các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, các tổ chức trong HTCT, tổ chức có liên quan và nhân dân địa phương trong xây dựng, ban hành các nghị quyết, quyết định,*

*kết luận của tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển>NNLCLC; lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát nhằm thực hiện thắng lợi các nghị quyết, quyết định, kết luận ấy, để>NNLCLC của từng tỉnh, thành phố và của toàn Vùng trong những năm tới có chất lượng cao hơn, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển KT-XH, của từng tỉnh, thành phố và của toàn Vùng.*

*Chủ thể lãnh đạo phát triển>NNLCLC ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung: tỉnh ủy, thành ủy mà thường xuyên và trực tiếp là BTVTU, TU.*

*Lực lượng tham gia lãnh đạo phát triển>NNLCLC ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung: các cấp ủy, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên của đảng bộ tỉnh, thành phố; các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy; các tổ chức trong HTCT, các tổ chức kinh tế, tổ chức, cá nhân có liên quan, quan tâm và nhân dân ở các tỉnh, thành phố và trong Vùng, nhất là chính quyền tỉnh, thành phố và các tổ chức liên quan trực tiếp đến>NNL,>NNLCLC. Mỗi chủ thể có những vị trí, vai trò khác nhau trong một giai đoạn thực hiện công tác phát triển>NNLCLC.*

*Nội dung của công tác là thực hiện các khâu của quá trình lãnh đạo từ xây dựng chủ trương, chương trình, đề án, nghị quyết, ban hành nghị quyết, tuyên truyền, vận động, tổ chức thực hiện nghị quyết, lãnh đạo các đối tượng thực hiện nhiệm vụ phát triển>NNLCLC, tiến hành sơ kết, tổng kết và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát quá trình lãnh đạo, tổ chức thực hiện chủ trương, nghị quyết về phát triển>NNLCLC ở mỗi tỉnh, thành phố nói riêng và cả Vùng kinh tế nói chung.*

*Mục đích của quá trình là nhằm hiện thực hiện thực hóa các mục tiêu, chỉ tiêu về phát triển>NNLCLC được xác định trong nghị quyết nhiệm kỳ đại hội cũng như các nghị quyết chuyên đề về phát triển>NNLCLC của các tỉnh, thành phố, qua đó góp phần phát triển KT-XH của các tỉnh, thành phố trong giai đoạn hiện tại và tương lai.*

**2.3.2. Nội dung lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

*Một là*, xác định mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp lớn phát triển>NNLCLC trong nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố nhiệm kỳ hiện tại, chuẩn bị và tạo cơ sở cho lãnh đạo thực hiện công việc này trong nhiệm kỳ tới.

Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo xác định các chỉ tiêu, mục tiêu, nhiệm vụ, phương hướng về phát triển>NNLCLC; chỉ đạo xây dựng chương trình hành động của đảng bộ tỉnh, thành phố thực hiện các nghị quyết, kết luận đó; coi trọng chuẩn bị và tạo cơ sở cho lãnh đạo thực hiện nghị quyết, quyết định của Đảng về phát triển>NNLCLC trong nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng sắp tới.

Trên cơ sở nghị quyết ĐHĐB đảng bộ tỉnh, thành phố nhiệm kỳ 2020-2025 về phát triển>NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo chỉ đạo xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, BTVTU, TU về cụ thể hóa, tập trung vào thực hiện các nội dung phát triển>NNLCLC, gồm: phát triển>NNLCLC về số lượng; cơ cấu; phẩm chất, trình độ trí tuệ, năng lực làm việc, năng lực công tác, uy tín và sức khỏe; ý thức tổ chức kỷ luật, phong cách, lễ lối làm việc, thái độ của cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị và nhân dân địa phương.

*Hai là*, lãnh đạo chính quyền cấp tỉnh, thành phố thể chế hóa, cụ thể hóa phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ thành các quyết định, đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Để hiện thực hóa các chỉ tiêu, mục tiêu, định hướng phát triển, sau khi ban hành nghị quyết, các tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU sẽ tiếp tục bước thứ hai là lãnh đạo chính quyền cấp tỉnh mà trực tiếp là UBND tỉnh, thành phố xây dựng đề án, chương trình, kế hoạch phát triển>NNLCLC và triển khai thực hiện nhằm đạt các chỉ tiêu, mục tiêu đã đề ra.

Cần thiết, các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo HĐND tỉnh, thành phố thể chế hóa nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy, xây dựng và ban hành các nghị quyết, chính sách của HĐND có liên quan đến phát triển>NNLCLC cũng như giám sát UBND tỉnh, thành phố thực hiện nhiệm vụ phát triển>NNLCLC.

*Ba là*, lãnh đạo thực hiện các nội dung, các khâu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thực hiện nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; các tỉnh ủy, thành ủy thống nhất lãnh đạo chỉ đạo UBND tỉnh, thành phố xây dựng, ban hành các chính sách thu hút NNLCLC cho các cơ sở GD-ĐT, trường chính trị cấp tỉnh của từng tỉnh, thành phố; đề ra đường lối, chủ trương, về công tác đào tạo nguồn nhân lực đối với HTCT, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cho 5 năm, 10 năm và 20 năm tới.

Đối với NNL phục vụ hoạt động SX, KD, trên cơ sở nhu cầu NNL cụ thể, các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo HĐND, UBND, các sở, ban, ngành, địa phương, các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp xây dựng chủ trương, đề án, chương trình phát triển NNL; cho chủ trương về các chính sách đào tạo, tuyển dụng và thu hút NNLCLC cho tỉnh, thành phố.

*Bốn là*, lãnh đạo cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy phát triển NNLCLC trên địa bàn.

Tỉnh ủy, thành ủy tập trung lãnh đạo, chỉ đạo cấp ủy trực thuộc gồm các huyện ủy, quận ủy, thị ủy, Đảng ủy khối, đảng ủy các trường đại học, cao đẳng, đảng đoàn Liên hiệp các KH-KT các tỉnh, thành phố quán triệt, cụ thể hóa, xây dựng kế hoạch, chương trình hành động thực hiện nghị quyết phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy.

Các tỉnh ủy, thành ủy chú trọng lãnh đạo cấp ủy cấp huyện, nhất là các huyện miền núi trong việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông; củng cố, phát triển mạng lưới giáo dục, nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục; xây dựng xã hội học tập, kết hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong nâng cao chất lượng GD-ĐT, tạo cơ sở và thuận lợi cho việc phát triển NNLCLC của từng tỉnh, thành phố. Khắc phục triệt để hiện tượng học sinh bỏ học đối với các huyện miền núi trong các tỉnh của Vùng kinh tế. Đẩy mạnh khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập.

*Năm là*, lãnh đạo công tác liên kết, phối hợp giữa các tỉnh, thành ủy và các lực lượng trong phát triển NNLCLC.



Căn cứ tình hình thực tế và các chỉ tiêu, nghị quyết của tỉnh, thành ủy cũng như các ban ngành về thực trạng>NNLCLC; các tỉnh ủy, thành ủy cho chủ trương, định hướng về liên kết trong công tác đào tạo giữa tỉnh, thành phố với các cơ sở giáo dục và đào tạo có chất lượng trong nước và ngoài nước bằng các chương trình, bản ghi nhớ cụ thể trên các lĩnh vực, ngành nghề mà>NNL hiện tại chưa thể đáp ứng.

Ngoài ra, từng tỉnh, thành phố, các tỉnh, thành ủy có thể căn cứ vào các thế mạnh cụ thể (KT-XH, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, ...) có thể định hướng xây dựng những chương trình, kế hoạch liên kết, hợp tác chuyên sâu trong phát triển>NNLCLC.

Sáu là, lãnh đạo sơ kết, tổng kết tổng kết các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương và nghị quyết của tỉnh, thành phố về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Sơ kết, tổng kết việc thực hiện nghị quyết nói chung và nghị quyết về>NNLCLC nói riêng có vai trò vô cùng quan trọng đối với sự lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy. Trước khi chuẩn bị sơ kết, tổng kết nghị quyết, chỉ thị, kết luận về phát triển>NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy chỉ đạo các cơ quan chức năng tham mưu xây dựng kế hoạch sơ, tổng kết; hướng dẫn về đề cương báo cáo một cách hệ thống, cụ thể, tránh chung chung, hình thức. Việc tổ chức sơ kết, tổng kết các chủ trương, nghị quyết về phát triển>NNLCLC phải đảm bảo tuân thủ quy trình, quy định. Công tác xây dựng báo cáo sơ kết, tổng kết phải mang tính định lượng, trong đó cần tập trung đánh giá một cách khái quát, ngắn gọn, tập trung vào những hạn chế, khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn triển khai thực hiện, nguyên nhân, bài học kinh nghiệm trong công tác lãnh đạo phát triển>NNLCLC. Cần thiết phải có hệ thống kết quả thể hiện bằng biểu mẫu, bảng số liệu minh chứng cụ thể. Sau sơ kết, tổng kết cần có những kiến nghị, đề xuất với Trung ương, với các cơ quan có liên quan nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện công tác lãnh đạo phát triển>NNLCLC. Sau hội nghị sơ kết, tổng kết, việc văn bản hóa nội dung chỉ đạo tiếp theo về phát triển>NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy cần được thực hiện kịp thời.

### **2.3.3. Phương thức lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên CNXH (Bổ sung, phát triển năm 2011) xác định PTLĐ của Đảng hiện nay: “Đảng lãnh đạo bằng cương lĩnh, chiến lược, các định hướng về chính sách và chủ trương lớn; bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động, tổ chức, kiểm tra, giám sát và bằng hành động gương mẫu của đảng viên” [33, tr.151]. Cuốn sách “*350 thuật ngữ xây dựng Đảng*” đã tổng hợp và khái quát khá đầy đủ về PTLĐ của Đảng (đã nêu trên). Văn kiện Đại hội XIII cũng tiếp tục nhấn mạnh: “Đảng lãnh đạo... bằng công tác tổ chức, cán bộ. Đảng lãnh đạo thông qua tổ chức đảng và đảng viên hoạt động trong các tổ chức của HTCT, tăng cường chế độ trách nhiệm cá nhân, nhất là người đứng đầu” [31, tr.196].

Từ những luận giải trên có thể xác định những PTLĐ cụ thể của tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC gồm:

*Một là*, lãnh đạo bằng các nghị quyết, định hướng lớn của tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trên cơ sở nghị quyết đại hội đại biểu toàn quốc và các nghị quyết chuyên đề của các hội nghị Ban Chấp hành Trung ương về GD-ĐT, KH-CN, về xây dựng đội ngũ trí thức, về phát triển NNLCLC gắn với Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số, đổi mới, sáng tạo; các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng xây dựng, ban hành các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Trong quá trình lãnh đạo phát triển NNLCLC tỉnh ủy, thành ủy bám chắc vào các nghị quyết, quyết định này để lãnh đạo, chỉ đạo, bảo đảm cho việc lãnh đạo, chỉ đạo sát thực, không chung chung, chủ quan...

*Hai là*, lãnh đạo thông qua phát huy vai trò quản lý của chính quyền tỉnh, thành phố trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để triển khai thực hiện trong toàn tỉnh, thành phố.

Bằng các nghị quyết, kết luận đã ban hành, các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo, chỉ đạo chính quyền tỉnh, thành phố, gồm hội đồng nhân dân (HĐND), ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh, thành phố thể chế hóa, cụ thể hóa thành các văn bản quy phạm pháp luật, các chương trình, đề án, nghị quyết về phát triển NNLCLC phù hợp với thực tiễn địa phương.

Song song với đó, các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo các cơ quan nhà nước cấp tỉnh thực hiện đúng các quy định về chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực phát triển NNLCLC theo các quy định của pháp luật hiện hành.

Đối với những lĩnh vực về đổi mới, sáng tạo, chưa có tiền lệ, tỉnh ủy, thành ủy cần thảo luận kỹ trước khi cho chủ trương, định hướng về tổ chức thực hiện đối với HĐND, UBND tỉnh, thành phố và các sở, ban ngành trong xây dựng chương trình, đề án tổ chức thực hiện. Điều này, vừa bảo đảm đúng định hướng, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển NNLCLC của tỉnh, thành phố và của Vùng.

*Ba là, lãnh đạo bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động.*

Tỉnh ủy, thành ủy tiến hành công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động CB, ĐV, các tổ chức đảng, chính quyền MTTQ, các tổ chức CT-XH và nhân dân trong tỉnh, thành phố tỉnh để các đối tượng lãnh đạo nhận thức sâu sắc nội dung các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU và của HĐND, UBND tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC. Qua đó, tạo nên sự đồng thuận, dẫn đến sự thống nhất ý chí và hành động thực hiện nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU và của HĐND, UBND tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC.

Coi trọng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động cán bộ, đảng viên, các cấp ủy, cán bộ chủ chốt, người đứng đầu; tăng cường công tác này trong các Liên hiệp các Hội KH-KT, các trường đại học, cao đẳng, ... để tiếp tục nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên, cấp ủy trong các tổ chức này về vai trò và trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân nêu trên đối với phát triển NNLCLC. Gắn

hiệu quả công tác phát triển NNLCLC với trách nhiệm lãnh đạo của cấp ủy, chính quyền, nhất là người đứng đầu.

*Bốn là*, bằng công tác tổ chức, cán bộ các cơ quan chính quyền tỉnh, thành phố và các tổ chức cơ quan hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh, thành phố.

Tỉnh ủy, thành ủy quán triệt sâu sắc các nghị quyết, quyết định của Đảng về công tác tổ chức, cán bộ và nhiệm vụ, giải pháp của Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về công tác tổ chức, cán bộ. Trên cơ sở đó, tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và ban hành các nghị quyết, quyết định về sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cơ quan chính quyền tỉnh, thành phố và các tổ chức, cơ quan hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, NNL và NNLCLC của tỉnh, thành phố và thực hiện đáp ứng yêu cầu phát triển NNLCLC. Tỉnh ủy, thành ủy tập trung lãnh đạo thực hiện tốt các giải pháp về công tác tổ chức và thực hiện các khâu của công tác cán bộ. Bằng việc làm này, tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo một cách sát sao, thực chất, hiệu quả việc phát triển NNLCLC.

*Năm là*, thông qua tổ chức đảng, đội ngũ đảng viên và bằng hành động gương mẫu của đảng viên hoạt động trong các cơ quan chính quyền, cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh, thành phố.

Các cơ quan chính quyền, cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, NNL, NNLCLC của tỉnh, thành phố là lực lượng nòng cốt trong thực hiện thắng lợi các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC. Trong các tổ chức này, đều có tổ chức đảng và đảng viên, chịu trách nhiệm lãnh đạo các cơ quan này thực hiện chức năng, nhiệm vụ, trong đó có nâng cao chất lượng GD-ĐT, phát triển NNL và NNLCLC.

Tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo các tổ chức đảng trong các cơ quan nêu trên tiến hành công tác xây dựng Đảng, nâng cao chất lượng lãnh đạo và thực hiện chức năng, nhiệm vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên của mình đáp ứng yêu

câu lãnh đạo các cơ quan này thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, trong đó có nhiệm vụ phát triển NNLCLC. Trong qua công việc này, tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo phát triển NNLCLC đạt chất lượng, hiệu quả. Các tỉnh ủy, thành ủy tăng cường lãnh đạo xây dựng cấp ủy, các bộ chủ chốt của tổ chức đảng nêu trên có chất lượng tốt, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; phát huy mạnh mẽ vai trò nêu gương của đảng viên trong thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC. Bằng cách này, tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo đạt kết quả việc phát triển NNLCLC.

*Sáu là*, lãnh đạo bằng việc phát huy vai trò của MTTQ, các tổ chức CT-XH, các tổ chức, lực lượng có liên quan và nhân dân địa phương tham gia vào sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển NNLCLC.

Tỉnh ủy, thành ủy coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo phát huy mạnh mẽ vai trò của MTTQ, các tổ chức CT-XH, các tổ chức, lực lượng có liên quan, như: các tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp, nhất là các tổ chức kinh tế và nhân dân địa phương tích cực tham gia đạt hiệu quả việc phát triển NNLCLC. Coi trọng lãnh đạo xây dựng tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt của các tổ chức này đáp ứng yêu cầu tham gia đạt hiệu quả việc phát triển NNLCLC. Tập trung vào việc tạo thuận lợi cho các tổ chức này tham gia xây dựng các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC, phản biện xã hội các dự thảo nghị quyết, quyết định về vấn đề này trước khi ban hành, giám sát việc thực hiện; hướng dẫn các tổ chức này tham gia phát triển NNLCLC theo chức năng, nhiệm vụ của từng tổ chức và đặc điểm hoạt động của từng tổ chức; ngăn chặn tiêu cực tham nhũng, lãng phí trong công tác phát triển NNLCLC.

*Bảy là*, lãnh đạo bằng công tác kiểm tra, giám sát.

Các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo, chỉ đạo công tác KT, GS các tổ chức đảng, đảng viên trong đảng bộ tỉnh, thành phố về thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC. Tập trung KT, GS các tổ chức đảng, đảng viên hoạt động trong các cơ quan chính quyền, cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, NNL, NNLCLC của tỉnh, thành phố

về thực hiện nhiệm vụ được giao. Tăng cường KT, GS các cấp ủy cấp huyện và tương đương, những đảng viên là cán bộ diện BTVTU, TU quản lý về thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC. Đặc biệt, coi trọng công tác kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm và công tác giám sát thường xuyên, chuyên đề.

Thông qua, công tác KT, GS (thường xuyên, chuyên đề, đột xuất...), các tỉnh ủy, thành ủy thực hiện việc biểu dương, khen thưởng những cá nhân, tổ chức thực hiện tốt các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC; đồng thời phê bình, nhắc nhở, phê bình những tổ chức, cá nhân sai phạm, xử lý kịp thời, nghiêm minh những tiêu cực.

#### **2.3.4. Vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

*Một là*, sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy là nhân tố quyết định việc hiện thực hóa đường lối, chủ trương, nghị quyết, quyết định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp trong nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC.

Đảng khẳng định: “sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng là nhân tố hàng đầu quyết định thắng lợi của cách mạng Việt Nam” [29, tr.66]. Chức năng, nhiệm vụ chủ yếu của tỉnh ủy, thành ở VKTTĐ miền Trung theo quy định của Đảng là lãnh đạo tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chấp hành nghị quyết ĐHĐB đảng bộ tỉnh, thành phố nhiệm kỳ hiện tại. Trong đó, có đường lối, chủ trương, nghị quyết, quyết định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp trong nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC. Tỉnh ủy, thành ủy phải lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương, nghị quyết, nhiệm vụ, giải pháp này. Sự lãnh đạo đúng đắn của các tỉnh ủy, thành ủy là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định thắng lợi việc phát triển NNLCLC của tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung.

*Hai là*, sự lãnh đạo đúng đắn của các tỉnh ủy, thành ủy là yếu tố rất quan trọng cổ vũ, động viên và thu hút các tổ chức CT-XH, các lực lượng và nhân dân địa phương tham gia phát triển NNLCLC tỉnh, thành phố.

Nhiệm vụ phát triển NNLCLC của các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung chỉ có thể được thực hiện thắng lợi khi có sự tham gia nhiệt tình, đạt hiệu quả của các tổ chức CT-XH, các lực lượng và nhân dân địa phương. Các tỉnh ủy, thành ủy trong Vùng có chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm cao nhất thực hiện công việc này. Bởi vậy, việc tỉnh ủy, thành ủy vận động, thuyết phục các tổ chức này và nhân dân thực hiện nhiệm vụ phát triển NNLCLC sẽ đạt hiệu quả và là yếu tố rất quan trọng cổ vũ, động viên và thu hút các tổ chức CT-XH, các lực lượng tham gia phát triển NNLCLC của các tỉnh, thành phố.

*Ba là*, là nhân tố chủ yếu tạo nên sự phát triển và phát huy vai trò của NNLCLC đối với sự phát triển mọi mặt của của từng tỉnh, thành phố, nhất là phát triển KT-XH.

Nguồn nhân lực chất lượng cao ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung chỉ có thể phát triển, thể hiện và khẳng định vai trò của mình đối với sự phát triển mọi mặt, nhất là KT-XH ở từng tỉnh, thành phố khi được sự lãnh đạo đúng đắn, hiệu quả của các tỉnh, thành ủy. Vì vậy, sự lãnh đạo đúng đắn, hiệu quả của các tỉnh, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung là nhân tố chủ yếu để NNLCLC ở từng tỉnh, thành phố phát triển, thể hiện rõ và khẳng định vai trò nêu trên.

*Bốn là*, là nhân tố quan trọng hàng đầu để NNLCLC của Vùng phát triển mạnh mẽ và là tổng hợp sự phát triển NNLCLC của từng tỉnh, thành phố, quyết định để Vùng xứng đáng với vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của mình.

Vai trò của VKTTĐ miền Trung là có thể thành hiện thực và được khẳng định phải có nhiều yếu tố, trong đó yếu tố quan trọng hàng đầu, có tính quyết định là NNLCLC của Vùng. Điều này lại phụ thuộc rất lớn và được quyết định bởi sự lãnh đạo đúng đắn, đạt hiệu quả của các tỉnh ủy, thành ủy trong vùng đối với phát triển NNLCLC của từng tỉnh, thành phố. Sự lãnh đạo đúng đắn, hiệu quả của các tỉnh, thành ủy đối với phát triển NNLCLC là nhân tố quyết định để NNLCLC của Vùng phát triển mạnh mẽ.

## **Tiểu kết chương 2**

Tỉnh ủy, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung lãnh đạo phát triển NNLCLC là toàn bộ hoạt động của tỉnh, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy với sự tham gia của các lực lượng có liên quan trong việc xây dựng, ban hành, lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát nhằm thực hiện thắng lợi các chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của từng tỉnh, thành phố và mục tiêu phát triển của Vùng kinh tế.

*Nội dung lãnh đạo phát triển NNLCLC của tỉnh ủy, thành ủy, gồm: Một là, xác định mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển NNLCLC. Hai là, lãnh đạo chính quyền cấp tỉnh, thành phố thể chế hóa, cụ thể hóa phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ thành các quyết định, đề án phát triển NNLCLC. Ba là, lãnh đạo thực hiện các nội dung, các khâu phát triển NNLCLC. Bốn là, lãnh đạo cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy phát triển NNLCLC trên địa bàn. Năm là, lãnh đạo công tác phối hợp giữa các tỉnh, thành ủy trong Vùng trong phát triển NNLCLC. Sáu là, lãnh đạo sơ kết, tổng kết tổng kết các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương và nghị quyết của tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC.*

*Phương thức lãnh đạo phát triển NNLCLC của tỉnh ủy, thành ủy, gồm: Một là, lãnh đạo bằng các nghị quyết, định hướng lớn của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, ThU về phát triển NNLCLC. Hai là, lãnh đạo thông qua phát huy vai trò quản lý của chính quyền tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC. Ba là, lãnh đạo bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động. Bốn là, bằng công tác tổ chức, cán bộ các cơ quan chính quyền tỉnh, thành phố và các tổ chức cơ quan hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, NNL và NNLCLC của tỉnh, thành phố. Năm là, thông qua tổ chức đảng, đội ngũ đảng viên và sự gương mẫu của đảng viên. Sáu là, bằng việc phát huy vai trò của MTTQ, các tổ chức CT-XH, các tổ chức, lực lượng có liên quan. Bảy là, bằng công tác KT, GS việc lãnh đạo và tổ chức thực hiện phát triển NNLCLC.*



### Chương 3

## CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO – THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ KINH NGHIỆM

### 3.1. THỰC TRẠNG CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG LÃNH ĐẠO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

#### 3.1.1. Ưu điểm

##### 3.1.1.1. Về thực hiện nội dung lãnh đạo

Một là, việc xác định mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp lớn phát triển NNLCLC trong nghị quyết đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh, thành phố nhiệm kỳ hiện tại, chuẩn bị và tạo cơ sở cho lãnh đạo thực hiện công việc này trong nhiệm kỳ tới có những tiến bộ đáng ghi nhận.

Quán triệt sâu sắc các chủ trương, nghị quyết của Trung ương về phát triển NNLCLC, trong những nhiệm kỳ gần đây, các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế luôn quan tâm đến công tác phát triển NNLCLC, trong đó, thành phố Đà Nẵng là địa phương có những chính sách về phát triển NNLCLC thuộc diện sớm nhất của cả nước và luôn được bổ sung, điều chỉnh với những bước đi lâu dài, mang tính chiến lược. Các đảng bộ tỉnh trong Vùng đều xác định mục tiêu, quan điểm, phương hướng và nhiệm vụ, giải pháp lớn đối với công tác này trong Văn kiện ĐHĐB đảng bộ tỉnh, thành phố nhiệm kỳ 2015-2020 và nhiệm kỳ 2020-2025. Cụ thể:

- Nghị quyết Đại hội lần thứ XXI, nhiệm kỳ 2015 - 2020 của Đảng bộ Thành phố xác định: “Thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, gắn với phát triển NNLCLC, đặc biệt là đội ngũ nhà giáo, cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học, doanh nhân và lao động lành nghề” [37, tr.79-80]. Để cụ thể hóa nhiệm vụ trên, Thành ủy Đà Nẵng ban hành Quyết định 13100-QĐ/TU ngày 23/4/2015 về ban hành Đề án phát triển NNLCLC khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020, trong đó, mục tiêu

của công tác này nhằm “đáp ứng kịp thời nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công của thành phố Đà Nẵng và góp phần tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia giỏi phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của thành phố” [96, tr.2].

- Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế đã đưa phát triển NNLCLC thành một trong 06 chương trình trọng điểm của nhiệm kỳ 2020-2025 với hệ thống nhóm giải pháp chiến lược như “ban hành chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng, thu hút NNL có trọng tâm, trọng điểm, nhất là NNLCLC, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH. Gắn phát triển NNLCLC với ứng dụng công nghệ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hướng tới xây dựng nền kinh tế số” [44, tr.83].

- Ngay sau khi kết thúc ĐHĐB Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020-2025, Tỉnh ủy Bình Định đã ban hành Chương trình hành động về thực hiện Nghị quyết Đại hội XX Đảng bộ tỉnh, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII về nâng cao chất lượng NNL của tỉnh Bình Định giai đoạn 2020-2025. Trong đó, Chương trình xác định mục tiêu:

Phát triển NNLCLC nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH, xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh trong giai đoạn mới, nhất là đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức. Chú trọng đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực theo định hướng phát triển của tỉnh, mở rộng hội nhập và giao lưu với khu vực và quốc tế [92, tr.2].

Đảng bộ tỉnh Quảng Nam xác định:

Phát triển NNLCLC gắn với việc chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nghiên cứu hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo, thu hút và tuyển dụng và sử dụng nhân tài. Chuẩn hóa và tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước, từng bước thích ứng với môi trường công nghệ số [40, tr.164].

- Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi xác định: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ đột phá, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [42, tr.110].

Từ việc xác định đúng mục tiêu, phương hướng phù hợp như đã nêu trên đã tác động rất tích cực đến sự phát triển>NNLCLC của các tỉnh, thành phố trên nhiều phương diện từ chuyển dịch cơ cấu>NNLCLC cho đến sự phát triển ngày càng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của>NNLCLC ở tất cả các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế, tạo nên sự phát triển về KT-XH của các tỉnh, thành phố của Vùng trong nhiều nhiệm kỳ qua.

*Hai là*, lãnh đạo chính quyền cấp tỉnh, thành phố thể chế hóa phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ thành các quyết định, đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng được chú trọng.

Trên cơ sở nghị quyết, đề án của Trung ương và của tỉnh ủy, thành ủy, HĐND, UBND tỉnh thành phố của Vùng Kinh tế đã nghiêm túc cụ thể hóa, thể chế hóa bằng các chương trình hành động, chính sách cụ thể trong phát triển>NNL chất lượng cao đi kèm với những nguồn lực để tổ chức thực hiện.

Đầu tiên, HĐND các tỉnh đều đã ban hành những nghị quyết về phát triển>NNLCLC.

- Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi ngay từ đầu nhiệm kỳ 2015 - 2020 đã ban hành Nghị quyết số 22/2016/NQ-HĐND ngày 30/9/2016 về chính sách thu hút, ưu đãi>NNLCLC đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi với mức hỗ trợ rất đáng khích lệ.

- Hội đồng nhân dân thành phố Đà Nẵng ban hành Nghị quyết số 160/2018/NQ-HĐND ngày 12/7/2018 về quy định chế độ phụ cấp thu hút đối với công chức, viên chức và người lao động làm việc tại Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Đà Nẵng.

- Đối với tỉnh Bình Định, HĐND tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 11/2022/NQ-HĐND ngày 20/7/2022 quy định về chính sách thu hút>NNLCLC và hỗ trợ phát triển>NNL tỉnh Bình Định giai đoạn 2022 – 2025.

Đối với UBND các tỉnh, thành phố, UBND các tỉnh, thành phố đã tiếp tục cụ thể hóa định hướng, mục tiêu phát triển>NNLCLC bằng các quyết định, đề án, cụ thể:

- Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định đã ban hành Quyết định số 47/2022/QĐ-UBND ngày 21/7/2022 của UBND tỉnh Bình Định về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Định 2022 - 2025.

- Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng đã ban hành Quyết định số 1901/QĐ-UBND ngày 15/3/2012 ban hành “Đề án phát triển nhân lực cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng đến năm 2015”.

- Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam đã ban hành Kế hoạch số 75/KH-UBND ngày 05/01/2023 về phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Nam đến năm 2025.

- Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế đã ban hành Quyết định số 1071/QĐ-UBND ngày 11/5/2023 về phê duyệt Đề án “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”.

*Như vậy, có thể thấy, các chương trình, đề án của chính quyền cùng cấp trong Vùng kinh tế đã có độ bao phủ rộng đối với các lĩnh vực, đối tượng, vừa có tính toàn diện và cũng có tính đặc thù trong phát triển của từng địa phương cụ thể, ở từng giai đoạn cụ thể trong sự phát triển của các tỉnh, thành phố.*

*Ba là, lãnh đạo thực hiện các nội dung, các khâu phát triển NNLCLC của các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế có những đột phá tích cực.*

Đây là một trong những nội dung rất quan trọng trong phát triển NNLCLC mà các tỉnh, thành phố đều xác định và tổ chức thực hiện hết sức quyết liệt và đạt một số kết quả cụ thể như:

- Đảng bộ thành phố Đà Nẵng, ngay từ ĐHĐB Đảng bộ đầu tiên sau khi thành phố được thành lập (Đại hội lần thứ XVII, tháng 10/1997) đã có những chủ trương đầu tiên cho việc đào tạo, thu hút NNLCLC nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt NNL, nhất là NNL ở khu vực công. Qua các kỳ đại hội tiếp theo, thành phố đều xác định nhiệm vụ phát triển NNLCLC, trong đó tập trung vào 03 mũi nhọn là đào tạo, tuyển dụng và thu hút là những trọng tâm của chính

sách nhằm tạo ra những bước đột phá trong phát triển KT-XH của thành phố. Mục tiêu chính thành phố Đà Nẵng hướng đến là xây dựng được 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 và cán bộ trẻ có tài năng để tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Đổi mới cách thức thu hút NNLCLC, kết hợp với triển khai các cơ chế, chính sách trọng dụng người có tài năng đang công tác trong khu vực công; nhằm góp phần xây dựng và phát triển NNLCLC đến năm 2030. Trong nhiệm kỳ 2015-2020 và những năm giữa nhiệm kỳ 2020-2025, thành phố đã từng bước xây dựng được một đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý khu vực công đủ phẩm chất, năng lực, uy tín và ngang tầm nhiệm vụ. Các chính sách cơ bản “đảm bảo hài hòa giữa công tác đào tạo và thu hút các chuyên gia đầu ngành để tham gia các lĩnh vực, vị trí quan trọng. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố dưới 40 tuổi, có khoảng 35-40% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế” [38, tr.96].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi đã ban hành và tổ chức thực hiện 03 đề án xoay quanh công tác đào tạo NNL đối với HTCT. Đó là, Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện BTVTU quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035; Đề án số 09-ĐA/TU, ngày 27/01/2022 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030; Đề án số 12-ĐA/TU, ngày 07/9/ 2022 về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cho HTCT của tỉnh trong 05 năm, 10 năm, 20 năm. Từ năm 2010 đến nay, “đối với cán bộ cấp tỉnh, tỉnh đã cử 5.803 lượt cán bộ ở các cơ quan cấp tỉnh đi đào tạo sau đại học trong và ngoài nước, đào tạo lý luận chính trị, trong đó có 1.220 lượt cán bộ (29 tiến sĩ, 374 thạc sĩ); đào tạo lý luận chính trị 817 đồng chí (496 cao cấp, cử nhân, 321 trung cấp)” [121, tr.6]. Nhằm cụ thể hóa mục tiêu tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, trong năm 2023-2024, Thường trực Tỉnh ủy Quảng Ngãi đã tổ chức lễ công bố quyết định cho 11 cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) về cơ sở đảm nhận các chức vụ bí thư, chủ tịch

UBND cấp xã trong tỉnh. Đây là cách làm mới, thể hiện quyết tâm chính trị rất cao của tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu mang tính chiến lược trong công tác cán bộ của tỉnh. Đối với đào tạo NNLCLC phục vụ hoạt động SX, KD, trong giai đoạn 2016 - 2020, “tỉnh đã mở 35 lớp bồi dưỡng về khởi sự doanh nghiệp, 11 lớp bồi dưỡng về quản trị doanh nghiệp, 05 lớp bồi dưỡng về quản trị doanh nghiệp chuyên sâu với sự tham gia của hơn 2.000 học viên” [117, tr.12].

- Tỉnh Thừa Thiên Huế đánh giá: “đội ngũ nhân lực trong 04 lĩnh vực trụ cột của Thừa Thiên Huế (giáo dục, y tế, văn hóa - du lịch và khoa học công nghệ) về cơ bản đã đáp ứng đủ về số lượng, chất lượng được nâng lên. Nhân lực chất lượng cao của tỉnh chủ yếu tập trung trong 03 lĩnh vực trụ cột là giáo dục, y tế và văn hóa du lịch. Đội ngũ trí thức có học hàm, học vị giáo sư, phó giáo sư chiếm tỷ lệ cao, đứng thứ ba toàn quốc và đứng đầu khu vực miền Trung” [133, tr.30].

Về công tác đào tạo NNL phục vụ hoạt động SX, KD, chính sách đào tạo và thu hút nhân lực có trình độ cao, chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp áp dụng các hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế, xác lập quyền sở hữu công nghiệp trong vùng Kinh tế được quan tâm; các tỉnh, thành phố đã kịp thời sửa đổi, bổ sung một số cơ chế, chính sách về đào tạo, phát triển NNL.

- Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định đã thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút NNLCLC và hỗ trợ phát triển NNL tỉnh Bình Định giai đoạn 2022-2025. Ngoài thu hút, tỉnh còn tổ chức tôn vinh trí thức khoa học công nghệ tiêu biểu; hỗ trợ và tạo điều kiện cho Trung tâm quốc tế khoa học và giáo dục liên ngành tổ chức thành công 80 hội thảo khoa học và các lớp học chuyên đề quốc tế với sự tham gia của nhiều nhà khoa học đạt giải Nobel và các nhà khoa học nổi tiếng trên thế giới; xây dựng Đề án “Phát triển Khu đô thị Khoa học Quy Hòa đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035”; thu hút được một số dự án công nghệ phần mềm, trí tuệ nhân tạo đầu tư trên địa bàn [36, tr.10]. Đây là mô hình hoạt động rất mới mẻ và gợi mở rất nhiều vấn đề trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo

đối với các tỉnh, thành ủy còn lại trong thu hút>NNLCLC khi tỉnh Bình Định đã thực hiện thành công hướng đi trên.

- Tỉnh Quảng Nam cũng chú trọng công tác đào tạo>NNLCLC đối với khu vực XS, KD, tập trung vào>NNL cho hoạt động du lịch bằng Kế hoạch số 75/KH-UBND ngày 05/01/2023 về phát triển>NNL ngành du lịch đến năm 2025 với mục tiêu phát triển nguồn lực lao động du lịch đảm bảo về số lượng và chất lượng, chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ lao động đang làm việc trong lĩnh vực du lịch của tỉnh.

*Bốn là*, lãnh đạo cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn được quan tâm.

Xác định GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển, được ưu tiên đi trước một bước trong các chương trình phát triển KT-XH; trong những nhiệm kỳ qua, bám sát sự chỉ đạo của Trung ương, BTV các tỉnh ủy, thành ủy đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc với nhiều cơ chế, chính sách liên quan, tạo điều kiện cho sự nghiệp GD-ĐT phát triển, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Trên cơ sở các nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, thành phố, các huyện, thị, thành ủy, các tổ chức đảng trực thuộc đều tổ chức quán triệt nội dung nghị quyết của Trung ương, của Tỉnh ủy, thành ủy về phát triển>NNLCLC đến cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, hội viên, đoàn viên và nhân dân; đồng thời các cấp ủy các cấp trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy đều xây dựng kế hoạch cụ thể thực hiện.

Trên cơ sở các nghị quyết, đề án, kết luận của Trung ương và của các tỉnh, thành ủy, thời gian qua, các cấp ủy, chính quyền địa phương cấp huyện Vùng Kinh tế đã cụ thể hóa, thể chế hóa hàng trăm kế hoạch, chương trình thực hiện nghị quyết về phát triển>NNLCLC đối với cấp ủy cấp mình.

- Ở tỉnh Quảng Ngãi, “các tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi đã xây dựng và ban hành gần 150 văn bản liên quan cụ thể hóa, thể chế hóa để lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện Kết luận 17-KL/TU về phát triển>NNL phục vụ HTCT và khu vực SX, KD ở cấp mình” [117, tr.2].

- Ở Tỉnh Bình Định, trong 10 năm qua (2013-2023), để cụ thể hóa các chủ trương về phát triển NNLCLC, “các huyện, thị ủy, thành ủy trực thuộc Tỉnh ủy Bình Định cũng đã thể chế hóa, cụ thể hóa và đã ban hành 07 chương trình hành động, 66 kế hoạch về tổ chức thực hiện Nghị quyết 27-NQ/TW, Kết luận 52-KL/TW về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT và các chương trình hành động về phát triển nguồn nhân lực của tỉnh” [94, tr.2].

Từ sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy, cơ cấu NNLCLC theo lĩnh vực, ngành nghề có xu hướng chuyển dịch tích cực theo hướng lao động có trình độ kỹ năng có xu hướng tăng ở từng tỉnh, thành phố và toàn vùng. Thành phố Đà Nẵng và tỉnh Thừa Thiên Huế có sự chuyển dịch tích cực nhất với tỷ lệ NNLCLC làm việc tập trung ở ngành dịch vụ chiếm tỷ lệ cao. Tỉnh Thừa Thiên Huế đánh giá: “Nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong ngành dịch vụ chiếm khoảng 82,2% tổng số lao động; nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong các ngành công nghiệp - xây dựng, nông - lâm - thủy sản thấp, chỉ chiếm tỷ trọng tương ứng là 15,65% và 2,13%” [133, tr.21]. Tỉnh Quảng Ngãi cũng đánh giá NNLCLC phục vụ hoạt động SX, KD có sự phát triển: “Đội ngũ doanh nhân của tỉnh ngày càng lớn mạnh, năng động, sáng tạo, chú trọng xây dựng thương hiệu, thích ứng với hội nhập quốc tế và có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh” [117, tr.21].

*Năm là*, lãnh đạo công tác phối hợp giữa các tổ chức, ban ngành trong tỉnh, thành phố và giữa các tỉnh, thành ủy trong Vùng trong phát triển NNLCLC đáp ứng yêu cầu thực hiện mục tiêu phát triển của VKTTĐ miền Trung được các tỉnh ủy, thành ủy quan tâm và đồng thuận.

Trên cơ sở Nghị quyết 39-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX và Kết luận số 25-KL/TW của Bộ Chính trị khóa XI về phát triển KT-XH và bảo đảm QP, AN Vùng Bắc Trung bộ và duyên hải Trung Bộ và mới nhất là Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển KT-XH và bảo đảm QP, AN Vùng Bắc Trung bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, các tỉnh, thành phố trong Vùng Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung nói chung cũng như VKTTĐ miền Trung đã triển khai một số hoạt động liên kết, phối hợp như tổ chức nhiều



hội thảo, hội nghị và các cuộc họp giao ban để bàn về các giải pháp phát triển liên kết vùng. Trong các hội nghị như “Hội nghị liên kết phát triển các khu kinh tế, các khu công nghiệp VKTTĐ miền Trung” ngày 05/5/2018 tại thành phố Huế, “Hội nghị phát triển du lịch miền Trung và Tây Nguyên” năm 2019 tại thành phố Huế và mới nhất là Tọa đàm “Liên kết phát triển Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung trong bối cảnh mới” do Ban Chỉ đạo tổng kết Nghị quyết số 39-NQ/TW và Tỉnh ủy Quảng Nam phối hợp tổ chức năm 2022 đều nhấn mạnh đến việc liên kết vùng nói chung, trong đó nhấn mạnh đến việc liên kết vùng trong phát triển NNLCLC với phương châm “phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Vùng kinh tế nên được thực hiện ở cấp vùng hơn là cấp tỉnh” [6, tr.68].

Vì vậy, dựa trên thực trạng chất lượng NNLCLC hiện có, các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế thời gian qua đều có những chủ trương đẩy mạnh việc liên kết, phối hợp trong phát triển NNLCLC. Bắt đầu từ những chủ trương lớn của Đảng, Chính phủ về liên kết Vùng trong phát triển KT-XH nói chung, Tổ điều phối Vùng (gồm các đồng chí Bí thư và Chủ tịch UBND tỉnh, thành phố trong Vùng), Nhóm tư vấn liên kết Vùng (đặt tại Viện Nghiên cứu, phát triển KT-XH Đà Nẵng, gồm các nhà khoa học, chuyên gia thuộc Viện, trường đại học trong cả nước), Trung tâm tư vấn - nghiên cứu phát triển miền Trung (là cơ quan thường trực giúp Tổ điều phối) và bộ phận chuyên trách tại các địa phương (đặt tại Sở Kế hoạch và đầu tư mỗi tỉnh, thành phố). Các tỉnh ủy, thành ủy thường xuyên lãnh đạo đã thường xuyên lãnh đạo thực hiện các nhiệm vụ phối hợp trong việc đào tạo NNLCLC tại các trường đại học, viện nghiên cứu trong vùng nhằm phát huy thế mạnh của mỗi địa phương và mỗi cơ sở đào tạo, tránh tối đa sự trùng lặp, kém hiệu quả.

Sáu là, việc sơ kết, tổng kết công tác lãnh đạo, chỉ đạo phát triển NNLCLC được coi trọng và lãnh đạo thực hiện đạt hiệu quả.

Xác định đây là nhiệm vụ quan trọng nên trong nhiều nhiệm kỳ qua, công tác sơ kết, tổng kết công tác này trong nhiều nhiệm kỳ qua luôn được các tỉnh ủy, thành ủy chú trọng và thực hiện có hiệu quả. Thực hiện chỉ đạo của BTV

các tỉnh ủy, thành ủy, ban Tổ chức các tỉnh ủy, thành ủy làm đầu mối phối hợp đã ban hành văn bản yêu cầu và đôn đốc các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng báo cáo sơ kết việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC. Nhìn chung, các cấp ủy, các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương trong HTCT Vùng kinh tế đã nghiêm túc triển khai thực hiện, xây dựng và thực hiện chế độ báo cáo sơ kết, tổng kết về công tác phát triển NNLCLC đúng quy định. Các báo cáo đã bám sát đề cương, tập trung đánh giá, làm rõ những kết quả đạt được, những mặt còn hạn chế, vướng mắc và nguyên nhân trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng NNL, nhất là nhân lực trong HTCT và phục vụ SX, KD của 02 nhiệm kỳ gần nhất. Định kỳ 06 tháng và hàng năm, các tỉnh ủy, thành ủy đều tiến hành sơ kết, tổng kết các nhiệm vụ phát triển KT-XH, các nhiệm vụ trọng tâm và đột phá về NNLCLC. Đồng thời, BTV các tỉnh ủy, thành ủy đã rà soát, bổ sung, ban hành văn bản và chỉ đạo Đảng đoàn HĐND tỉnh, Ban Cán sự đảng UBND tỉnh ban hành nhiều văn bản liên quan để triển khai thực hiện nghị quyết về phát triển NNLCLC.

- Ở tỉnh Quảng Ngãi, các tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương trong toàn tỉnh đã “xây dựng và ban hành gần 130 văn bản liên quan nhằm cụ thể hóa, thể chế hóa để lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện sự lãnh đạo, chỉ đạo, sơ kết, tổng kết công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở cấp mình” [118, tr.17].

- Để đánh giá kết quả lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ, hàng năm, Tỉnh ủy Bình Định đã tiến hành sơ kết, tổng kết việc thực hiện Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội XX Đảng bộ tỉnh, Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Định giai đoạn 2022-2025 và “giao Sở Kế hoạch và Đầu tư là đơn vị chủ trì, các sở, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố phối hợp thực hiện công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” [92, tr.6].

Để đổi mới công tác lãnh đạo, chỉ đạo, BTV các tỉnh ủy, thành ủy đều tổ chức làm việc với các ban thường vụ cấp ủy cấp huyện và các ban, ngành có

liên quan về tình hình thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm, đột phá liên quan đến công tác phát triển>NNLCLC, kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc phát sinh từ cơ sở trong quá trình tổ chức thực hiện.

Qua khảo sát phục vụ đề tài cho thấy có 72,6% và 26,3% ý kiến (đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý); 61,0 % và 26,5% ý kiến (đối với cán bộ không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) cho rằng nội dung lãnh đạo phát triển>NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy là “có nhiều ưu điểm” và “đạt yêu cầu”. Chỉ khoảng 1,1% đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý) và 13% đối với cán bộ không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) cho rằng nội dung lãnh đạo phát triển>NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy là chưa đạt yêu cầu. Điều này khẳng định, các nội dung lãnh đạo mà các tỉnh, thành phố đang xác định và tổ chức thực hiện hiện nay đã và đang mang lại nhiều kết quả tích cực, tạo ra sự đồng thuận trong thực hiện ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế.

### ***3.1.1.2. Về thực hiện phương thức lãnh đạo***

*Một là*, lãnh đạo bằng các nghị quyết của tỉnh ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng toàn diện hơn.

Các tỉnh, thành ủy trong Vùng kinh tế đều đã tích cực, chủ động trong ban hành các nghị quyết, đề án, chương trình hành động nhằm nâng cao chất lượng>NNL,>NNLCLC của HTCT và phục vụ SX, KD. Các tỉnh, thành ủy trong Vùng từ 2015 đến nay đã ban hành tổng cộng hơn 10 nghị quyết, đề án, chương trình hành động thực hiện nhiệm vụ phát triển>NNLCLC (bình quân mỗi tỉnh ủy, thành ủy ban hành 02 văn bản lãnh đạo, chỉ đạo).

- Thành phố Đà Nẵng ban hành Quyết định 13100-QĐ/TU ngày 23/4/2015 về ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020 và Đề án số 02-ĐA/TU ngày 20/10/2021 về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

- Tỉnh ủy Bình Định ban hành Chương trình hành động số 07-CTr/TU, ngày 14/5/2021 về thực hiện Nghị quyết Đại hội XX Đảng bộ tỉnh, Nghị quyết Đại

hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII về nâng cao chất lượng NNL của tỉnh Bình Định giai đoạn 2020-2025.

- Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế trên cơ sở đánh giá thực trạng và dự báo nhu cầu NNLCLC cũng đã ban hành Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 13/5/2022 về phát triển NNL, nhất là NNLCLC tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Tỉnh ủy Quảng Ngãi từ năm 2007 đến nay đã ban hành 04 nghị quyết, kết luận về phát triển NNL, nhất là NNLCLC mà mới nhất là Kết luận số 298-KL/TU ngày 13/4/2021 của Tỉnh ủy khóa XX về tiếp tục phát triển NNLCLC, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ.

- Tỉnh ủy Quảng Nam đã ban hành Kết luận số 29-KL/TU ngày 04/5/2021 về thực hiện ba nhiệm vụ đột phá chiến lược (*đầu tư kết cấu hạ tầng đồng bộ, phát triển nguồn nhân lực và cải thiện môi trường đầu tư*) giai đoạn 2022 – 2025 và Đề án số 10-ĐA/TU về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2022 – 2025 và định hướng đến năm 2030.

Ngoài ra, một số tỉnh, thành phố căn cứ tình hình cụ thể về NNL tại địa phương đã rất tích cực, chủ động xây dựng và ban hành các nghị quyết, đề án riêng về phát triển NNL đối với các ngành, lĩnh vực trụ cột khác như phát triển đội ngũ giáo viên, nhân lực ngành y tế, du lịch (được các tỉnh quan tâm nhiều nhất) nhân lực du lịch, phát triển đội ngũ doanh nhân, nhân lực CNTT phục vụ chuyển đổi số...

Có thể khẳng định, sự toàn diện về cách đặt vấn đề, tên gọi của nghị quyết cũng như về sự phủ rộng các đối tượng, các ngành, các lĩnh vực cần phát triển NNLCLC như trên vừa góp phần giải quyết kịp thời những hạn chế trước mắt về phát triển NNLCLC đồng thời tính đến sự phát triển lâu dài của tỉnh, thành phố trên cơ sở dự báo trong phát triển KT-XH sẽ kéo theo sự phát triển NNLCLC phục vụ cho sự phát triển của từng tỉnh, thành phố.

*Hai là*, việc lãnh đạo thông qua phát huy vai trò quản lý của chính quyền tỉnh, thành phố để triển khai thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng đồng bộ và chất lượng hơn.

Đối với HĐND tỉnh, thành phố, trên cơ sở nghị quyết, đề án của Trung ương và của tỉnh ủy, thành ủy, HĐND tỉnh thành phố của Vùng kinh tế đã nghiêm túc cụ thể hóa, thể chế hóa bằng các chương trình hành động, chính sách cụ thể trong phát triển NNLCLC đi kèm với những nguồn lực để tổ chức thực hiện.

- Ở tỉnh Quảng Ngãi, trên cơ sở các nghị quyết của Tỉnh ủy về phát triển NNLCLC, HĐND, UBND đã chủ động tích cực trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách toàn diện về phát triển NNLCLC như thực hiện Đề án chọn cử bác sỹ giỏi, được đào tạo chính quy đi bồi dưỡng chuyên sâu ở các bệnh viện lớn, có uy tín trong và ngoài nước cả về chuyên môn và kinh nghiệm quản lý; chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân, nhà quản lý doanh nghiệp; Quy định về sử dụng ngân sách để hỗ trợ đào tạo nghề, phát triển NNL phục vụ SX, KD; Kế hoạch thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ các lĩnh vực tinh cần ưu tiên thu hút giai đoạn 2021-2025. Đề án đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực công nghệ thông tin, trước hết phục vụ cho hệ HTCT thực hiện nhiệm vụ quản lý và phát triển nhanh chuyển đổi số đạt mức trung bình khá của cả nước trước năm 2025 đáp ứng yêu cầu Chính phủ số, kinh tế số và xã hội số. Các chính sách này đều xác định rõ về cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp tổ chức thực hiện khá nghiêm túc trong nhiệm kỳ 2020-2025 nhằm mục tiêu tạo động lực phát triển mới, phấn đấu đưa tỉnh Quảng Ngãi trở thành tỉnh khá của khu vực miền Trung và Tây Nguyên.

- Ở tỉnh Quảng Nam, trên cơ sở xác định nhiệm vụ đột phá, HĐND, UBND tỉnh cũng đã rất chủ động, sáng tạo trong việc tổ chức thực hiện các chương trình, đề án về phát triển NNLCLC như Đề án lựa chọn, hỗ trợ đào tạo, quy hoạch, theo dõi, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tương lai cho HTCT của tỉnh; Đề án phát triển NNL đáp ứng chỉ tiêu nhiệm vụ lĩnh vực ngành y tế đã đề ra trong Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX; phấn đấu đạt mức trung bình của cả nước; Đề án chuẩn hóa giáo viên các bậc học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở giai đoạn 2021-2025 và những năm

tiếp theo; Kế hoạch phát triển giáo dục nghề nghiệp của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 có đánh giá kết quả từng năm, từng giai đoạn.

- Tỉnh Bình Định, bên cạnh chú trọng việc phát triển phát triển>NNLCLC nói chung, HĐND, UBND tỉnh đã chọn 02 đột phá là đột phá về thu hút và đột phá về phát triển>NNL du lịch. Đối với đột phá thu hút, tỉnh đã gồm 06 nhóm đối tượng thu hút như Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ, nhà khoa học, chuyên gia trong nước và nước ngoài (có ít nhất 03 đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh trở lên được cơ quan có thẩm quyền công nhận) thuộc các ngành, lĩnh vực phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh; sinh viên tốt nghiệp đại học đạt loại xuất sắc tại các cơ sở giáo dục đại học ở trong nước; giáo viên trực tiếp bồi dưỡng học sinh đạt giải nhất các kỳ thi học sinh giỏi quốc gia, giải chính thức các kỳ thi học sinh giỏi khu vực, quốc tế; Nhà giáo giáo dục nghề nghiệp trực tiếp đào tạo các sinh viên đạt giải nhất kỳ thi quốc gia, giải chính thức tại các kỳ thi khu vực, quốc tế; huấn luyện viên trực tiếp đào tạo vận động viên đạt huy chương vàng tại Đại hội thể dục thể thao toàn quốc, đạt huy chương tại các giải thi đấu thể dục thể thao khu vực, quốc tế. Đối với đột phá về>NNL du lịch, Bình định xác định phát triển mũi nhọn du lịch quốc tế, tạo ra sản phẩm du lịch mới, định hướng đến năm 2030 với mục tiêu “đưa du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh vào năm 2030” [130, tr.2].

- Trong thời gian qua, UBND tỉnh Thừa Thiên Huế cũng đã chủ động, tích cực triển khai các chính sách có liên quan về phát triển>NNL, nhất là>NNLCLC tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Các chương trình, đề án tập trung vào 05 nhóm>NNLCLC chủ yếu gồm cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan Đảng, đoàn thể; cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh và huyện; công chức, viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp, ưu tiên các lĩnh vực GD-ĐT, Y tế, khoa học - công nghệ, du lịch; cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn; lãnh đạo, chủ doanh nghiệp và lực lượng lao động trực tiếp sản xuất trong xã hội và học sinh, sinh viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm “đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng về quy mô và chất lượng làm nền tảng và lợi thế đặc biệt quan trọng để thúc đẩy chuyển dịch cơ

cầu kinh tế sang các ngành mũi nhọn, trọng điểm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh giai đoạn 2021-2025 và 2026-2030 nhanh và bền vững, sớm đưa Thừa Thiên Huế trở thành thành phố trực thuộc Trung ương” [133, tr.2].

Bên cạnh đó, các sở, ngành đóng vai trò quan trọng đối với công tác trên như ban Tổ chức tỉnh ủy, thành ủy, các sở Nội vụ, sở GD-ĐT, sở Lao động – Thương binh và xã hội, sở KH-ĐT cũng đã tích cực tham mưu cho tỉnh ủy, thành ủy, HDND, UBND tỉnh, thành phố trong việc ban hành một số kế hoạch, đề án phát triển NNL ở các ngành lĩnh vực. Như đối với Đề án phát triển NNL, nhất là NNLCLC tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030, UBND tỉnh đã giao cho 12 sở có nhiệm vụ chủ trì, phối tổ chức thực hiện. UBND tỉnh Quảng Ngãi cũng đã giao 11 cơ quan liên quan chủ trì, phối hợp nghiên cứu ban hành 05 kế hoạch, đề án có liên quan đến công tác phát triển NNL ở một số lĩnh vực như phát triển NNL lĩnh vực y tế, CNTT, NNL cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ doanh nhân của tỉnh.

Có thể khẳng định, chính sự năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm, hành động quyết liệt vì sự phát triển của các tỉnh, thành phố, các ban ngành trong từng tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC đã tạo ra những đột phá mới, có những mô hình hay về tổ chức, về cách làm tốt trong tổ chức thực hiện xuất hiện nhiều hơn tại thành phố Đà Nẵng (Viện nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao), tỉnh Bình Định (chọn lĩnh vực đột phá của đột phá), Quảng Ngãi (đào tạo nghề chất lượng cao) và một vài tỉnh khác. Qua quá trình tổ chức thực hiện đã tạo ra sự chuyển biến lớn về cơ cấu, chất lượng NNLCLC của các tỉnh thành phố.

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi, nhận định: “chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được cải thiện và nâng cao rõ rệt. Nhờ đó, kết quả giải quyết công việc được cải thiện, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của địa phương” [113, tr.16].

- Thành ủy Đà Nẵng đã đánh giá: “đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý chí vượt qua khó khăn, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng trong việc hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận và các đoàn thể chính trị - xã hội trong sạch, vững mạnh theo tinh thần Nghị quyết đại hội các nhiệm kỳ đề ra” [101, tr.449].

- Tỉnh Thừa Thiên Huế cũng nhận định: “trình độ các nhóm nhân lực được nâng lên rõ rệt. Năm 2016, nguồn nhân lực chất lượng cao có trình độ đại học, trên đại học làm việc tại các sở, ban, ngành là 57,9% đã tăng lên 74,8% vào năm 2020” [133, tr.24].

*Ba là*, lãnh đạo bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động trong phát triển NNLCLC có sự chủ động và nhiều cách làm sáng tạo.

Thực hiện chỉ đạo của Ban Thường vụ các tỉnh ủy, thành ủy, các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương trong Vùng kinh tế đều đã tích cực, chủ động và nghiêm túc xây dựng kế hoạch và tổ chức học tập, quán triệt các nghị quyết, đề án phát triển NNL, NNLCLC gắn với chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ở đơn vị, địa phương mình.

- Đề công tác tuyên truyền thực hiện nghị quyết có hiệu quả, Tỉnh ủy Bình Định yêu cầu các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc tỉnh ủy; Đảng đoàn HĐND tỉnh, Ban Cán sự đảng UBND tỉnh, các ban của tỉnh ủy; các sở, ban ngành, MTTQ và các tổ chức CT-XH tổ chức quán triệt nội dung Chương trình hành động số 07-CTr/TU đến cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, hội viên, đoàn viên và nhân dân; xây dựng kế hoạch cụ thể để tổ chức thực hiện tại địa phương, đơn vị mình. Tỉnh ủy Bình Định yêu cầu tất cả cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tham gia học tập, quán triệt nghị quyết phải viết thu hoạch cá nhân và gửi về ban thường vụ cấp ủy nơi quản lý cán bộ hoặc lãnh đạo cơ quan, đơn vị theo phân cấp quản lý cán bộ [92, tr.7].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi trên cơ sở Hướng dẫn số 65-HD/BTGTW ngày 28/5/2018 của Ban Tuyên giáo Trung ương, BTV Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 138-KH/TU ngày 28/6/2018 về học tập, quán triệt, tuyên truyền và



triển khai thực hiện các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII của Đảng và Nghị quyết của Hội nghị Tỉnh ủy khóa XIX về phát triển NNLCLC cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở. Trên cơ sở hướng dẫn của Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, đã có 72 cấp ủy, tổ chức đảng, các địa phương, cơ quan đơn vị tổ chức quán triệt Kết luận 17-KL/TU đến toàn thể cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động của đơn vị mình [117, tr.5].

- Tỉnh ủy Quảng Nam đánh giá việc tổ chức học tập, quán triệt, tuyên truyền các nghị quyết về GD-ĐT, NNLCLC được thực hiện nghiêm túc, sâu rộng đến chi bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên các tổ chức CT-XH và trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. “Công tác tuyên truyền nghị quyết được các cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo, đơn đốc thực hiện. Các cơ quan chức năng đẩy mạnh tuyên truyền bằng nhiều hình thức phong phú, nhất là Báo Quảng Nam, Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh mở chuyên trang, chuyên mục để tuyên truyền nghị quyết” [112, tr.2]

Để tôn vinh NNLCLC trong HTCT, hàng năm, các tỉnh, thành phố đều tổ chức tôn vinh những cá nhân có nhiều đóng góp cho sự nghiệp KH-CN. Các tỉnh, thành phố hàng năm đều tổ chức gặp mặt và tôn vinh “Trí thức khoa học và công nghệ” nhân ngày Khoa học và Công nghệ Việt Nam.

*Bốn là*, lãnh đạo bằng công tác tổ chức, cán bộ các cơ quan chính quyền tỉnh, thành phố và các tổ chức, cơ quan hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, NNL và NNLCLC của tỉnh, thành phố có nhiều đổi mới đáng ghi nhận.

Các tỉnh ủy, thành ủy đã lãnh đạo chính quyền cùng cấp ban hành nhiều văn bản nhằm ban hành nhiều nghị quyết, đề án lãnh đạo, chỉ đạo nhiệm vụ công tác tổ chức, cán bộ với nhiều điểm đổi mới, sáng tạo, chưa có trong tiền lệ. Trong đó, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, uy tín, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ. Thời gian qua, các tỉnh ủy, thành ủy Vùng Kinh tế đều đã ban hành các đề án, nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý của từng địa phương, trong đó nhiều tỉnh đã đặt chỉ tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ cho 10, 20 năm tới nhằm bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ của từng địa

phương; trong đó có nhiều tỉnh, thành phố đặt mục tiêu giới thiệu nguồn cán bộ của tỉnh, thành phố cho Trung ương.

- Tỉnh Quảng Ngãi đã ban hành Đề án số 12-ĐA/TU ngày 07/9/2022 về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cho HTCT của tỉnh trong 05 năm, 10 năm, 20 năm đến với mục tiêu giới thiệu nguồn cán bộ lãnh đạo cho Trung ương.

- Thành phố Đà Nẵng ban hành Đề án số 02-ĐA/TU ngày 20/10/2021 về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

Thông qua công tác lãnh đạo đối với các tổ chức cơ quan hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, NNL và NNLCLC của tỉnh, thành phố, các tỉnh ủy, thành ủy đều quan tâm lãnh đạo các sở GD-ĐT, sở Lao động – Thương binh và xã hội, các trường đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn mỗi tỉnh, thành phố cũng như toàn Vùng kinh tế xây dựng các kế hoạch, chương trình hành động thực hiện công tác GD-ĐT, phát triển NNLCLC.

- Tỉnh ủy Quảng Nam đã “giao Ban Tuyên giáo, Ban Tổ chức làm đầu mối trong việc kiểm tra việc tổ chức thực hiện đối với các chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC đối với các cơ quan hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT ở mỗi địa phương” [108, tr.3].

- Thành ủy Đà Nẵng:

Giao Ban Tổ chức Thành ủy chịu trách nhiệm tổng hợp nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao; tham mưu xây dựng chỉ tiêu các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khối cơ quan Đảng, Mặt trận và đoàn thể. Sở Nội vụ là cơ quan chủ trì tổ chức hoạt động thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến làm việc cho thành phố. Tổng hợp nhu cầu nhân lực chất lượng cao, tham mưu xây dựng chỉ tiêu các hoạt động phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khối chính quyền [96, tr.11].

Về lãnh đạo thông qua các cơ sở GD-ĐT trong từng tỉnh, thành phố đã có sự quan tâm. Các trường chính trị cấp tỉnh và các cơ sở giáo dục đại học địa

phương có những bước tiến đáng ghi nhận về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cũng như đội ngũ giảng viên.

- Đối với hệ thống các trường chính trị tỉnh, thành phố, trên cơ sở Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 của Ban Bí thư về Trường Chính trị chuẩn, các tỉnh ủy, thành ủy đều đã lãnh đạo ban hành các Đề án xây dựng trường Chính trị tỉnh đạt các tiêu chí trường chính trị chuẩn mức I, định hướng xây dựng đạt chuẩn mức II với nhiều cơ chế, giải pháp mới nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập chương trình trung cấp lý luận chính trị; chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên, viên chức đủ phẩm chất, năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn. Hiện nay đã có Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh (tỉnh Thừa Thiên Huế) đạt chuẩn mức I (11/2023), các trường Chính trị tỉnh, thành phố còn lại đều phấn đấu đạt chuẩn mức I vào năm 2025 và năm 2026, phấn đấu chuẩn mức II vào năm 2030.

- Đối với các cơ sở đào tạo khác, các tỉnh ủy, thành ủy đã chỉ đạo Ban cán sự đảng UBND các tỉnh (đối với các trường đại học địa phương) xây dựng Đề án sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động; đẩy mạnh đào tạo, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên tại chỗ; khuyến khích giảng viên trẻ đi đào tạo trình độ sau đại học ở nước ngoài. Tỉnh ủy Quảng Ngãi đánh giá việc triển khai thực hiện các chính sách, pháp luật đối với phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục thực hiện đảm bảo đúng quy định, đầy đủ, kịp thời. “Các chính sách về tuyển dụng, bố trí, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cơ bản phù hợp; chính sách về lương, phụ cấp, chính sách ưu đãi, thu hút đặc thù, đáp ứng yêu cầu về hỗ trợ, động viên, khuyến khích đội ngũ nhà giáo yên tâm công tác và nâng cao chất lượng dạy học, cống hiến cho sự nghiệp phát triển GD-ĐT, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại mỗi địa phương” [122, tr.16]. Đối với tỉnh Quảng Nam, thông qua các nghị quyết, đề án của tỉnh, “các cơ sở giáo dục đào tạo (Đại học Quảng Nam, Cao đẳng Quảng Nam) đã triển khai thực hiện chính sách thu hút có đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, đào tạo về làm việc tại tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2015-2020 với tổng kinh phí thực hiện trên 32 tỷ đồng” [112, tr.11].

*Năm là*, lãnh đạo thông qua tổ chức đảng và đảng viên và bằng hành gương mẫu của đảng viên hoạt động trong các cơ quan chính quyền, cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh, thành phố có chuyển biến tích cực.

Các tỉnh ủy, thành ủy mà hạt nhân là BTV, Đảng đoàn HĐND tỉnh, thành phố, Ban cán sự đảng UBND các tỉnh, thành phố luôn giữ vững vai trò tiên phong trong thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng và của tỉnh ủy, thành ủy về phát triển NNLCLC. Bên cạnh đó, cấp ủy, tổ chức đảng trong toàn HTCT của các tỉnh, thành phố đã giữ vai trò hạt nhân lãnh đạo, gương mẫu chấp hành, chủ động xây dựng đề án, chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện có hiệu quả các nghị quyết, kết luận của tỉnh ủy, thành ủy về phát triển GD-ĐT, NNL, NNLCLC. Cụ thể:

- Thành ủy Đà Nẵng đã đánh giá: “đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý chí vượt qua khó khăn, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng trong việc hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận và các đoàn thể chính trị - xã hội trong sạch, vững mạnh theo tinh thần Nghị quyết đại hội các nhiệm kỳ đề ra” [101, tr.449].

- Đảng bộ tỉnh Quảng Nam đánh giá: “trên cương vị là cán bộ lãnh đạo, chủ chốt ngành, địa phương, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đã thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, quyết tâm vượt qua khó khăn, chủ động, sáng tạo trong việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, tạo được sự chuyển biến tích cực” [40, tr.128].

- Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế cũng đánh giá: “các đồng chí Tỉnh ủy viên, Ủy viên Ban Thường vụ thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh. Có phong cách gần dân, học dân, tôn trọng nhân dân, sẵn sàng đối thoại với nhân dân. Trong nhiệm kỳ, không có đồng chí nào vi phạm kỷ luật” [44, tr.111].

Đối với lãnh đạo các cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, NNL, NNLCLC của tỉnh, thành phố; các tỉnh ủy, thành ủy đã ban hành nhiều văn bản, nghị quyết, quyết định, chương trình, kế hoạch, đề án cụ thể hóa chính

sách phát triển giáo dục trên địa bàn. Các tỉnh ủy, thành ủy các tỉnh luôn quan tâm chỉ đạo, theo dõi, kiểm tra, tổ chức đánh giá việc triển khai thực hiện các kế hoạch, đề án về đổi mới GD-ĐT theo từng giai đoạn đã xác định. Thông qua ban cán sự đảng UBND các tỉnh, thành phố, các chủ trương, quan điểm của tỉnh ủy, thành ủy được cấp ủy và thủ trưởng các cơ sở GD-ĐT, đã lãnh đạo các cơ quan, đơn vị khoa học quán triệt và triển khai tại cơ quan, đơn vị mình. Đảng đoàn Liên hiệp các Hội KH-KT các tỉnh, thành phố đã tích cực tham mưu cho Tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU các chủ trương, nhiệm vụ phát triển GD-ĐT, đội ngũ trí thức; đồng thời phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong tham gia tư vấn, phản biện các chủ trương, nhiệm vụ phát triển NNLCLC ở mỗi tỉnh, thành phố và được các tỉnh ủy, thành ủy đều ghi nhận và đánh giá cao.

Sáu là, lãnh đạo phát huy vai trò của MTTQ, các tổ chức CT-XH các cấp các tổ chức, lực lượng có liên quan trong phát triển NNLCLC; phối hợp các tổ chức này với cấp ủy, chính quyền các cấp trong thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp phát triển NNLCLC có những chuyển biến đáng ghi nhận.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho MTTQ và các tổ chức CT-XH phát huy tốt vai trò của mình, các tỉnh ủy, thành ủy đều ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo nhằm phát huy tốt vai trò và thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ của mình trong tham gia tư vấn, phản biện và giám định xã hội. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế đã lãnh đạo “Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức CT-XH, Liên hiệp các Hội KH-KT tỉnh lấy ý kiến góp ý của các tổ chức trong hệ thống, đặc biệt là đội ngũ trí thức vào việc xây dựng các nghị quyết, chính sách, đề án của các tỉnh ủy, thành ủy về công tác giáo dục – đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức” [124, tr.14].

Nhiều ý kiến đóng góp, phản biện tâm huyết của MTTQ, các tổ chức CT-XH, các nhà khoa học đã được cấp ủy, chính quyền tiếp thu nghiêm túc trong công tác soạn thảo và ban hành nghị quyết, đề án. Sau khi nghị quyết, đề án phát triển NNL được ban hành, MTTQ và các tổ chức CT-XH đều thực hiện việc tuyên truyền, quán triệt và xây dựng các chương trình, kế hoạch phát triển NNLCLC trong nội bộ tổ chức cũng như công tác phối hợp thực hiện. Đồng

thời, thông qua chương trình giám sát độc lập hoặc phối hợp thực hiện theo chương trình giám sát của HĐND cùng cấp, MTTQ và các tổ chức CT-XH đã đóng góp nhiều ý kiến tâm huyết, khả thi nhằm bổ sung, điều chỉnh các chính sách về phát triển NNLCLC của địa phương như các chế độ chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh NNLCLC ở từng tỉnh, thành phố.

Nhiều tỉnh, thành phố như Bình Định, Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng đã từng bước hoàn thiện môi trường, điều kiện thuận lợi cho hoạt động giám sát, phản biện xã hội đối với các chính sách phát triển của tỉnh, thành phố. Cụ thể

- Tỉnh ủy Bình Định trong những nhiệm kỳ qua đã chỉ đạo các cấp ủy, chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT-XH trong tỉnh tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách, tạo hành lang pháp lý khuyến khích đội ngũ trí thức - tinh hoa của NNLCLC tham gia tư vấn, phản biện, giám định xã hội và tham mưu hoạch định các chủ trương, chính sách, các dự án phát triển KT-XH, QP, AN, xây dựng HTCT của địa phương [94, tr.2].

Ngoài ra, hoạt động đối thoại giữa đội ngũ trí thức và người đứng đầu cấp ủy, chính quyền đã cởi mở, dân chủ hơn. Các vấn đề quan trọng được bàn bạc, thống nhất, đặc biệt là các việc tham mưu, hoạch định chiến lược phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, QP, AN, xây dựng HTCT.

*Bây là*, lãnh đạo bằng công tác kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được chú trọng.

Căn cứ chương trình kiểm tra, giám sát toàn khóa của BCH đảng bộ, chương trình KT, GS của UBKT tỉnh ủy, thành ủy; các tỉnh ủy, thành ủy đã chỉ đạo cấp ủy, HĐND các cấp tiến hành công tác KT, GS đối với UBND và các cơ quan trong công tác tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển NNLCLC với những trọng tâm, trọng điểm được xác định ngay từ đầu nhiệm kỳ cũng như hàng năm.

Công tác kiểm tra thực hiện nhiệm vụ phát triển NNLCLC được tập trung vào các nội dung trọng tâm như kết quả công tác thể chế hóa, cụ thể hóa nghị quyết của Trung ương, của tỉnh ủy, thành ủy về phát triển NNLCLC tại đơn vị, địa phương, việc tổ chức thực hiện các chỉ tiêu, mục tiêu về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức; công tác đào tạo,

bồi dưỡng cán bộ; cơ chế thu hút, tuyển dụng; công tác đào tạo nghề chất lượng cao đối với một số lĩnh vực.

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi xác định 16 nội dung trọng tâm KT, GS của nhiệm kỳ 2020-2025, trong đó, xác định “nhiệm vụ số 4 là KT, GS việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm, đột phá (về phát triển>NNLCLC) theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020-2025” [116, tr.2].

- Ban Chỉ đạo thực hiện Chương trình hành động số 07-CTr/TU ngày 14/5/2021 về nâng cao chất lượng>NNL của Tỉnh ủy Bình Định giai đoạn 2020-2025 trong từng năm đều có kế hoạch KT, GS việc thực hiện đối với ban cán sự đảng, đảng đoàn, các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy và các cơ quan, đơn vị có liên quan.

- Đảng bộ tỉnh Quảng Nam đã lãnh đạo thực hiện 03 nhiệm vụ đột phá giai đoạn 2016-2020; “trên cơ sở lãnh đạo của Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh thể chế hóa bằng các cơ chế, chính sách để triển khai đạt kết quả tích cực” [109, tr.131].

Qua khảo sát phục vụ đề tài cho thấy, có 72,6% và 26,3% ý kiến (đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý); 61,9 % và 25% ý kiến (đối với cán bộ không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) cho rằng phương thức lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là “có nhiều ưu điểm” và “đạt yêu cầu”. Chỉ khoảng 1,1% đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý) và 13,1% (đối với cán bộ không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) cho rằng phương thức lãnh đạo phát triển>NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy là chưa đạt yêu cầu. Từ đó cho thấy, về phương thức lãnh đạo trên các phương diện của các tỉnh ủy, thành ủy đã có những bước tiến đáng ghi nhận. Chính điều này vừa thể hiện được uy tín, trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, đồng thời cũng vừa góp phần phát huy được tính chủ động sáng tạo của chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT-XH và nhân dân trong vùng trong công tác phát triển>NNLCLC tại từng tỉnh, thành phố cũng như toàn Vùng kinh tế.

### **3.1.2. Hạn chế, khuyết điểm**

#### **3.1.2.1. Về thực hiện nội dung lãnh đạo**

*Một là*, việc lãnh đạo xác định những định hướng, nhiệm vụ, giải pháp lớn về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở từng tỉnh, thành phố và của Vùng vẫn còn một số điểm chưa có tính bao quát, chưa có sự bứt phá trong tư duy.

Một số tỉnh tuy đã chú trọng đến việc đề ra quan điểm, mục tiêu và những định hướng lớn đối với NNL, NNLCLC nhưng vẫn còn thiếu sự chuẩn bị toàn diện các yếu tố trước khi ban hành nghị quyết, kết luận về phát triển NNLCLC. Biểu hiện cụ thể có thể nhận thấy đó là một số tỉnh vẫn ít tổ chức những hội nghị chuyên đề, hội thảo, tọa đàm mang tính chuyên sâu để bàn bạc những vấn đề mới, mang tính chiến lược, xác định điểm nghẽn, chọn khâu đột phá trong phát triển NNLCLC của mỗi tỉnh. Việc tranh luận về các nội dung còn có ý kiến khác nhau trong các nội dung nghị quyết còn ít, chất lượng thảo luận chưa cao, chủ yếu là thống nhất với những dự thảo nghị quyết, đề án của các cơ quan tham mưu chuẩn bị. Nội dung nghị quyết, kết luận khi ban hành cơ bản là những vấn đề đã được quy định tại các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước mà chưa có sự đột phá mang tính đặc thù địa phương.

- Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi đánh giá: “việc lựa chọn, đề xuất trình Tỉnh ủy thảo luận, kết luận những chủ trương, giải pháp thực hiện các nhiệm vụ đột phá (trong đó có nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao) còn ít, trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương còn nóng vội, chưa tính toán, cân nhắc kỹ” [42, tr.137].

- Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế cũng thừa nhận: “trong lãnh đạo vẫn chưa có sự bứt phá về tư duy, nhận thức trên một số vấn đề mới chưa sâu sắc nhất là tư duy, nhận thức lãnh đạo tổ chức triển khai các nhiệm vụ trọng tâm, đột phá (trong đó có nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao)” [44, tr.104].

Bên cạnh đó, trước những biến động về tình hình chính trị ở các tỉnh, thành phố đã bắt đầu xuất hiện tư tưởng đùn đẩy trách nhiệm, ngại đổi mới, dám nghĩ, dám làm ở một bộ phận cán bộ đảng viên trong HTCT nên các tỉnh ủy, thành ủy (Quảng Ngãi, Bình Định, Quảng Nam, Thừa Thiên Huế) đã phải ban hành các văn bản về chấn chỉnh tác phong, lề lối làm việc và nâng cao trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức; đẩy mạnh



tinh thần dám nghĩ, dám nói, dám làm vì lợi ích chung ở các cấp ủy, cơ quan, đơn vị, cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức ở từng tỉnh, thành phố. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến chất lượng một số nghị quyết của các tỉnh, thành phố nói chung cũng như các nghị quyết, đề án về phát triển NNL, NNLCLC còn chưa cao như kỳ vọng.

*Hai là*, lãnh đạo HĐND, UBND trong cụ thể hóa, thể chế hóa nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy về phát triển NNLCLC thành các đề án, chương trình, kế hoạch, chính sách để phát triển NNL trong thực tiễn còn chậm, nhiều nội dung còn lúng túng. Cụ thể, nhiều nội dung đề ra trong các nghị quyết, kế hoạch về thực hiện nghị quyết phát triển NNLCLC sau nhiều năm vẫn chưa hoặc chậm triển khai như các chương trình, đề án cụ thể liên quan đến các nhóm đối tượng của công tác. Tỉnh ủy Quảng Ngãi đánh giá: “nhiều nội dung đề ra trong kế hoạch thực hiện nghị quyết phát triển nguồn nhân lực đến nay (2021) chưa hoặc chậm triển khai thực hiện, trong đó có một số nội dung thuộc về trách nhiệm của tỉnh” [147, tr.15].

Tỉnh ủy Quảng Ngãi cũng thừa nhận: “một số dự thảo nghị quyết, đề án về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đã có ý kiến chỉ đạo của các tỉnh ủy nhưng do vướng nhiều cơ chế, chính sách của Trung ương, bộ, ngành (về thu hút, đãi ngộ, cơ chế tài chính) phải xin ý kiến các cấp, ngành nên công tác ban hành cũng còn chậm, gây ảnh hưởng chung đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện” [118, tr.23].

Đối với việc lãnh đạo thông qua các cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, các cơ sở đào tạo chất lượng cao, đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt, đội ngũ giảng viên, hạn chế dễ nhận thấy đó là một số cấp ủy, chính quyền địa phương của các tỉnh vẫn chưa quan tâm đúng mức đến công tác đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT. Chất lượng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo còn hạn chế, nhất là đội ngũ có trình độ tiến sĩ. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế nhận định: “đội ngũ cán bộ có trình độ cao (tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư) còn rất thấp, phần nào ảnh hưởng đến hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các trường đại học, cao đẳng” [124, tr.22]. Tỉnh Quảng Ngãi nhiều năm

qua đã “ban hành nhiều chính sách phát triển, thu hút, trọng dụng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên có trình độ cao nhưng kết quả đạt được còn rất hạn chế” [117, tr.23].

Ngoài ra, có một số dự thảo nghị quyết, đề án về thu hút>NNLCLC đã có ý kiến chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy nhưng do vướng nhiều cơ chế, chính sách của Trung ương, bộ, ngành (về thu hút, đãi ngộ, cơ chế tài chính) phải xin ý kiến các cấp, ngành nên công tác ban hành cũng còn chậm, gây ảnh hưởng chung đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện.

*Ba là*, lãnh đạo thực hiện các nội dung, các khâu phát triển>NNLCLC của các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế vẫn còn hạn chế, bất cập.

Điều dễ dàng nhận thấy trong tất cả các nghị quyết, đề án về phát triển>NNLCLC của các tỉnh, thành phố đều đánh giá công tác đào tạo, thu hút>NNLCLC của HTCT cũng như khu vực SX, KD trong Vùng thực hiện chưa tốt. Đối với công tác đào tạo>NNLCLC, qua lãnh đạo tổ chức thực hiện ở các tỉnh, thành phố thời gian qua đã bộc lộ một số hạn chế.

- Tỉnh Quảng Ngãi thừa nhận: “việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có trường hợp chưa gắn kết với công tác quy hoạch, nhu cầu thiết yếu của vị trí việc làm. Việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ ngoại ngữ, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ, công chức còn rất hạn chế. Một bộ phận cán bộ có biểu hiện trì trệ, thiếu tinh thần học tập, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới” [117, tr.19]. Đối với>NNLCLC phục vụ hoạt động SX, KD, “chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu; chưa gắn với nhu cầu nhân lực của ngành, lĩnh vực cụ thể và yêu cầu đổi mới cơ cấu kinh tế - xã hội của tỉnh [117, tr.22].

- Ngay cả thành phố Đà Nẵng vốn rất chủ động, sáng tạo đối với công tác trên nhưng cũng thẳng thắn nhận định trong lãnh đạo, chỉ đạo một số nhiệm vụ phát triển KT-XH chưa theo kịp tình hình, một số vấn đề còn bất cập như “đột phá về đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đạt yêu cầu đề ra,

còn thiếu lao động lãnh nghề, công nhân kỹ thuật, nhân sự quản lý điều hành, chuyên gia cao cấp” [41, tr.119-120].

- Tỉnh ủy Quảng Nam đánh giá trình độ, chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên nhưng vẫn vẫn còn một bộ phận chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và đòi hỏi từ thực tiễn. Tỉnh “vẫn chưa có chiến lược đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý một cách bài bản và hệ thống. Từ đó dẫn đến thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phát sinh từ thực tiễn; thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn sâu ở một số lĩnh vực” [145, tr.4].

- Tỉnh Thừa Thiên Huế nhận định: “đội ngũ cán bộ có trình độ cao (tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư) còn rất thấp, phần nào ảnh hưởng đến hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các trường đại học, cao đẳng” [124, tr.22]. Đối với>NNLCLC trong khu vực SX, KD, “trong các hạn chế về trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ của nguồn nhân lực đang được các doanh nghiệp đánh giá có mức độ đáp ứng yêu cầu thấp nhất trong tất cả các kỹ năng làm việc của người lao động” [133, tr.32].

Đối với thực hiện các chính sách thu hút>NNLCLC, hầu hết các tỉnh, thành phố đều nhận định công tác này còn nhiều hạn chế.

- Tỉnh Quảng Ngãi đánh giá: “chính sách thu hút, ưu đãi nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh gặp nhiều khó khăn, nhất là sau khi dừng thực hiện Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016 của UBND tỉnh. Từ năm 2018 đến nay chỉ thu hút được 07 trường hợp nào nhưng tình trạng bác sĩ, bác sĩ có tay nghề cao, có kinh nghiệm công tác thôi việc ở các bệnh viện công để ra làm việc ở bệnh viện tư ngày càng nhiều (đã có 68 bác sĩ bỏ việc, thôi việc, chuyển công tác) dẫn đến nguy cơ thiếu hụt bác sĩ, nhất là ở tuyến cơ sở ngày càng tăng” [117, tr.19].

- Tỉnh Quảng Nam đánh giá: “tỉnh còn thiếu cơ chế, chính sách để thu hút và phát huy đội ngũ chuyên gia giỏi” [40, tr.63]

Từ sự hạn chế, bất cập trong công tác đào tạo và thu hút như đã nêu trên đã dẫn đến sự phân bố>NNLCLC của từng tỉnh, thành phố và Vùng kinh tế còn

nhiều hạn chế. Trong khi>NNLCLC tập trung nhiều ở khu vực của HTCT (do được quan tâm, đầu tư hơn) ở một số tỉnh chưa đảm bảo tinh kế thừa, hẫng hụt, nhất là đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp thì>NNLCLC ở các ngành công nghiệp, nông - lâm - ngư nghiệp và các khu vực kinh tế ngoài nhà nước của các tỉnh, thành phố đang thiếu nghiêm trọng. Đây là khó khăn và lực cản đáng kể đối với sự phát triển KT-XH của Vùng kinh tế trong những năm tới. Ngoài ra, cách đây hơn 10 năm, các nhà khoa học của Vùng kinh tế đã nhận định “tình trạng dịch chuyển nguồn nhân lực chất lượng cao đi khỏi các tỉnh đang có chiều hướng tăng, ảnh hưởng không nhỏ tới cấu trúc nguồn nhân lực của Vùng” [9, tr.31] thì nhiều nguyên nhân khác nhau (mà chủ yếu là yếu tố kinh tế, thu nhập, môi trường làm việc...),>NNLCLC xuất thân từ Vùng kinh tế đã rời quê hương miền Trung đến các vùng kinh tế lớn khác làm việc hiện nay vẫn đang diễn ra, gây nên tình trạng thiếu>NNLCLC của Vùng. Có thể khẳng định, công tác đào tạo, thu hút>NNLCLC cho đến thời điểm hiện tại vẫn đang là vấn đề nan giải lớn của các tỉnh, thành phố ở Vùng kinh tế.

*Bốn là*, lãnh đạo cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn đôi lúc còn chưa sâu sát.

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chủ trương, nghị quyết của một số cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc tỉnh ủy, thành ủy phát triển>NNLCLC các tỉnh, thành phố đối với công tác GD-ĐT, phát triển>NNLCLC đôi lúc còn chưa thường xuyên, sâu sát; cá biệt có nơi buông lỏng lãnh đạo, quản lý, thiếu kiểm tra, giám sát dẫn đến công tác phát triển>NNLCLC ở cấp huyện chưa thực sự tương xứng với tiềm năng, thế mạnh địa phương. Cụ thể:

- Tỉnh ủy Quảng Nam đánh giá: “một số cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị chưa đầu tư đúng mức cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, tổ chức quán triệt, kiểm tra, đôn đốc thực hiện có hiệu quả các chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp đề ra trong các nghị quyết về giáo dục đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Công tác tham mưu, quản lý nhà nước, quản lý ngành, quản trị của

các cơ sở giáo dục, đào tạo và cơ chế, chính sách còn một số bất cập” [112, tr.18].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi đánh giá: “một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa quan tâm đúng mức đến công tác đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo; công tác phối hợp giữa các cấp, các ngành chưa đồng bộ, hiệu quả chưa cao” [122, tr. 22].

- Tỉnh ủy Bình Định cũng thừa nhận: “một số cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị chưa quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm đã nêu trong hiện Nghị quyết 27-NQ/TW (khoá X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hoá đất nước” [94, tr14].

Những hạn chế nhất định trên phần nào ảnh hưởng đến chất lượng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Biểu hiện như chất lượng giáo dục phổ thông ở từng tỉnh, thành phố có sự không đồng đều giữa các cơ sở giáo dục ở đô thị, nông thôn, các cấp học, bậc học, nhất là các cơ sở giáo dục mầm non. Giáo dục ở 22 huyện miền núi của 04 tỉnh vẫn còn gặp rất nhiều khó khăn. Biểu hiện cụ thể như ở tỉnh Quảng Nam khi “tình trạng phòng học tạm, lớp học ghép tại các điểm trường ở các thôn, xã vùng cao đều tồn tại ở hầu khắp các huyện miền núi của tỉnh [112, tr.16].

Khảo sát phục vụ đề tài cho thấy, khi được hỏi về mức độ đáp ứng của các cơ sở GD-ĐT tại địa phương trước yêu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng>NNLCLC đối với đối tượng giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thì chỉ có 20,0% ý kiến trả lời “đáp ứng tốt”, 61,1% ý kiến trả lời “đáp ứng yêu cầu” và 18,9% trả lời “chưa đáp ứng yêu cầu”; đối với đối tượng không giữ chức vụ, lần lượt là 12,9%, 49,6% và có đến 37,5% ý kiến cho rằng “đáp ứng tốt”, “đáp ứng yêu cầu” và “chưa đáp ứng yêu cầu” [Phụ lục số 14]. Đây cũng là vấn đề cần quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy trong thời gian tới bằng những giải pháp quyết liệt và hiệu quả hơn nữa.

*Năm là*, việc lãnh đạo công tác phối hợp giữa các tỉnh, thành ủy trong Vùng trong lãnh đạo phát triển>NNLCLC tạo nên>NNLCLC của Vùng đáp ứng yêu

câu thực hiện mục tiêu phát triển của VKTTĐ miền Trung vẫn còn chưa đi vào chiều sâu thật sự của sự phối hợp.

Công tác liên kết, phối hợp, hợp tác trong phát triển NNLCLC kết quả đạt được vẫn chưa được như tham vọng của các tỉnh, thành phố; vẫn còn dừng lại ở những biên bản ghi nhớ, quy chế phối hợp và thỏa thuận hợp tác mà chưa đi sâu vào các hiệp ước, các hợp đồng đào tạo một cách thực chất. Công tác phối hợp đào tạo NNLCLC ở trình độ đại học hoặc sau đại học đối với khu vực tư hoặc đối với con em trong Vùng kinh tế thực hiện vẫn chưa hiệu quả, số lượng rất ít. Thực trạng trên đã được nêu ra tại Hội thảo khoa học “*Phát triển nguồn nhân lực cho Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*” từ năm 2011 với rất nhiều giải pháp được đề xuất khá thiết thực nhưng cho đến nay mặc dù đã có những chuyển biến nhưng vẫn chưa mang lại hiệu quả như mong đợi. Trong đó, liên kết đào tạo NNLCLC nói chung còn nhiều hạn chế, trong đó, “đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đội ngũ giáo viên không có sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục đại học trong vùng [6, tr.80].

Sáu là, công tác sơ kết, tổng kết công tác lãnh đạo, tổ chức thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn những hạn chế nhất định.

Qua các văn kiện ĐHĐB đảng bộ các tỉnh, thành phố cũng như các nghị quyết, báo cáo chuyên đề về lãnh đạo và tổ chức thực hiện công tác phát triển NNLCLC, bên cạnh những ưu điểm như đã nêu thì vẫn còn những hạn chế nhất định. Đó là sự quan tâm, sâu sát từ khâu xây dựng chương trình kế hoạch, thường xuyên tiến hành cũng như các kết luận, kiến nghị sau kiểm tra, giám sát vẫn chưa có đủ “sức nặng” nhất định làm chuyển biến mang tính đột phá đối với vấn đề. Cụ thể:

- Tỉnh Thừa Thiên Huế nhận định: “công tác sơ kết, tổng kết, đánh giá tình hình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa được thực hiện thường xuyên” [206, tr.34].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi cũng nhận định một trong những hạn chế sau 10 năm thực hiện Nghị quyết Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn

diện GD-ĐT của tỉnh là “việc tổ chức khảo sát, kiểm tra, sơ kết và rút kinh nghiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện còn hạn chế” [122, tr.22].

Như vậy, có thể thấy cấp ủy đảng, chính quyền trong từng tỉnh chưa thật sự chủ động trong công tác sơ kết, tổng kết mà trông chờ vào sự chỉ đạo, hướng dẫn của cấp trên. Việc chuẩn bị công tác sơ kết, tổng kết từ khâu lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức hội nghị cũng như chất lượng các báo cáo sơ kết, tổng kết chất lượng chưa cao, các kiến nghị, đề xuất sau sơ kết, tổng kết chưa thật sự có tính đột phá đối với công tác phát triển NNLCLC. Chính các hạn chế trên đã phần nào dẫn đến việc thiếu kịp thời trong việc đề ra những điều chỉnh, bổ sung chính sách đặc thù cũng như các giải pháp lãnh đạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn đối với công tác phát triển NNLCLC ở từng tỉnh nói riêng và cả Vùng kinh tế nói chung.

### *3.1.2.2. Về thực hiện phương thức lãnh đạo*

Một là, lãnh đạo bằng các nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC tuy có nhiều nghị quyết, đề án được ban hành nhưng vẫn còn thiếu sự đột phá.

Các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC chưa có nhiều điểm đột phá, điểm mới, còn chung, các tỉnh Thừa Thiên Huế, Quảng Ngãi, Bình Định đều có biểu hiện này. Cụ thể:

- Tỉnh Thừa Thiên Huế thừa nhận: “mặc dù tỉnh đã quan tâm, chú trọng đến công tác phát triển NNLCLC, tuy nhiên hiện nay vẫn chưa có chính sách đặc thù, nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài về địa phương làm việc hoặc giữ chân nhân tài” [133, tr.33].

- Đảng bộ tỉnh Quảng Nam cũng thừa nhận: “tỉnh còn thiếu cơ chế, chính sách đột phá để thu hút và phát huy đội ngũ chuyên gia giỏi” [40, tr.63].

- Thành phố Đà Nẵng cũng thẳng thắn đánh giá: “các cơ chế thực hiện đột phá về nguồn nhân lực chất lượng cao không đạt yêu cầu đề ra” [38, tr.48], dẫn đến các chỉ tiêu sự phát triển và hội nhập khác của thành phố chưa đạt trong nhiệm kỳ 2015-2020.

Đối với các chủ trương, định hướng lớn về phát triển NNLCLC ở khu vực SX, KD hoặc đối với từng lĩnh vực cụ thể, nhất là các lĩnh vực có những yêu cầu cao như phát triển NNL quản lý doanh nghiệp, đội ngũ doanh nhân, đào tạo nghề chất lượng cao chỉ chiếm một dung lượng khá khiêm tốn trong các nghị quyết chung. Hoặc nếu có quan tâm thì các tỉnh ủy, thành ủy ban hành các văn bản lãnh đạo như chương trình hành động (Quảng Ngãi, Bình Định) và gần như giao cho HĐND, UBND tỉnh, thành phố thể chế, xây dựng các chương trình, đề án mà chưa có những định hướng lâu dài trong khi số lượng doanh nghiệp và nhu cầu lao động chất lượng cao của xã hội ngày càng tăng về số lượng ở các tỉnh, thành phố. Điều này tạo nên sự thiếu hụt rất lớn NNL là doanh nhân, quản lý doanh nghiệp, nhân lực du lịch... ở một số tỉnh, thành phố trong suốt thời gian qua.

*Hai là*, việc lãnh đạo thông qua chính quyền nhà nước cấp tỉnh trong cụ thể hóa và tổ chức thực hiện nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các tỉnh, thành phố vẫn còn những hạn chế nhất định.

Thông qua đảng đoàn HĐND tỉnh, thành phố và ban cán sự đảng UBND tỉnh thành phố, các tỉnh ủy thành ủy trong quá trình lãnh đạo của mình đối với công tác phát triển NNLCLC. Tuy nhiên, việc quán triệt và cụ thể hóa của các cơ quan nhà nước đối với công tác trên vẫn còn một số hạn chế từ công lãnh đạo, phối hợp, cụ thể hóa. Cụ thể:

- Thành ủy Đà Nẵng nhận định: “công tác cụ thể hóa, triển khai thực hiện 03 đột phát về kinh tế - xã hội theo Nghị quyết đại hội XXI (nhiệm kỳ 2015-2020) chưa đạt mục tiêu đề ra, nhất là trong thu hút đầu tư công nghiệp công nghệ cao và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” [38, tr.49].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi cũng thừa nhận: “các cấp ủy, chính quyền chưa quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” [114, tr.3]; “mối quan hệ lãnh đạo giữa Thường trực Tỉnh ủy với sự điều hành của chính quyền đối với công tác phát triển nguồn nhân lực



chất lượng cao còn có mặt chưa thật chặt chẽ, có lúc, có việc có biểu hiện chỉ đạo sâu vào công tác quản lý, điều hành, làm mất đi sự chủ động, sáng tạo của chính quyền” [42, tr.143].

Hạn chế tiếp theo có thể kể đến đó là văn bản lãnh đạo, chỉ đạo nhiều nhưng cụ thể hóa và tổ chức thực hiện của các cơ quan nhà nước nói chung vẫn còn là khâu yếu. Việc cụ thể hóa được quan tâm sâu sát đối với cấp tỉnh, thành phố, còn đối với các quận, huyện, cơ sở trong công tác này vẫn còn thiếu bài bản, chủ yếu là xây dựng, kế thừa các đề án, kế hoạch của cấp trên mà chưa có sự nghiên cứu, đầu tư xuất phát từ thực tiễn yêu cầu phát triển NNLCLC ở mỗi địa phương cụ thể. Chính điều này đã làm cho việc lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác phát triển NNLCLC chưa tạo ra những đột phá mạnh mẽ ở một số tỉnh trong thời gian qua.

Bên cạnh đó, phương thức lãnh đạo đối với HĐND, UBND về phát triển NNLCLC tuy đã rõ về chủ trương, nhưng đối với những vấn đề cụ thể, ở một số thời điểm thì vẫn còn sự lúng túng, nhất là những vấn đề mới về các cơ chế đặc thù trong phát triển NNLCLC như tuyển dụng NNL tài năng, bổ nhiệm vượt cấp... Ngoài ra, hoạt động của một số đảng đoàn, ban cán sự đảng ở một số tỉnh, thành phố vẫn còn nhiều điểm chưa đổi mới, nhất là những vấn đề lớn vẫn chưa thật sự chủ động, sáng tạo, dám đột phá mà vẫn phải chờ ý kiến chỉ đạo hoặc chủ trương của các tỉnh ủy, thành ủy nên tiến độ thực hiện nội dung công tác phát triển NNLCLC còn chậm so với yêu cầu thực tiễn. Ngoài ra, năng lực khảo sát, đánh giá thực trạng, dự báo nhu cầu NNL của một bộ phận cán bộ phụ trách công tác còn chưa ngang tầm nhiệm vụ, dẫn đến một số chủ trương, nhiệm vụ đề ra chưa sát tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị, địa phương.

*Ba là*, lãnh đạo bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đôi lúc chưa thật sự được coi trọng.

Nhiều tỉnh ủy, thành ủy đều nhận định công tác tư tưởng, nhất là công tác tuyên truyền, học tập nghị quyết của Đảng, trong đó có nghị quyết về phát triển NNLCLC ở một số tổ chức đảng, ban ngành cụ thể còn chưa cao. Công tác

tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nâng cao chất lượng NNL, có nhiều tổ chức đảng, cơ quan coi trọng chưa đúng mức; sự phối hợp giữa các cấp, các ngành trong thực hiện nghị quyết, kết luận của tỉnh ủy, thành ủy về phát triển NNLCLC chưa thật đồng bộ, chặt chẽ. Cụ thể:

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi đánh giá: “nhiều tổ chức đảng, cơ quan chưa coi trọng đúng mức công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” [118, tr.3].

- Tỉnh ủy Quảng Nam đánh giá: “việc quán triệt, tuyên truyền thực hiện và một số chương trình, kế hoạch liên quan đến phát triển giáo dục – đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thường xuyên [112, tr.15].

Các cơ quan thông tấn báo chí ở mỗi tỉnh, thành phố trong công tác tuyên truyền về các nhiệm vụ đột phá phát triển NNLCLC vẫn còn dàn trải, chưa đồng bộ và mang tính hệ thống. Các đài, báo của tỉnh, thành phố còn đưa vấn đề lãnh đạo, chỉ đạo phát triển NNLCLC thành một nội dung nhỏ của vấn đề KT-XH của địa phương, chưa tách nhiệm vụ đột phá thành một chuyên mục riêng để đẩy mạnh công tác tuyên truyền. Ngoài ra, sự ảnh hưởng của internet, mạng xã hội đã tác động rất lớn và làm giảm nhu cầu xem truyền hình, đọc báo Đảng (vốn là cơ quan chủ chốt trong việc tuyên truyền các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước nói chung) của một bộ phận cán bộ, đảng viên và nhân dân. Cộng thêm vào đó, công tác tập hợp quần chúng, hội viên, đoàn viên của MTTQ và các tổ chức CT-XH tuy có nhiều cố gắng nhưng có lúc, có nơi chưa đáp ứng yêu cầu, còn gặp khó khăn trong việc hiệu triệu đoàn viên, hội viên tham gia vào công tác phát triển NNLCLC một cách thiết thực, cụ thể, sát địa phương, sát đối tượng. Điều này dẫn đến việc nhận thức về nghề nghiệp và phát triển nghề nghiệp của NNL phục vụ hoạt động SX, KD còn hạn chế.

*Bốn là*, lãnh đạo bằng công tác tổ chức, cán bộ các cơ quan chính quyền tỉnh, thành phố và các tổ chức cơ quan hoạt động trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao của các tỉnh, thành phố vẫn còn hạn chế trong tham mưu, phối hợp và tổ chức thực hiện.

Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan tham mưu của tỉnh ủy, thành ủy với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND vẫn còn những điểm chồng lấn nhất định trong công tác tham mưu, phối hợp thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển NNLCLC. Chưa có một cơ chế phối hợp hiệu quả giữa Ban Tổ chức tỉnh ủy, thành ủy và Sở Nội vụ trong việc thực hiện nhiệm vụ. Ngoài ra, mối quan hệ giữa Ban Tổ chức tỉnh ủy, thành ủy, Sở Nội vụ với Trung tâm phát triển NNLCLC (Đà Nẵng, Quảng Nam) qua quá trình tổ chức thực hiện vẫn còn những hạn chế nhất định về đầu mối chủ trì, phối hợp và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

- Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế đánh giá: “công tác chỉ đạo, phân công, phân cấp và tổ chức phối hợp giữa các ban, ngành, đặc biệt là các địa phương chưa thật sự nhịp nhàng, đồng bộ dẫn đến sự chồng chéo, buông lỏng vai trò lãnh đạo” [44, tr.112].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi đánh giá: “Sự phối hợp giữa các cấp, các ngành trong thực hiện Kết luận của Tỉnh ủy về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thật đồng bộ, chặt chẽ. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ làm công tác tham mưu thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ” [118, tr.3].

Hạn chế trên phần nào đã làm ảnh hưởng đến việc đánh giá chất lượng, hiệu quả thực hiện các nghị quyết nói chung cũng như nghị quyết, kết luận về NNLCLC ở các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế.

Đối với công tác cán bộ, tất cả các tỉnh, thành phố đều đánh giá công tác này vẫn còn những hạn chế nhất định trên các khâu cụ thể. Đó là, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng còn chạy theo chỉ tiêu, số lượng, chạy theo bằng cấp, chứng chỉ, chưa chú trọng đến chất lượng, yêu cầu chuyên môn của vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Điều dễ nhận thấy đó là cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số là lãnh đạo, quản lý, tham gia cấp ủy, HĐND ở các cấp của các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế chưa đạt tỷ lệ theo quy định, nhất là ở tỉnh Bình Định, Quảng Nam, Quảng Ngãi.

Đối với việc lãnh đạo thông qua các cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, các cơ sở đào tạo chất lượng cao, đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt, đội ngũ giảng viên, hạn chế dễ nhận thấy đó là một số cấp ủy, chính quyền địa phương của các tỉnh vẫn chưa quan tâm đúng mức đến công tác đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT. Bên cạnh đó, đối với đội ngũ cán bộ làm công tác phát triển NNLCLC, năng lực khảo sát, đánh giá thực trạng, dự báo nhu cầu NNL của một bộ phận cán bộ phụ trách công tác này chưa ngang tầm nhiệm vụ, dẫn đến một số chủ trương, nhiệm vụ đề ra chưa sát tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị, địa phương.

*Năm là*, lãnh đạo bằng việc phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức, lực lượng có liên quan và nhân dân địa phương tham gia vào sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu sự chủ động, sáng tạo.

Việc xác định rõ quyền, trách nhiệm và cơ chế phối hợp trong hoạt động giám sát và phản biện xã hội của MTTQ các cấp đối với công tác phát triển NNLCLC vẫn còn những bất cập nhất định. Công tác giám sát, phản biện của MTTQ và các tổ chức CT-XH về lĩnh vực này còn ít và chưa sâu sát, hiệu quả. Công tác giám sát đối với nội dung phát triển NNLCLC vẫn còn chung chung, chủ yếu phối hợp với HĐND cấp tỉnh trong giám sát chuyên đề, các cuộc giám sát độc lập về công tác phát triển NNLCLC còn rất ít. Bên cạnh đó, phương pháp giám sát chủ yếu nắm tình hình thông qua báo cáo tại hội nghị, những đề xuất kiến nghị mang tính đột phá trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo hoặc các giải pháp mang tính đột phá trong tổ chức thực hiện chưa có nhiều. Việc theo dõi, đôn đốc giải quyết kiến nghị sau giám sát, phản biện đối với lĩnh vực này chưa thường xuyên, thiếu quyết liệt, chưa đi đến cùng. Hiệu quả hoạt động của Liên hiệp các Hội KH-KT tỉnh, thành phố chưa có nhiều đổi mới về nội dung và phương thức hoạt động. Việc tham gia các hoạt động tư vấn, phản biện và giám định xã hội các chủ trương, chính sách, các dự án phát triển KT-XH của đội ngũ trí thức còn hạn chế. Ngoài ra, năng lực của một bộ phận cán bộ làm công

tác giám sát, phản biện đối với lĩnh vực phát triển>NNLCLC còn hạn chế nhất định.

- Tỉnh Thừa Thiên Huế đánh giá: “hoạt động tư vấn, phản biện, giám định xã hội về các chủ trương, chính sách, các dự án, đề tài phục vụ phát triển KT-XH ở từng địa phương các tỉnh, thành phố của đội ngũ trí thức - tinh hoa của>NNL còn chưa nhiều” [124, tr.7].

- Tỉnh ủy Quảng Nam đánh giá: “nhân dân địa phương, sự tham gia vào sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của nhân dân Vùng kinh tế chưa được phát huy đúng mức như “công tác xã hội hóa huy động nguồn lực xã hội từ nhân dân để bổ sung nguồn lực thực hiện công tác giáo dục – đào tạo, khuyến học khuyến tài ở nhiều địa phương còn hạn chế” [112, tr.17].

- Tỉnh Quảng Ngãi đánh giá: “công tác giám sát, kiểm tra, phản biện của các cơ quan chức năng, Mặt trận và các đoàn thể về lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn ít và chưa sâu sát, hiệu quả chưa cao” [118, tr.4].

*Sáu là*, lãnh đạo thông qua tổ chức đảng, đội ngũ đảng viên và bằng hành gương mẫu của đảng viên hoạt động trong các cơ quan chính quyền, cơ quan, đơn vị hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT,>NNL,>NNLCLC của tỉnh, thành phố còn một số hạn chế nhất định.

Nhận thức, tư duy và năng lực để tạo sự đột phá trong công tác của một bộ phận cán bộ, trong đó có người đứng đầu trong thực hiện nhiệm vụ đột phá (vốn cần rất nhiều sự trăn trở, tư duy, tầm nhìn mới mẻ) còn hạn chế.

- Tỉnh ủy Quảng Nam đánh giá: “một bộ phận cán bộ, công chức chưa nhận thức hết tầm quan trọng của việc thực hiện các nhiệm vụ đột phá nên chưa thực hiện một cách quyết liệt” [108, tr.3].

- Thành ủy Đà Nẵng đánh giá, “có những thời điểm cụ thể, một số đồng chí ủy viên ban thường vụ tỉnh ủy chưa thực sự phát huy hết vai trò, trách nhiệm trong công tác, nhất là công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” [38, tr.117-118].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi đánh giá: “vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu chưa được phát huy đúng mức trong công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo” [118, tr.4].

Qua các báo cáo tổng kết về công tác xây dựng Đảng và công tác KT, GS và thi hành kỷ luật đảng của các tỉnh, thành ủy trong Vùng cho thấy, vẫn còn một bộ phận cán bộ, viên chức sa sút về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, không mạnh dạn đấu tranh chống tiêu cực, chạy theo lối sống thực dụng. Tệ quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu của một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa được đẩy lùi, còn gây bất bình trong nhân dân. Bên cạnh đó, một số ít cán bộ có tư tưởng kèn cựa địa vị, chạy chức chạy quyền, thiếu ý thức trách nhiệm, tinh thần trách nhiệm chưa cao. Trong hai nhiệm kỳ gần đây, một số BTV tỉnh ủy, thành ủy và cá nhân các đồng chí lãnh đạo, chủ chốt của các tỉnh, thành phố (Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi) bị thi hành kỷ luật hoặc bị khởi tố, phạt tù vì những vi phạm trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo đã làm giảm uy tín lãnh đạo của các đảng bộ tỉnh, thành phố và để lại nhiều bài học đau xót trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ cho các tỉnh ủy, thành ủy.

Bên cạnh đó, nhận thức của người đứng đầu các cơ sở GD-ĐT, nhất là các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng, các trường chính trị vẫn chưa có sự chuyển biến mạnh mẽ, nhất là công tác lãnh đạo nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên, dẫn đến đội ngũ giảng viên ở các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng có trình độ tiến sĩ còn ít. Như “Trường Đại học Quảng Nam có 180 cán bộ, viên chức thì chỉ có 01 phó giáo sư, 15 tiến sĩ, 93 thạc sĩ. Tỷ lệ tiến sĩ/sinh viên thấp” [112, tr.11]. Các trường chính trị tỉnh, tỷ lệ lãnh đạo (BGH, các khoa) có trình độ tiến sĩ còn thấp. Đây là một trong những hạn chế gây khó khăn cho việc các trường chính trị phấn đấu đạt trường chuẩn mức độ I, II (hiện chỉ có 1/5 trường đạt chuẩn mức I).

*Bây là*, lãnh đạo thông qua công tác kiểm tra, giám sát vẫn còn một số hạn chế nhất định.

Trong các chương trình KT, GS đầu nhiệm kỳ, các tỉnh, thành phố đều có nội dung KT, GS đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo và việc thể chế hóa các chủ

trương, nghị quyết của tỉnh, thành phố về thực hiện các nhiệm vụ chiến lược, đột phá nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu, chỉ tiêu của từng tỉnh, thành phố. Tuy nhiên, công tác KT, GS đối với công tác trên vẫn còn chưa được thường xuyên.

- Tỉnh ủy Quảng Nam qua công tác đánh giá trong quá trình triển khai thực hiện 03 nhiệm vụ đột phá chiến lược của tỉnh giai đoạn 2016 - 2021 (về đầu tư kết cấu hạ tầng đồng bộ, phát triển nguồn nhân lực và cải thiện môi trường đầu tư) vẫn còn những hạn chế như “công tác tổ chức triển khai cũng như công tác kiểm tra, giám sát còn thiếu quyết liệt” [108, tr.2].

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi đánh giá công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nghị quyết, kết luận về phát triển NNLCLC, phát triển GD-ĐT, xây dựng đội ngũ trí thức của tỉnh ủy chưa được thường xuyên, liên tục, “cá biệt có nơi buông lỏng lãnh đạo, quản lý, thiếu kiểm tra, giám sát một số chương trình, kế hoạch liên quan” [113, tr.15].

Đối với công tác kiến nghị, đề xuất sau KT, GS còn mang tính chung chung, các kiến nghị, đề xuất thường nghiêng về đối với đối tượng là NNLCLC đối với HTCT, còn các kiến nghị đề xuất liên quan đến phát triển NNLCLC thuộc khu vực SX, KD thường ít được chú trọng. Như tỉnh Quảng Ngãi, trong 07 kiến nghị, đề xuất với Trung ương về phát triển NNLCLC thì có đến 06 đề xuất dành cho đối tượng NNLCLC phục vụ cho HTCT, chỉ có 01 đề xuất có liên quan đến NNLCLC phục vụ hoạt động sản xuất, kinh doanh [117, tr.27-28]. Đây là một vấn đề cần lưu ý trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với công tác trên trong thời gian tới.

### **3.2. Nguyên nhân và những kinh nghiệm**

#### **3.2.1. Nguyên nhân**

##### *3.2.2.1. Nguyên nhân của ưu điểm*

*Một là*, các tỉnh ủy, thành ủy, nhất là ủy viên BTVTU, TU đều nhận thức đầy đủ, sâu sắc về phát triển NNLCLC; có năng lực tham gia xây dựng các nghị quyết, quyết định của tỉnh, thành ủy về phát triển NNLCLC, tham gia lãnh đạo, chỉ đạo tổ thực hiện.

Trong những nhiệm kỳ qua, các tỉnh ủy, BTVTU, TU nhận thức sâu sắc hơn về nhiệm vụ phát triển NNLCLC của tỉnh, thành phố, qua đó không ngừng nỗ lực học tập, trau dồi kiến thức, góp phần vào sự lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ phát triển KT-XH, trong đó đặc biệt xem trọng nhiệm vụ đột phá về phát triển NNLCLC. Các tỉnh ủy, thành ủy đều có sự quyết tâm tháo gỡ nhiều điểm nghẽn về chủ trương, cơ chế cũng như tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của các tỉnh ủy, thành ủy trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Cùng với việc ban hành các mục tiêu, chủ trương, quan điểm, nhiệm vụ của tỉnh ủy, thành ủy, HTCT, các tỉnh, thành phố cũng đã khẩn trương chủ động trong các đề án, chương trình phát triển NNLCLC khá toàn diện trên nhiều lĩnh vực, bao phủ nhiều đối tượng hơn chứ không chỉ quan tâm nhiều đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của HTCT như trước đây.

*Hai là*, chính quyền, các tổ chức trong HTCT, các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực GD-ĐT, KH-CN xác định rõ trách nhiệm của mình trong phát triển NNLCLC, tích cực tham gia theo chức năng, nhiệm vụ của mình.

Sau khi các tỉnh ủy, thành ủy ban hành các nghị quyết, chủ trương về phát triển NNLCLC, HĐND, UBND, các ban, ngành và địa phương của các tỉnh, thành phố, nhất là các cơ sở GD-ĐT, các trường đại học, cao đẳng, trường chính trị trên trong từng tỉnh, thành phố đã tích cực, chủ động trong công tác triển khai xây dựng các đề án, kế hoạch nhằm cụ thể hóa nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ công tác phối hợp trong tổ chức thực hiện. Sự vào cuộc đồng bộ như trên đã tạo ra những động lực mới cho sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy về trong phát triển NNLCLC.

*Ba là*, phần lớn những người trong NNL ở VKTTĐ miền Trung phát huy truyền thống hiếu học, cầu tiến bộ, khắc phục mọi khó khăn vươn lên, chủ động học tập, rèn luyện phấn đấu trở thành NNLCLC.

Sự nghiệp CNH, HĐH đất nước nói chung cũng như ở từng tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế nói riêng đã tạo ra những cơ hội mới nhưng cũng rất nhiều thách thức đối với bản thân NNLCLC. Bởi vì, quá trình đó tạo ra động lực cho



NNLCLC của HTCT cần phải nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, nếu không, họ sẽ bị đào thải. Từ yêu cầu trên nên phần lớn nhân dân trong Vùng kinh tế đều có ý chí khắc phục khó khăn phấn đấu vươn lên trong học tập. Bên cạnh đó, cũng đã có rất nhiều cán bộ, viên chức của HTCT Vùng kinh tế thể hiện sự tích cực trong học tập, nâng cao trình độ, nhất là các bậc học cao hơn.

*Bốn là*, KH-CN phát triển mạnh mẽ như vũ bão, nhất là cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với thành tựu to lớn, hiện đại; việc thực hiện đường lối mở cửa, hội nhập quốc tế của đạt kết quả to lớn là yếu tố quan trọng hàng đầu để các tỉnh, thành ủy lãnh đạo phát triển NNLCLC đạt hiệu quả.

Đây là một trong những động lực mạnh mẽ thôi thúc các tỉnh ủy, thành ủy lãnh đạo phát triển NNLCLC. Bởi lẽ, muốn phát triển KT-XH của địa phương, ngoài các nguồn lực vật chất hiện có cũng như sự quyết tâm trong lãnh đạo, chỉ đạo thì một trong những yếu tố quan trọng góp phần vào sự thành công đó là phải đẩy mạnh phát triển NNLCLC ở tỉnh, thành phố. Đây cũng là tiền đề quan trọng góp phần vào thực hiện thành công các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển địa phương trong từng nhiệm kỳ của như trong tương lai mà các tỉnh, thành phố đặt ra.

*Năm là*, đường lối, chủ trương của Đảng về đổi mới đất nước, về GD-ĐT, phát triển NNLCLC ngày càng hoàn thiện, được cụ thể hóa, thể chế hóa kịp thời, chính xác; được Bộ Chính trị, Ban Bí thư, lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện quyết liệt, kiểm tra, giám sát các tỉnh ủy, thành ủy nói chung cũng như các tỉnh, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung thực hiện.

Đầu tiên, phải kể đến đó là các chủ trương, đường lối của Đảng về đổi mới đất nước trên tất cả các lĩnh vực, nhất là về GD-ĐT, về chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài và đặc biệt là xác định nhiệm vụ đột phá về phát triển NNLCLC trong nhiều nhiệm kỳ qua đã tạo ra cơ sở chính trị, pháp lý vững chắc cho định hướng phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế. Bên cạnh đó, Trung ương cũng đặc biệt quan tâm đến sự phát triển của Vùng kinh tế bằng các nghị quyết chuyên đề như Nghị quyết 39-NQ/TW khóa IX của

Bộ Chính trị về phát triển KT-XH và bảo đảm QP, AN vùng Bắc Trung bộ và duyên hải Trung bộ đến năm 2010 và Kết luận số 25-KL/TW của Bộ Chính trị khóa XI về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW và hiện tại là Nghị quyết số 26-NQ/TW khóa XIII của Bộ Chính trị.

### 3.2.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

*Một là*, vẫn còn cấp ủy trực thuộc, một số tỉnh, thành ủy viên nhận thức chưa đầy đủ, sâu sắc về>NNLCLC, trình độ, năng lực về vấn đề này còn hạn chế, chưa tham gia đạt hiệu quả vào việc xây dựng và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy về phát triển>NNLCLC.

Vẫn còn cấp ủy trực thuộc, một số tỉnh ủy viên, thành ủy viên chưa thật sự coi phát triển>NNLCLC là một đột phá thật sự góp phần quyết định vào thắng lợi của sự nghiệp phát triển KT-XH của địa phương. Biểu hiện cụ thể đó là việc dành thời gian, tâm huyết nghiên cứu, đầu tư, hiến kế, đề xuất các chủ trương mới về phát triển>NNLCLC còn có nhiều hạn chế, chủ yếu thống nhất với dự thảo của các cơ quan tham mưu trình. Điều này dẫn đến việc một số nghị quyết về phát triển>NNLCLC của địa phương gần như sao chép từ cấp trên hoặc địa phương khác mà chưa có nhiều sự đột phá. Bên cạnh đó, đâu đó vẫn còn một số cán bộ lãnh đạo còn mang tư tưởng bảo thủ, coi trọng kinh nghiệm lãnh đạo lâu nay hơn là tích cực thay đổi tư duy, cách làm mới với một nhiệm vụ mới quan trọng như lãnh đạo phát triển>NNLCLC nên công tác trên ở một số địa phương cụ thể chưa có những chuyển biến tích cực thật sự rõ nét.

*Hai là*, chất lượng GD-ĐT nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ của các tỉnh, thành phố nói riêng nhiều mặt vẫn chưa đáp ứng tốt yêu cầu phát triển>NNLCLC của các tỉnh, thành phố và của Vùng

Chất lượng GD-ĐT, nhất là giáo dục đại học, cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn các tỉnh vẫn chưa theo kịp với yêu cầu, nhiệm vụ phát triển>NNLCLC của từng tỉnh trong Vùng nhất là các yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp và đặc biệt là về ngoại ngữ. Bên cạnh đó, chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cũng còn nhiều bất cập, nặng về chuẩn bằng cấp, nhiều lý thuyết, hạn chế về đào tạo kỹ năng, thực hành

ngành nghiệp vẫn còn tồn tại và không thể một sớm một chiều khắc phục.

*Ba là*, điều kiện và khả năng bảo đảm những điều kiện cần thiết cho việc phát triển>NNLCLC của các tỉnh ở VKTTĐ miền Trung, nhất là về tài chính còn nhiều khó khăn.

Tình hình KT-XH của các tỉnh trong Vùng kinh tế có những diễn biến phức tạp đã tác động chung đến sự phát triển KT-XH nói chung cũng như phát triển>NNL chất lượng cao nói riêng. Trong những năm gần đây, nền kinh tế các tỉnh, thành phố vẫn chịu ảnh hưởng của đại dịch Covid - 19, một số dự án lớn chậm triển khai, doanh nghiệp phục hồi chậm, nguồn lực đầu tư toàn xã hội giảm trong khi các nguồn thu của tỉnh, thành phố tăng chậm, tổng thu ngân sách trên địa bàn các tỉnh, thành phố đạt thấp nên ảnh hưởng rất lớn đến công tác đầu tư cho sự phát triển các lĩnh vực. Ngoài ra, điều kiện cơ sở vật chất, kỹ thuật, môi trường làm việc, an sinh xã hội của các tỉnh vẫn còn nhiều bất cập nên cũng tạo nên sự kém thu hút đối với>NNLCLC, nhất là những người có xuất thân từ Vùng kinh tế đã thành danh ở các địa phương khác dù rất tâm huyết cống hiến cho quê hương.

*Bốn là*, việc thu hút nhân tài về làm việc ở các tỉnh, thành phố miền Trung nói chung, ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung nói riêng còn nhiều khó khăn.

Đối với các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế (trừ Đà Nẵng), gần như nguồn lực đầu tư cho công tác phát triển>NNLCLC vẫn phụ thuộc hầu hết vào ngân sách nhà nước theo quy định của Trung ương. Dù các tỉnh đã dành rất ngân sách rất đáng kể đầu tư cho công tác GD-ĐT, đào tạo, đào tạo lại>NNLCLC nhưng vẫn chưa thể đáp ứng yêu cầu phát triển>NNLCLC. Bên cạnh đó, nguồn lực xã hội hóa đầu tư cho phát triển>NNLCLC vẫn chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn. Bên cạnh đó, các công tác đãi ngộ đối với>NNLCLC vẫn còn nhiều hạn chế, nhất là đối với>NNL có học hàm, học vị, nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành. Ngoài ra, một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý vẫn còn hiện tượng ngại tiếp xúc, đối thoại với trí thức, dè dặt với những đột phá, đổi mới do các nhà khoa học tâm huyết đề xuất.

*Năm là*, chưa có cơ chế và bộ phận, chỉ đạo, điều hành chung về phát triển KT-XH nói chung, phát triển>NNLCLC, nói riêng; các tỉnh, thành ủy tiến hành việc này thiếu sự phối hợp, đôi khi cản trở hoạt động chung của toàn vùng; hầu như chưa triển khai phối hợp với các VKTTĐ khác trong phát triển>NNLCLC.

Hội đồng Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung được thành lập tại Quyết định số 2059/QĐ-TTg ngày 24/11/2015 của Thủ tướng Chính phủ về thành lập Ban Chỉ đạo hội đồng vùng kinh tế trọng điểm giai đoạn 2015-2020 gồm Chủ tịch UBND 05 tỉnh trong vùng. Tuy nhiên, đánh giá chung, “các thỏa thuận liên kết trong vùng còn mang tính hình thức hành chính nặng về quyết tâm chính trị chưa có sự phối hợp thực chất”; “các văn bản hợp tác mới chỉ mang tính chất đồng thuận về nguyên tắc, còn việc triển khai cụ thể chưa được quan tâm đúng mức” [7, tr.15]. Điều này dẫn đến sự kết nối về đầu tư còn rời rạc, chưa có cơ chế thống nhất nhất là trong các khu kinh tế, khu công nghiệp; phát triển KT-XH của Vùng vẫn chủ yếu do các địa phương tự thực hiện, chưa có một cơ chế hữu hiệu quy định chặt chẽ về liên kết vùng trong phát triển KT-XH và các lĩnh vực khác. Điều này đòi hỏi cần phải nghiên cứu bổ sung cơ chế mang tính ràng buộc pháp lý cao hơn với một thẩm quyền phù hợp hơn, tránh xung đột giữa lợi ích địa phương và lợi ích toàn vùng.

*Sáu là*, một số điểm trong một số văn bản của Trung ương về phát triển>NNLCLC chưa được chỉnh sửa, bổ sung kịp thời, sự hướng dẫn các cơ quan tham mưu có lúc chưa cụ thể; một số cơ quan Trung ương chưa thực sự quan tâm phối hợp với các tỉnh, thành ủy VKTTĐ trong phát triển>NNLCLC.

Đối với những quy định, hướng dẫn về phát triển>NNLCLC của HTCT, có một số quy định, hướng dẫn của Trung ương còn chậm ban hành nên các tỉnh chưa thể triển khai thực hiện; một số văn bản quy định của Trung ương về công tác cán bộ còn thiếu, chưa đồng bộ và còn nhiều bất cập, một số nội dung chưa rõ, gây khó khăn trong nhận thức và quá trình triển khai thực hiện. Vẫn còn thiếu những cơ chế mang tính đột phá đối với>NNLCLC, đặc biệt là đối với người có thực tài dù bằng cấp chuyên môn chỉ dừng lại ở một mức độ nhất định về công tác ở các địa phương, nhất là các địa phương còn nhiều khó khăn như

các tỉnh của Vùng kinh tế. Việc triển khai thực hiện Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút và tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ rất khó đi vào thực tiễn, nhất là sau khi Chính phủ ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017, trong đó quy định về điều kiện, tiêu chuẩn rất cao đối với các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế muốn thu hút. Trước thực tế trên, các tỉnh ủy, thành ủy đều có đề xuất, kiến nghị để tổ chức thực hiện phù hợp hơn với thực tiễn nhưng cho đến nay vẫn chưa có sự điều chỉnh của các cơ quan Trung ương.

### **3.2.2. Những kinh nghiệm**

*Một là*, tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU nhận thức đúng, sâu sắc, đầy đủ, thống nhất về nhiệm vụ đột phá phát triển NNLCLC của tỉnh, thành phố, xây dựng ban hành nghị quyết đúng đắn, tổ chức thực hiện quyết liệt.

Tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU nhận thức sâu sắc, đầy đủ, thống nhất việc phát triển NNLCLC của tỉnh, thành phố hiện nay là một loại hình đặc thù, đặc biệt quan trọng; từ đó, đổi mới mạnh mẽ tư duy về vấn đề này trong xây dựng, ban hành các nghị quyết đúng, lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện quyết liệt với quyết tâm chính trị cao. Vì vậy, trong thời gian tới, các tỉnh ủy, thành ủy cần tiếp tục chú trọng phát huy để tiếp tục bảo đảm cho các chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC được tổ chức thực hiện thắng lợi.

Bên cạnh đó, từng cá nhân các đồng chí UVBTV, các đồng chí tỉnh ủy viên, thành ủy viên phải có nhận thức sâu sắc, đầy đủ và thống nhất về nhiệm vụ phát triển NNLCLC. Điều này phải được thể hiện qua việc tư duy, tầm nhìn, đóng góp ý tưởng, bàn bạc, thảo luận có trách nhiệm cao trong việc xây dựng, ban hành nghị quyết về phát triển NNLCLC cũng như lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, dám đổi mới, sáng tạo trong quá trình tổ chức thực hiện vì sự phát triển của địa phương chứ không chỉ vì tập thể BCH, BTV hay chỉ mỗi cá nhân mình.

*Hai là*, thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo tập trung, có trọng tâm, trọng điểm đối với HTCT, nhất là HĐND, UBND cùng cấp trong việc cụ thể hóa, thể chế hóa các quan điểm, chủ trương, nghị quyết của các tỉnh ủy, thành ủy về phát triển NNLCLC.

Thực tế cho thấy, sự quan tâm lãnh đạo tập trung, có trọng tâm, trọng điểm, kiên quyết đối với HTCT trong việc cụ thể hóa, thể chế hóa là một trong những nhân tố quan trọng hàng đầu tạo nên hiệu quả và sự thành công của quá trình lãnh đạo phát triển>NNLCLC ở các tỉnh, thành phố. Bởi các chỉ tiêu, mục tiêu phát triển KT-XH của nhiệm kỳ trông chờ rất lớn vào nhân tố lãnh đạo sâu sát và kịp thời. Nếu cụ thể hóa, thể chế hóa chậm không chỉ ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ đột phá của nhiệm kỳ mà nó còn ảnh hưởng rất lớn đến các tiêu chí khác về KT-XH, GD-ĐT, QP, AN... cũng như sự phát triển chung của các tỉnh, thành phố.

*Ba là*, tỉnh ủy, thành ủy coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo đổi mới toàn diện chất lượng GD-ĐT, giáo dục phổ thông, dạy nghề, cao đẳng, đại học, trường chính trị của tỉnh, thành phố theo chủ trương, nghị quyết của Đảng, chủ động chuẩn bị nguồn dồi dào, đa dạng cho việc phát triển>NNLCLC của tỉnh, thành phố.

Các tỉnh ủy, thành ủy thường xuyên coi trọng công tác cụ thể hóa, thể chế của các nghị quyết của Đảng và Nhà nước, nhất là Nghị quyết số Nghị quyết số 29-NQ/TW của Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT thành các nghị quyết, chương trình hành động cụ thể lãnh đạo, chỉ đạo nhiệm vụ công tác đổi mới GD-ĐT phù hợp với tình hình thực tế của tỉnh, thành phố; đồng thời lãnh đạo, chỉ đạo HĐND, UBND, sở GD-ĐT, sở Lao động – Thương binh và Xã hội các trường đại học, cao đẳng, trường chính trị trên địa bàn xây dựng chương trình, đề án đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT gắn với việc kiểm điểm, đánh giá kết quả hoạt động của địa phương, đơn vị mình và của từng cán bộ, đảng viên, giáo viên, nhân viên, người lao động hằng năm và cả nhiệm kỳ. Những tỉnh, thành phố có sự chuyển biến tích cực, xuất hiện nhiều mô hình hay, cách làm hiệu quả trong thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT thời gian qua đã góp phần phát triển>NNLCLC hiệu quả, đạt được nhiều thành tựu hơn khi có một nền tảng quan trọng về GD-ĐT phát triển. Đây là kinh nghiệm đóng vai trò rất quan trọng mà các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế cần quan tâm trong thời gian đến.

*Bốn là*, thường xuyên thực hiện tốt sự phối hợp các tỉnh, thành ủy trong VKTTĐ miền Trung; coi trọng sự hỗ trợ của các cơ quan Trung ương, nhất là các cơ quan về GD-ĐT, KH-CN; sự phối hợp chặt chẽ với các viện, trường đại học ở thành phố Hồ Chí Minh, Thủ đô Hà Nội trong phát triển>NNLCLC.

Việc phối hợp giữa các tỉnh ủy, thành ủy trong lãnh đạo, liên kết phát triển>NNLCLC nhất là đối với công tác phối hợp xây dựng chiến lược phát triển, đào tạo>NNLCLC gắn với nhu cầu phát triển KT-XH và thị trường lao động ở mỗi tỉnh, thành phố (nhất là ở các tỉnh Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định) là hết sức cần thiết. Phải có sự phối hợp trong chiến lược phát triển chung cũng như nhu cầu ngành nghề cụ thể mà tỉnh, thành phố cần (công nghệ thông tin, du lịch, nông nghiệp chất lượng cao...) chứ không phải căn cứ vào năng lực đào tạo của các cơ sở GD-ĐT cũng như chuyên dịch>NNLCLC hiện có nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của toàn Vùng kinh tế.

Tiếp theo, các tỉnh, thành ủy cần coi trọng sự hỗ trợ của các cơ quan Trung ương, nhất là các cơ quan về GD-ĐT, KH-CN; phối hợp chặt chẽ với các viện, trường đại học ở thành phố Hồ Chí Minh, Thủ đô Hà Nội trong phát triển>NNLCLC. Thực tiễn thời gian qua cho thấy, một tỉnh, thành phố (dù đó là thành phố Đà Nẵng) cũng không thể thực hiện thành công nếu không có sự quan tâm, hỗ trợ của các cơ quan Trung ương về cơ chế, chính sách và nguồn lực cũng như chuyên môn trong phát triển>NNLCLC. Bên cạnh đó, để đào tạo>NNLCLC, nhất là những ngành, lĩnh vực có chuyên môn sâu, đòi hỏi cần phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các tỉnh, thành phố đối với các viện, trường đại học lớn ở thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội. Sự phối hợp này đã được các tỉnh, thành phố thực hiện trong nhiều năm qua và đã mang lại những kết quả tích cực và cần tiếp tục phát huy hơn nữa trong thời gian đến bằng những chiến lược hợp tác lâu dài, bài bản hơn nữa.

### Tiểu kết chương 3

Nhận thức rõ vai trò hạt nhân lãnh đạo của mình đối với sự phát triển KT-XH của địa phương trong hiện tại và cả giai đoạn tới, các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong nhiều nhiệm kỳ qua đều đã quan tâm đến công tác phát triển NNLCLC. Qua công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện đã tạo nên những sự chuyển biến lớn đối với công tác trên các phương diện về số lượng, chất lượng cũng như có nhiều sự đổi mới về nội dung và phương thức lãnh đạo. Nhờ đó, chất lượng NNLCLC của Vùng kinh tế có những chuyển biến lớn về số lượng và chất lượng. Đội ngũ NNLCLC của Vùng đều tăng dần theo từng năm, chất lượng ngày càng được nâng lên, góp phần quan trọng vào sự phát triển KT-XH của các tỉnh, thành phố trong Vùng.

Tuy vậy, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế vẫn còn nhiều hạn chế nổi lên là sự lúng túng trong một số nội dung, PTLĐ và đặc biệt là việc xác định giải pháp đột phá. Những hạn chế nhất định như đã nêu cũng phần nào ảnh hưởng đến vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy nói riêng đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo nói riêng cũng như sự phát triển KT-XH của Vùng nói chung thời gian qua.

Trên cơ sở phân tích những ưu điểm, hạn chế về nội dung và phương thức lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, Chương 3 của Luận án xác định những nguyên nhân của ưu điểm (gồm 05 nguyên nhân) và hạn chế (gồm 06 nguyên nhân) và kinh nghiệm (gồm 04 kinh nghiệm) rút ra trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo công tác trên đối với các tỉnh ủy, thành ủy. Trong đó, nhấn mạnh đến tiếp tục đổi mới nhận thức là vấn đề then chốt; chỉ đạo quyết liệt trong thực hiện là vấn đề trọng tâm; đột phá, sáng tạo là điểm nhấn. Đây sẽ là cơ sở quan trọng để tác giả nghiên cứu, đề xuất những phương hướng hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi và sát hợp với tình hình thực tế của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong những năm đến với những dự báo sẽ có rất nhiều khởi sắc trong thời gian đến.



## Chương 4

# PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THỜI GIAN TỚI

## 4.1. DỰ BÁO THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THỜI GIAN TỚI

### 4.1.1. Dự báo thuận lợi, khó khăn

#### 4.1.1.1. Các yếu tố thuận lợi

*Một là*, thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới gần 40 năm qua dưới sự lãnh đạo của Đảng và kết quả đổi mới của các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung tiếp tục cổ vũ, động viên các tỉnh, thành ủy Vùng này vươn lên mạnh mẽ lãnh đạo phát triển NNLCLC trong những năm tới.

Gần 40 năm thực hiện công cuộc đổi mới dưới sự lãnh đạo của Đảng đạt thành tựu to lớn có ý nghĩa lịch sử. Từ một nền kinh tế nghèo nàn, lạc hậu, bị tàn phá nặng nề bởi chiến tranh, đất nước ta đã có những bước chuyển mình vĩ đại, nước ta trở thành một trong 40 nền kinh tế quy mô lớn nhất thế giới. Đi cùng với đó là diện mạo đất nước có sự thay đổi từng ngày, đời sống nhân dân từng bước được cải thiện và không ngừng nâng cao, niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng tiếp tục được củng cố. Đây là sự thuận lợi lớn để Đảng ta hiện thực hóa thành công nhiệm vụ đột phá về phát triển NNLCLC, góp phần lãnh đạo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ, mục tiêu công cuộc đổi mới, đưa đất nước bước vào kỷ nguyên phát triển mới tính từ Đại hội XIV của Đảng.

Đối với các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế, nếu như trước đây nói đến miền Trung là nói đến sự khắc nghiệt của thời tiết, sự nghèo khó thì sau gần 40 năm đổi mới, dưới sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy và HTCT địa phương, các tỉnh, thành phố đã có sự phát triển vô cùng to lớn với nhiều điểm nhấn đáng ghi nhận. Vùng Kinh tế đã có thành phố Đà Nẵng - Thành phố đáng sống của Việt

Nam, chuẩn bị có thành phố Huế - Thành phố trực thuộc Trung ương, đã có KKT Dung Quất - Nơi đặt Nhà máy Lọc hóa dầu đầu tiên của cả nước, , thành phố du lịch Hội An, KKT mở Chu Lai, KKT Nhơn Hội đang ngày càng phát triển. Chính những đổi thay vô cùng to lớn ấy đã tạo cho Vùng kinh tế một sự năng động, bức phá mới và cũng là những điều kiện vô cùng thuận lợi để các tỉnh ủy, thành ủy tiếp tục lãnh đạo có hiệu quả sự nghiệp phát triển KT-XH, QP, AN nói chung cũng như lãnh đạo phát triển>NNLCLC nói riêng.

*Hai là*, các nghị quyết, quyết định của Đảng về phát triển các VKTTĐ trong cả nước đã ban hành cùng với các chủ trương, quyết định mới sẽ được ban hành là cơ sở rất quan trọng để các tỉnh, thành ủy xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các nghị quyết, quyết định về phát triển>NNLCLC.

Cùng với việc xác định nhiệm vụ đột phá của toàn Đảng trong những nhiệm kỳ qua, đối với VKTTĐ miền Trung, Đảng và Nhà nước đã rất quan tâm đến sự phát triển chung của Vùng bằng Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 16/8/2004 về “Phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2010” và hiện tại là Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về “Phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”. Nghị quyết 26-NQ/TW nêu những nhiệm vụ lớn đối với phát triển KT, XH, QP, AN; tập trung đầu tư tăng cường hệ thống hạ tầng trọng yếu bảo đảm liên kết vùng, nhất là trong các lĩnh vực giao thông, năng lượng, công nghệ thông tin, kinh tế số, đô thị, đào tạo>NNL, du lịch và dịch vụ, logistics, môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu. Đây sẽ là những định hướng chính trị rất quan trọng trong phát triển KT-XH, QP, AN của VKTTĐ miền Trung đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Bên cạnh đó, chắc chắn trong nhiệm kỳ 2025-2030, các tỉnh ủy, thành ủy sẽ tiếp tục xây dựng và ban hành các nghị quyết, đề án mới về phát triển>NNLCLC nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của các tỉnh, thành phố. Đây là những cơ sở chính trị quan trọng để các tỉnh, thành ủy tiếp tục lãnh đạo phát triển KT-XH nói chung,

trong đó tập trung lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ đột phá đối với phát triển>NNLCLC của từng tỉnh, thành phố nói riêng.

*Ba là*, ĐHĐB đảng bộ các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung nhiệm kỳ 2025-2030 sẽ thành công tốt đẹp, sẽ thông qua nghị quyết nhiệm kỳ, trong đó có các quyết định về phát triển>NNLCLC; bầu được tỉnh ủy, thành ủy mới có chất lượng sẽ lãnh đạo phát triển>NNLCLC nhiệm kỳ tới đạt hiệu quả.

Với sự cẩn trọng thông qua các hội nghị sơ kết đánh giá kết quả thực hiện các nhiệm vụ phát triển giữa nhiệm kỳ với những báo cáo sơ kết được chuẩn bị công phu và công tác cán bộ được chuẩn bị bài bản trên các khâu đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển để chuẩn bị cho nhiệm kỳ mới mà đặc biệt là Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 14/6/2024 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng với 07 yêu cầu quan trọng, trong đó có nhấn mạnh đến việc tiếp tục lãnh đạo tổ chức thảo luận thật kỹ lưỡng, sâu sắc, hiệu quả các quan điểm, mục tiêu, chủ trương, định hướng lớn của Đảng và địa phương được xác định; trên cơ sở tiếp thu, lĩnh hội các quan điểm, chủ trương, định hướng và nhiệm vụ, giải pháp lớn từ Trung ương, ĐHĐB các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế sẽ tiếp tục cụ thể hóa thành hệ thống quan điểm, nhiệm vụ và giải pháp phát triển trong nghị quyết của ĐHĐB đảng bộ cũng như các nghị quyết chuyên đề về phát triển>NNLCLC trong nhiệm kỳ của các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế.

Bên cạnh đó, trước những yêu cầu, nhiệm vụ mới ngày càng nặng nề, đòi hỏi phát huy nhiều trí tuệ, tâm huyết mới thì việc bầu được một cơ quan lãnh đạo của đảng bộ tỉnh, thành phố giữa hai kỳ đại hội là vô cùng quan trọng. Việc bầu được một cơ quan lãnh đạo giữa hai kỳ đại hội của các tỉnh ủy, thành ủy đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn, đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý, có sự bảo đảm liên tục, kế thừa và chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ cán bộ; trong đó, bên cạnh chú trọng đến bản lĩnh, kinh nghiệm của lớp thế hệ trước thì cần phải có sự năng động, sáng tạo, dám đổi mới, dám dấn thân trước những khó khăn, thách thức trong lãnh đạo, chỉ đạo nhất là đối với công tác lãnh đạo phát triển>NNLCLC theo tinh thần quy định Quy định số 144-QĐ/TW ngày 09/5/2024

của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới là vô cùng cần thiết và đó cũng là một thuận lợi lớn để các tỉnh ủy, thành ủy tiếp tục lãnh đạo phát triển NNLCLC thành công trong nhiệm kỳ 2025-2030 và những nhiệm kỳ tiếp theo.

*Bốn là*, sự phát triển như vũ bão của KH-CN, nhất là cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, kinh tế tri thức, chuyển đổi số...

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã mở ra nhiều cơ hội và tác động ngày càng sâu rộng đến các lĩnh vực đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực lãnh đạo, chỉ đạo của các TU,ThU. Đảng đã nhấn mạnh điều này, đặc biệt, Nghị quyết 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia xác định đây là những yếu tố quyết định phát triển đất nước quốc; là điều kiện tiên quyết để nước ta phát triển, giàu mạnh, hùng cường trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Do vậy, yêu cầu mỗi tỉnh ủy, thành ủy cần phải tích cực, chủ động và lãnh đạo HTCT tham gia với quyết tâm đổi mới tư duy, nhận thức và hành động và xác định những chủ trương, nghị quyết chuyên đề liên quan đến công tác này, trong đó xác định các nhiệm vụ, giải pháp một cách cơ bản, lâu dài, mang tính chiến lược cao. Tỉnh ủy Quảng Nam xác định Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra nhanh chóng và tác động mạnh mẽ đến tất cả các lĩnh vực đời sống xã hội của địa phương. Vì vậy, Tỉnh ủy xác định cần phải: “thay đổi nhận thức của cộng đồng, tư duy và ý chí quyết tâm của cả HTCT. Huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực để thúc đẩy phát triển các nền tảng công nghệ số, NNL phục vụ chuyển đổi số” [110, tr.2]. Có thể khẳng định, những thành quả của KH-CN do cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tạo ra cùng với sự đổi mới nhận thức, tích cực, chủ động trong ứng dụng những thành tựu do nó mang lại sẽ tạo ra những thuận lợi rất lớn đối với sự lãnh đạo phát triển NNLCLC - một yêu cầu sát, đúng với đặc điểm của cuộc cách mạng này ở mỗi tỉnh, thành phố.

*Năm là*, nhân dân, nhất là thế hệ trẻ Vùng này tích cực phát huy truyền thống hiếu học, khắc phục khó khăn để học tập, tiến bộ; hệ thống GD-ĐT trong

Vùng ngày càng phát triển; các tỉnh ủy viên, thành ủy viên đã tích lũy được những kinh nghiệm quý về lãnh đạo phát triển NNLCLC.

Như trên đã trình bày, VKTTĐ miền Trung có truyền thống hiếu học từ xưa. Mỗi người dân Vùng kinh tế đều mong muốn thoát khỏi nghèo nàn, lạc hậu. Vì vậy, trong nhận thức của đại đa số quần chúng nhân dân, chỉ có tri thức - thông qua GD-ĐT là con đường ngắn nhất để hiện thực hóa ước mơ ấy. Trong nhiều năm qua, nhân dân trong Vùng kinh tế, nhất là thế hệ trẻ đã khắc phục nhiều khó khăn về điều kiện địa lý, kinh tế để học tập thành tài. Truyền thống ấy là một sự thuận lợi không nhỏ trong lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy, nhất là tạo động lực và tiếp tục khơi dậy khát vọng học tập, cống hiến vì quê hương của NNLCLC có xuất thân từ Vùng kinh tế.

Hệ thống GD-ĐT của Vùng sau gần 20 năm thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TW (2004) của Bộ Chính trị khóa IX về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ (trong đó có Tiểu VKTTĐ miền Trung) đến năm 2010, các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển đã cơ bản đạt đạt yêu cầu đề ra, nhiều chỉ tiêu GD-ĐT cao hơn mức bình quân chung cả nước. Bên cạnh đó, hệ thống trường lớp từ mầm non đến THPT được mở rộng. Hệ thống giáo dục đại học trong Vùng kinh tế được hình thành và tương đối hoàn chỉnh, tất cả các địa phương đều có trường đại học hoặc phân viện trường đại học, trong đó có 02 đại học vùng là Đại học Đà Nẵng và Đại học Huế. Ngoài ra, công tác giáo dục nghề nghiệp của Vùng cũng được các địa phương quan tâm đầu tư. Đặc biệt, công tác đào tạo các ngành nghề trọng điểm và đào tạo chất lượng cao được quan tâm. Hiện tại, “toàn Vùng có 98 cơ sở đào tạo công lập với 366 lượt ngành nghề trọng điểm; gồm 94 lượt ngành nghề cấp quốc tế, 66 ngành nghề khu vực ASEAN và 266 lượt ngành nghề cấp độ quốc gia [6, tr.71]. Đây là những thuận lợi lớn để tiếp tục nâng cao chất lượng NNLCLC cho hiện tại và tương lai của Vùng kinh tế.

Ngoài ra, việc thực hiện lãnh đạo phát triển NNLCLC được các tỉnh ủy, thành ủy thực hiện trong nhiều nhiệm kỳ qua cũng đã góp phần giúp các tỉnh ủy viên, thành ủy viên rút ra được nhiều kinh nghiệm có giá trị trong công tác

dự báo, tham mưu, xây dựng dự thảo nghị quyết, lãnh đạo tổ chức thực hiện nghị quyết, sơ kết, tổng kết, KT, GS trên cả phương diện thành công cũng như hạn chế và đặc biệt là hiến kế, đề xuất giải pháp mới đối với công tác này. Đây là những kinh nghiệm quý, tạo tiền đề thuận lợi để các tỉnh ủy, thành ủy tiếp tục xây dựng, ban hành các nghị quyết chuyên đề về phát triển NNLCLC ở những nhiệm kỳ tiếp theo có chất lượng ngày càng cao hơn.

#### ***4.1.1.2. Các yếu tố khó khăn***

*Một là*, trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo của nhiều tỉnh, thành ủy viên ở các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung tuy được nâng lên một bước, song vẫn còn những bất cập trong lãnh đạo phát triển NNLCLC trong điều kiện KH-CN sẽ phát triển rất mạnh mẽ trong những năm tới.

Tuy tuyệt đại đa số các tỉnh ủy, thành ủy viên của Vùng kinh tế vẫn giữ vững truyền thống cách mạng tích cực học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, kiến thức, tích lũy kinh nghiệm và không ngừng trưởng thành, nhưng một bộ phận nhỏ vẫn còn những hạn chế nhất định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực thực tiễn, trong đó có năng lực khả năng dự báo, tham mưu, xử lý và giải quyết tốt những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn trong công tác lãnh đạo phát triển NNLCLC của từng tỉnh, thành phố.

Ngoài ra, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư bên cạnh những yếu tố thời cơ, thuận lợi thì cũng đang đặt ra những thách thức lớn đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo phát triển KT-XH nói chung và phát triển NNLCLC nói riêng đối với các tỉnh ủy viên, thành ủy viên. Nếu các tỉnh ủy viên, thành ủy viên chỉ dựa vào kinh nghiệm lãnh đạo mà thiếu năng lực nghiên cứu, hấp thụ và bắt kịp xu thế phát triển với những trào lưu mới về KH-CN đang thay đổi từng ngày và ngừng học tập, tự trau dồi kiến thức thì sẽ nhanh chóng lạc hậu so với thực tế. Điều này sẽ dẫn đến khó khăn lớn trong việc tham gia lãnh đạo, chỉ đạo phát triển KT-XH, trong đó có lãnh đạo, chỉ đạo công tác phát triển NNLCLC của địa phương với tư cách là tỉnh ủy viên, thành ủy viên.

*Hai là*, một bộ phận cán bộ, đảng viên bị xử kỷ luật đảng và theo pháp luật, trong đó có một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở VKTTĐ miền

Trung tác động đến cán bộ, đảng viên và nhân dân trong Vùng là một khó khăn đáng kể đối với các tỉnh, thành ủy trong lãnh đạo phát triển>NNLCLC những năm tới.

Tuy chỉ là thiếu số nhưng trong thời gian qua, việc nhiều cán bộ, đảng viên, trong đó có cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Đảng và Nhà nước ở một số địa phương trong Vùng kinh tế vi phạm kỷ luật về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống cũng như các nội dung trong lãnh đạo, quản lý, điều hành đã ảnh hưởng nhất định đến uy tín, vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy và HTCT địa phương, tạo tư tưởng tiêu cực nhất định trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy, thành ủy cũng như đội ngũ cán bộ, đảng viên của HTCT các tỉnh, thành phố.

Bên cạnh đó, đối với nhân dân, những vi phạm trên cũng đã tác động không nhỏ đến niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng ở địa phương, nó làm cho việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng thêm khó khăn vì đã xuất hiện sự hoài nghi, thiếu tin tưởng của một bộ phận nhân dân vào sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực phát triển>NNLCLC. Đây là vừa là khó khăn vừa là thách thức nhất định, đòi hỏi mỗi tỉnh ủy, thành ủy cần quan tâm chấn chỉnh nhằm thực hiện tốt hơn vai trò lãnh đạo của mình trong thời gian đến.

Ba là, khí hậu khắc nghiệt, xa các trung tâm lớn như Thủ đô Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, điều kiện làm việc chưa thật thuận lợi, kinh tế của các tỉnh trong Vùng phát triển chưa mạnh đã hạn chế không nhỏ việc thu hút nhân tài về làm việc tại các tỉnh trong Vùng.

Ngoài điều khí hậu khắc nghiệt, xa các trung tâm lớn như đã phân tích thì GRDP địa phương thấp cũng là một trong những khó khăn lớn của các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trong thu hút>NNLCLC. Tỉnh Quảng Nam nhận định còn không ít khó khăn và thách thức trong phát triển như “năng lực cạnh tranh cấp tỉnh; trình độ, năng suất lao động; kết cấu hạ tầng chưa tương xứng với mục tiêu thu hút vốn đầu tư; các thế lực thù địch chống phá quyết liệt dựa vào sự phát triển nhanh của không gian mạng cũng là những thách thức không nhỏ”

[40, tr.68-69]. Yếu tố này ảnh hưởng không tốt trên hai phương diện cơ bản, đó là với đặc điểm xuất phát thấp, tổng GRDP của địa phương còn chưa cao nên sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong việc xây dựng, hoạch định các chính sách phát triển NNLCLC phục vụ phát triển cho hiện tại và những chính sách đột phá, mang tính chiến lược vốn cần nhiều nguồn lực vật chất để thực hiện trong khi ngân sách còn hạn hẹp.

Bên cạnh đó, do điều kiện KT-XH còn nhiều khó khăn dẫn đến thu nhập thấp, nhất là thu nhập đối với NNLCLC nên dẫn đến hiện tượng chuyển dịch NNLCLC vào các tỉnh, thành phố lớn phía Nam. Điều này thể hiện qua khảo sát khi được hỏi về hiện tượng NNLCLC ở địa phương (kể cả cán bộ, viên chức của HTCT) được cử đi đào tạo theo các chương trình, đề án trọng điểm về phát triển NNLCLC của các tỉnh, thành phố sau khi hoàn thành chương trình học, đã không quay trở lại địa phương để cống hiến cho quê hương thì có đến 41,1% ý kiến trả lời là “có”, 28,4% trả lời “không” và 30,5% trả lời “không rõ” đối với đối tượng cán bộ giữ chức vụ; trong khi đó, có 52,5% , 26,9% và 20,6% ý kiến trả lời là “có”, “không”, “không rõ” đối với đối tượng không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý [Phụ lục số 14]. Trong đó, có nhiều nguyên nhân ngoài việc ràng buộc về cơ chế, quy định thì hầu hết các ý kiến đều cho rằng do bố trí công việc chưa phù hợp, chế độ lương, đãi ngộ thấp, môi trường làm việc thiếu động lực [Phụ lục số 14]. Đây là một trong những thách thức không nhỏ đối với mục tiêu thu hút nhân tài của các tỉnh trong Vùng kinh tế hiện nay.

*Bốn là*, việc phát triển GD-ĐT ở các tỉnh VKTTĐ miền Trung còn gặp nhiều khó khăn và chưa mạnh, chất lượng còn những hạn chế, ảnh hưởng đáng kể đến phát triển NNLCLC ở các tỉnh là khó khăn không nhỏ đối với việc tăng cường lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy.

Như trên đã phân tích, vì những điều kiện tác động khác nhau, công tác phát triển GD-ĐT ở Vùng kinh tế còn nhiều khó khăn. Một số chỉ tiêu về GD-ĐT chưa đạt mục tiêu đặt ra và còn thấp hơn mức bình quân chung cả nước, như “tỷ lệ trẻ mẫu giáo đến trường là 89,0%, thấp hơn bình quân chung cả nước là 92,4%, tỷ lệ trường học đạt chuẩn quốc gia chỉ 75% (2022), thấp hơn chỉ tiêu



các nghị quyết về GD-ĐT các tỉnh, thành ủy đặt ra. Tỷ lệ cơ sở giáo dục nghề nghiệp được xã hội hóa thấp hơn mức bình quân chung của cả nước chỉ đạt 34,5% so với mức bình quân chung của cả nước là 36,1%” [6, tr.88].

Ở cấp độ mỗi địa phương, trong các báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện KTTT định hướng XHCN và hội nhập quốc tế của các tỉnh ủy, thành ủy đều nhận định công tác GD-ĐT của địa phương vẫn còn nhiều hạn chế trên các nội dung như chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ giáo viên, việc đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật, cơ cấu giáo dục nghề nghiệp chưa hợp lý... Đây là những khó khăn, thách thức không nhỏ, ảnh hưởng đến sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy khi vẫn còn thiếu những điều kiện nhất định ở bước cơ sở, tiền đề đối với công tác nâng cao chất lượng NNL ở mỗi địa phương nói riêng và cả Vùng kinh tế nói chung.

*Năm là*, lãnh đạo phát triển NNLCLC trong điều kiện hiện nay là vấn đề còn nhiều rào cản ở nước ta nói chung, nhất là ở các tỉnh miền Trung, trong đó có các tỉnh, thành phố ở VKTTĐ miền Trung.

Phát triển NNLCLC là tuy đã được Đảng và Nhà nước ta khẳng định từ rất sớm và đã được xác định là nhiệm vụ đột phá của nhiều nhiệm kỳ, tuy nhiên cho đến thời điểm hiện tại, một khung tiêu chí cụ thể về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tiêu chuẩn đạo đức... vẫn chưa có sự thống nhất nhận thức chung. Khảo sát phục vụ đề tài cho thấy, có 90,5% và 9,5% (đối với cán bộ giữ chức vụ) và 83,8% và 11,9% (đối với cán bộ không giữ chức vụ) số người được hỏi cho rằng, NNLCLC là những người có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên và người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng từ bậc cao trở lên, bao gồm các nghề nhân [Phụ lục số 14]. Điều này dẫn đến trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện, mỗi tỉnh, thành phố trên cơ sở thực tế đã có những nhận thức khác nhau về điều kiện, tiêu chuẩn xác định NNLCLC, dẫn đến ban hành các chính sách về đào tạo, thu hút, đãi ngộ NNLCLC cũng khác nhau.

Bên cạnh đó, đối với>NNLCLC - bộ phận tinh túy nhất của>NNL thì cần phải có những chính sách đột phá, đặc thù trên các khâu tuyển dụng, đãi ngộ, tiền lương, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển...Tuy nhiên, hiện nay, các quy định cụ thể đối với cán bộ, viên chức, công tác cán bộ nói riêng cũng như>NNLCLC nói chung đều được quy định khá rõ trong các văn bản của Đảng và Nhà nước. Vì vậy, nếu các địa phương khi ban hành các chính sách đột phá trong các khâu của công tác cán bộ cũng như chính sách đãi ngộ cao đối với đội ngũ nhân lực tinh hoa nhưng nếu không chú ý sẽ rất dễ dẫn đến những vi phạm các chủ trương, chính sách hiện có của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ, như tuyển dụng, tiền lương, đề bạt, bổ nhiệm....Điều này làm cho các tỉnh, thành phố e dè, ngại sáng tạo. Có thể thấy rõ các tỉnh, thành phố trong Vùng Kinh tế trước đây ban hành nhiều chính sách đột phá (như thành phố Đà Nẵng) thì sau một thời gian đã có dấu hiệu chùng xuống trong xây dựng chính sách, nhất là các chính sách đột phá liên quan đến phát triển>NNLCLC. Tỉnh Quảng Ngãi, từ năm 2018, chính sách tuyển dụng, thu hút>NNLCLC đến công tác làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi phải dừng lại vì không phù hợp với quy định của Chính phủ khi đối tượng, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút tạo nguồn cán bộ theo quy định của Trung ương quá cao. Đây cũng là khó khăn chung trong thu hút>NNLCLC đối với những tỉnh ở mức trung bình như Quảng Ngãi, Quảng Nam, Bình Định.

#### **4.1.2. Phương hướng**

Đại hội XIII (2021) của Đảng tiếp tục xác định: “phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” [31, tr.203] là một trong ba đột phá chiến lược. Từ đó, Đại hội cũng đặt ra yêu cầu phải “đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế” [31, tr.232-233]. Đây là quan điểm thể hiện tư duy, tầm nhìn của Đảng ta về vai trò đặc biệt quan trọng của nguồn lực con người Việt Nam đối với sự phát triển bền vững của đất nước. Bởi suy cho

cùng, nguồn lực con người là yếu tố quyết định nhất đối với các nguồn lực khác của sự phát triển đất nước.

Đối với Vùng kinh tế, văn kiện ĐHĐB đảng bộ các tỉnh, thành phố đều xác định phát triển NNLCLC là những nhiệm vụ đột phát của nhiệm kỳ đại hội giai đoạn 2020-2025. Nghị quyết ĐHĐB Đảng bộ tỉnh Bình Định nêu: “phát triển NNLCLC nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, xây dựng HTCT của tỉnh trong giai đoạn tới” [92, tr.2]. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế cũng xác định: “xây dựng, phát triển NNL tỉnh Thừa Thiên Huế đảm bảo quy mô, cơ cấu, chất lượng cao, dựa trên các yếu tố cơ bản là trí lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức” [104, tr.2].

Trên cơ sở Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng cũng như các nghị quyết đại hội, nghị quyết chuyên đề của các tỉnh ủy, thành ủy về phát triển NNLCLC, có thể xác định phương hướng tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC, tập trung vào các hướng sau:

*Một là*, tập trung lãnh đạo, tạo sự chuyên biến sâu sắc về nhận thức trong đội ngũ tỉnh, thành ủy viên, HTCT, MTTQ Việt Nam, các tổ chức CT-XH và nhân dân địa phương trong Vùng về tầm quan trọng của việc tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh, thành ủy đối với phát triển NNLCLC ở từng tỉnh, thành phố.

*Hai là*, các tỉnh ủy, thành ủy tiếp tục xác định phát triển NNLCLC gắn với phát triển kinh tế tri thức, chuyển đổi số trong hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo phát triển NNLCLC của từng địa phương và toàn Vùng là nhiệm vụ đột phá cho những nhiệm kỳ tới.

*Ba là*, các tỉnh ủy, thành ủy tăng cường phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của chính quyền cùng cấp trong việc xác định nội dung, giải pháp phù hợp, khả thi, nhất là về cơ chế, chính sách để chỉ đạo, tổ chức thực hiện hiệu quả nhiệm vụ phát triển NNLCLC.

*Bốn là*, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao chất lượng GD-ĐT, phát huy truyền thống hiếu học của con em nhân dân trong Vùng tạo cơ sở cho việc lãnh đạo phát triển NNLCLC của từng tỉnh, thành phố và toàn Vùng.

*Năm là*, coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo sự phối hợp các tổ chức trong HTCT, cơ quan khoa học trong và ngoài Vùng, giữa các tỉnh ủy, thành ủy trong tham gia vào sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển NNLCLC của từng tỉnh, thành phố và toàn Vùng.

## **4.2. NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA CÁC TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THỜI GIAN TỚI**

### **4.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là tỉnh, thành ủy viên, cán bộ chủ chốt các tổ chức trong hệ thống chính trị về sự cần thiết tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Đây là giải pháp cơ bản, quan trọng hàng đầu để quyết tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển NNLCLC của các tỉnh, thành phố và toàn Vùng đạt hiệu quả. Bởi lẽ, mọi kết quả của chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đều xuất phát từ nhận thức, nhất là nhận thức của các chủ thể lãnh đạo, trong đó, đặc biệt quan trọng là vai trò của cấp ủy, đội ngũ cán bộ chủ chốt của HTCT. Để đạt được điều nêu trên, cần:

*Một là*, tăng cường tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển NNL, NNLCLC trong BCH, BTV tỉnh ủy, thành ủy các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế về nhiệm vụ phát triển NNLCLC.

Đây là chủ thể quan trọng nhất, quyết định đến thành công của việc thực hiện nhiệm vụ phát triển NNLCLC. Các tỉnh ủy, thành ủy cần quán triệt nghiêm túc nhiệm vụ đột phá chiến lược mà Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã xác định: “tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học và công nghệ, đổi mới, sáng tạo, gắn với khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự cường và phát huy giá trị văn hóa, con người Việt Nam” [31, tr.220]. Các tỉnh ủy, thành ủy phải nhận thức sâu sắc và luôn xem đây là “kim chỉ nam” trong việc hoạch định các chính sách liên quan đến phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế.

Bên cạnh đó, BCH, BTV các tỉnh, thành ủy cần quán triệt sâu sắc các nghị quyết chuyên đề của BCH Trung ương, Bộ Chính trị có liên quan đến nội dung

phát triển NNLCLC gắn với Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư như Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” với các nhiệm vụ trọng tâm, trong đó có nhiệm vụ ưu tiên phát triển nhân lực chất lượng cao phục vụ cho chuyển đổi số, chính phủ số, xã hội số phù hợp với từng tỉnh, thành phố.

Ngoài ra, BCH, BTV các tỉnh, thành ủy trong vùng cần quán triệt và nhận thức đầy đủ về các chủ trương, nghị quyết về lãnh đạo phát triển NNLCLC của cấp ủy cấp mình đề ra, xem việc thực hiện thành công các chỉ tiêu, nhiệm vụ của nghị quyết là “*mệnh lệnh*” từ thực tiễn. Việc thực hiện thành công không chỉ góp phần nâng cao uy tín, vị thế, khẳng định vai trò lãnh đạo của BCH, BTV mà còn là vai trò, uy tín chính trị của cá nhân mỗi tỉnh, thành ủy viên.

*Hai là*, tập trung tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT-XH về sự cần thiết tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy Vùng này đối với phát triển NNLCLC.

Cần nâng cao nhận thức của chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT-XH với mục tiêu gắn phát triển NNLCLC với việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể của từng tổ chức trong HTCT. Chỉ có như vậy, mới khơi dậy được ý thức trách nhiệm, sự phấn đấu, nỗ lực của từng tổ chức trong HTCT đối với nhiệm vụ phát triển NNLCLC.

Bên cạnh đó, cũng cần khắc phục tư tưởng trì trệ, ỷ lại của MTTQ và các tổ chức CT-XH trong lãnh đạo phát triển NNLCLC, xem việc phát triển NNLCLC chỉ là nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước, của tỉnh ủy, thành ủy, chính quyền chứ MTTQ không phải là chủ thể quan trọng. Chính điều này đã dẫn đến việc một bộ phận cán bộ, đảng viên của MTTQ, các tổ chức CT-XH có tư tưởng chây ỳ, ngại học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của một bộ phận cán bộ, viên chức ở một số tỉnh trong Vùng kinh tế thời gian qua.

*Ba là*, tăng cường công tác quán triệt, nâng cao nhận thức cho người đứng đầu, cán bộ thuộc diện BTV quản lý về tầm quan trọng của việc tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy Vùng này đối với phát triển NNLCLC.

Cán bộ đương chức, cán bộ quy hoạch các chức danh thuộc diện ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy quản lý phải tiếp tục quán triệt nghiêm túc việc thực hiện chủ trương chung của Đảng, Nhà nước cũng như của mỗi tỉnh, thành ủy bên cạnh vai trò lãnh đạo của BCH, BTVTU, TU thì vai trò, trách nhiệm của cán bộ đương chức và quy hoạch là vô cùng to lớn. Điều này thể hiện ở việc với tư cách là những người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu ở mỗi cấp, mỗi ngành phải quán triệt, cụ thể hóa, xây dựng chương trình, kế hoạch, ban hành các chủ trương, nghị quyết, đề án về phát triển NNLCLC ở đơn vị mình một cách nghiêm túc, bài bản. Chỉ có như vậy thì chủ trương chung của tỉnh ủy, thành ủy mới đạt kết quả cao trong thực tiễn cuộc sống.

*Bốn là*, đổi mới mạnh mẽ việc tuyên truyền, học tập, quán triệt nghị quyết của tỉnh, thành ủy về phát triển NNLCLC.

Các tỉnh ủy, thành ủy phải xem đây là khâu quan trọng, đột phá của giải pháp này. Bởi lẽ, Đảng ta đã nhận định, cần “tiếp tục đổi mới việc học tập, quán triệt nghị quyết của Đảng đảm bảo thiết thực, hiệu quả” [32, tr.182]. Vì vậy, sau khi Trung ương Đảng, các tỉnh ủy, thành ủy ban hành các chủ trương, nghị quyết về lãnh đạo phát triển NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy cần phải tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với HTCT địa phương trong việc tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt. Trong khâu này, đặc biệt chú trọng đến đội ngũ báo cáo viên – nhân tố quan trọng hàng đầu góp phần vào thành công của việc học tập nghị quyết. Các tỉnh, thành ủy nghiên cứu kết hợp mời các nhà khoa học, chuyên gia báo cáo bổ sung các nội dung chuyên sâu về phát triển NNLCLC trong các hội nghị quán triệt nghị quyết. Ngoài ra, cần chú trọng sân khấu hóa, các cuộc thi báo cáo viên, tuyên truyền viên giỏi, các cuộc thi trực tuyến tìm hiểu về các nghị quyết về phát triển KT-XH nói chung cũng như nghị quyết về phát triển NNLCLC nói riêng trên các phương tiện thông tin đại chúng.

**4.2.2. Nâng cao trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy viên, ủy viên ban thường vụ tỉnh, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đáp ứng yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Đây là giải pháp có vai trò then chốt góp phần vào nâng cao chất lượng lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với công tác phát triển>NNLCLC ở Vùng kinh tế. Bởi lẽ, trong nhiều yếu tố quyết định đến năng lực lãnh đạo của các tỉnh ủy viên, thành ủy viên thì yếu tố trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, kỹ năng nghiệp vụ đóng vai trò quyết định. Nếu xem nhẹ yếu tố trên thì sẽ rất dễ dẫn đến việc các chủ thể lãnh đạo, chỉ đạo theo chủ nghĩa kinh nghiệm, không theo kịp sự phát triển chung của vấn đề, nhất là từ đối tượng lãnh đạo, dẫn đến bảo thủ, trì trệ trong lãnh đạo, chỉ đạo của các tỉnh ủy viên, thành ủy viên đối với công tác phát triển>NNLCLC - một lĩnh vực luôn có sự thay đổi và phát triển nhanh chóng. Vì vậy, để thực hiện có hiệu quả giải pháp then chốt trên, cần tập trung thực hiện các nội dung sau đây:

***4.2.2.1. Nâng cao trình độ mọi mặt của các tỉnh ủy viên, thành ủy viên, ủy viên ban thường vụ tỉnh, thành ủy ở Vùng kinh tế đáp ứng yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao***

Trình độ của đội ngũ cán bộ được hiểu đó là sự tổng hòa các mặt về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ và kỹ năng lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ, đảng viên. Tất cả các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế đều xác định nhiệm vụ nâng cao trình độ mọi mặt của đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nhiệm vụ quan trọng của công tác cán bộ. Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế xác định: “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, CNTT, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý... cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động” [44, tr.78]. Đảng bộ tỉnh Quảng Nam cũng xác định: “hoàn thiện các quy định, chính sách thu hút, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng để tạo

nguồn cán bộ chất lượng cao” [40, tr.76]. Vì vậy, để thực hiện tốt vấn đề trên, các tỉnh ủy, thành ủy cần chú ý một số nội dung sau:

*Một là*, tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ tỉnh ủy viên, thành ủy viên đáp ứng yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy Vùng này đối với phát triển>NNLCLC.

Đẩy mạnh đào tạo sau đại học đối với đội ngũ tỉnh ủy viên, thành ủy viên. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho đội ngũ này đối với một số ngành và các lĩnh vực, chuyên ngành mới phục vụ phát triển địa phương mà trong nước chưa có điều kiện đào tạo. Bên cạnh đó, các tỉnh, thành phố cũng cần kịp thời ban hành những chính sách hỗ trợ về tài chính đối với các đối tượng tham gia đào tạo trình độ cao ở trong nước, đặc biệt là các chính sách hỗ trợ đối với cán bộ đào tạo ở nước ngoài.

*Hai là*, tăng cường đào tạo lý luận chính trị cho đội ngũ tỉnh, thành ủy viên đáp ứng yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy Vùng này đối với phát triển>NNLCLC.

Đây là một trong những yêu cầu quan trọng nhằm đảm bảo cho đội ngũ lãnh đạo quan trọng này có một nền tảng lý luận vững chắc, bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng và trách nhiệm cao với địa phương. Học viện Chính trị Khu vực III (Đà Nẵng) cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ chủ chốt của các tỉnh, thành phố; trong đó cần chú trọng đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy hướng về giải quyết các vấn đề thực tiễn cơ sở. Bên cạnh đó, mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên cần nêu cao tinh thần học tập lý luận; chú trọng việc thực học, thực nghiên cứu, khắc phục bằng được bệnh ngại học, lười học lý luận chính trị. Ngoài ra, mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên cần nâng cao tinh thần cảnh giác và khả năng “*miễn dịch*” trước những lợi ích vật chất cũng như các biểu hiện tiêu cực khác.

*Ba là*, tạo bước đột phá về đào tạo ngoại ngữ cho đội ngũ tỉnh ủy viên, thành ủy viên đáp ứng yêu cầu ứng dụng thành tựu của KH-CN trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy đối với phát triển>NNLCLC.



Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã xác định các mục tiêu, yêu cầu, lộ trình cụ thể về năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, đối với đội ngũ các tỉnh ủy viên, thành ủy viên cần chú trọng việc thực học, nhất là kỹ năng giao tiếp ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý và làm việc trong môi trường quốc tế. Huy động các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín tham gia đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ bằng các khung chương trình được thiết kế riêng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có các tỉnh ủy viên, thành ủy viên và cán bộ quy hoạch chức danh trên.

*Bốn là, tăng cường bồi dưỡng về kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ tỉnh, thành ủy viên, nhất là đối với những lĩnh vực mới trong lãnh đạo, quản lý.*

Thực hiện nghiêm túc việc bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới về quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, bối cảnh mới và những yêu cầu đặt ra trong lãnh đạo, chỉ đạo đối với các đồng chí tỉnh ủy viên, thành ủy viên cũng như cán bộ quy hoạch cấp ủy của nhiệm kỳ và nhiệm kỳ tiếp theo. Trên cơ sở học tập, mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên cũng như cán bộ được quy hoạch các chức danh trên cần hiến kế, đề xuất những nhiệm vụ, giải pháp mới nhằm phát triển địa phương, đơn vị. Lấy kết quả học tập (thông qua các bài thu hoạch, đề án...) và thái độ học tập để quy hoạch, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử vào những nhiệm kỳ tiếp theo.

***4.2.2.2. Nâng cao năng lực lãnh đạo của các tỉnh ủy viên, thành ủy viên, ủy viên ban thường vụ tỉnh, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đáp ứng yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao***

Năng lực lãnh đạo có yếu tố quyết định đến kết quả lãnh đạo, chỉ đạo của mỗi cán bộ, đảng viên. Đối với các tỉnh ủy viên, thành ủy viên – những hạt nhân ưu tú trong HTCT cấp tỉnh thì năng lực lãnh đạo càng có tầm quan trọng,

ảnh hưởng quyết định đến hiệu quả lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy trong lãnh đạo phát triển KT-XH, QP, AN nói chung cũng như lãnh đạo có hiệu quả việc phát triển NNLCLC ở mỗi tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế. Vì vậy, để nâng cao năng lực lãnh đạo của các tỉnh ủy viên, thành ủy viên trong lãnh đạo phát triển NNLCLC trong giai đoạn hiện nay, cần thực hiện một số vấn đề sau:

*Một là*, mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên tiếp tục nâng cao khả năng nghiên cứu sâu, nhận thức đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chủ trương, nghị quyết của tỉnh, thành ủy về lãnh đạo phát triển NNLCLC để đề ra nhiệm vụ, phương hướng và giải pháp đúng đắn thực hiện, đạt hiệu quả.

Mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên của Vùng kinh tế cần nghiên cứu, thấm nhuần nội dung các nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, thành phố về phát triển NNLCLC. Chú trọng việc xây dựng kế hoạch, chương trình hành động của cá nhân thực hiện nghị quyết một cách thiết thực, gắn với chức trách, nhiệm vụ cụ thể của từng cá nhân cũng như tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị. Đồng thời, cần rà soát, nghiêm túc bổ sung, điều chỉnh kế hoạch, chương trình hành động của cá nhân khi có kết luận hoặc ý kiến chỉ đạo mới của cấp ủy hoặc tập thể lãnh đạo đối với các nội dung của nghị quyết, kết luận về lãnh đạo phát triển NNLCLC.

*Hai là*, tiếp tục nâng cao năng lực của các tỉnh, thành ủy viên về công tác tư tưởng, tạo sự thống nhất nhận thức của cấp ủy, chính quyền nơi mình giữ cương vị lãnh đạo, quản lý đối với các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, thành ủy và cấp ủy cấp mình về công tác phát triển NNLCLC.

Mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên cần phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, đầu tàu gương mẫu trong việc tuyên truyền, lan tỏa tinh thần, nội dung cơ bản của nghị quyết về phát triển NNLCLC trong cấp ủy, tập thể lãnh đạo. Từ đó, lãnh đạo, chỉ đạo các bộ phận có liên quan tiếp tục quán triệt tinh thần, nội dung nghị quyết đến với tập thể cơ quan, đơn vị. Dù có thể vẫn còn những chỉ tiêu, những nhiệm vụ cá nhân chưa thống nhất cao, nhưng khi đã ban hành nghị quyết thì phải thống nhất nhận thức và quyết tâm trong hành động thực tiễn.

Tránh hiện tượng trong hội nghị thống nhất nhưng ra ngoài hội nghị lại có ý kiến khác như Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) đã chỉ ra.

*Ba là*, nâng cao khả năng lãnh đạo chính quyền, tập thể lãnh đạo, quản lý cơ quan, đơn vị trong cụ thể hoá các nghị quyết, quyết định về phát triển>NNLCLC, xác định hệ thống giải pháp khả thi trong tổ chức thực hiện.

Dựa trên những định hướng lớn của chủ trương, nghị quyết về phát triển>NNLCLC, cần phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của tập thể lãnh đạo chính quyền, cơ quan đơn vị trong việc xây dựng đề án, chương trình, kế hoạch, lộ trình, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện nghị quyết cũng như cân đối các nguồn lực để thực hiện, nhất là nguồn lực về tài chính đối với công tác phát triển>NNLCLC, trong đó chú trọng nguồn lực tài chính nhằm phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ.

*Bốn là*, các tỉnh, thành ủy viên tiếp tục lan tỏa tinh thần nêu gương, đi đầu trong tổ chức thực hiện, khơi dậy quyết tâm, sự đồng lòng, quyết tâm chính trị của HTCT trong việc thực hiện thắng lợi chủ trương, nghị quyết, quyết định của tỉnh, thành ủy về phát triển>NNLCLC.

Mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên phải là những “sứ giả” lan tỏa tinh thần, nội dung nghị quyết về phát triển>NNLCLC, đưa nghị quyết vào cuộc sống để khẳng định tính đúng đắn và khoa học của nghị quyết. Từ sự nỗ lực, phấn đấu, trau dồi kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên được thể hiện qua khả năng lãnh đạo, điều hành có thể khơi dậy sự đồng lòng, quyết tâm của cả HTCT đối với công tác phát triển>NNLCLC. Bên cạnh đó, mỗi tỉnh ủy viên, thành ủy viên có thể tận dụng mạnh mẽ ưu thế của Internet và mạng xã hội để tuyên truyền các nghị quyết, đề án về phát triển>NNLCLC thông qua các trang Facebook, Zalo, Fanpage chính thống của các nhân cũng như của các địa phương, đơn vị. Đồng thời có sự tương tác, trao đổi thông tin trong quá trình tổ chức thực hiện nghị quyết về phát triển>NNLCLC thông qua các trang mạng chính thống cũng sẽ tạo hiệu ứng tích cực, chia sẻ trong HTCT cũng như cộng đồng xã hội.

### **4.2.3. Đổi mới việc xây dựng, ban hành, quán triệt và lãnh đạo chỉ đạo thực hiện các nghị quyết của tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh, thành ủy ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung về phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao**

Đây là giải pháp mang tính quyết định thắng lợi việc lãnh đạo thực hiện công tác phát triển NNLCLC ở các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế hiện nay. Bởi lẽ, theo quy định, một trong các nội dung đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền hiện nay Đảng ta nhấn mạnh:

Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng xây dựng, ban hành nghị quyết của Đảng. Ban hành nghị quyết khi thật sự cần thiết, hợp lý, thiết thực, ngắn gọn, khả thi. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo kiên quyết, giám sát chặt chẽ việc cụ thể hóa, thể chế hóa, tổ chức thực hiện nghị quyết; coi trọng kiểm tra, giám sát, đôn đốc, sơ kết, tổng kết việc thực hiện nghị quyết, quy định, chỉ thị, kết luận của Đảng, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả” [31, tr.199].

Rõ ràng, việc xây dựng, tổ chức thực hiện, sơ kết, tổng kết cũng như đổi mới, nâng cao chất lượng xây dựng, ban hành các nghị quyết là một trong những nội dung mang tính tất yếu trong đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng hiện nay. Bởi vì, nghị quyết có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thống nhất về nhận thức và hành động của toàn Đảng và HTCT trong việc thực hiện các nhiệm vụ về phát triển KT-XH, QP, AN, công tác xây dựng Đảng và HTCT, tạo sự chuyển biến sâu sắc về mặt nhận thức, từ đó làm căn cứ để toàn Đảng và HTCT khẩn trương xây dựng, triển khai chương trình, kế hoạch hành động; phát động phong trào thi đua trên tinh thần đổi mới sáng tạo, vượt qua mọi khó khăn, thách thức để sớm đưa nghị quyết của Đảng vào cuộc sống.

Ở cấp độ địa phương, mỗi tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế cũng đều xác định sự cần thiết phải đổi mới việc xây dựng, ban hành nghị quyết của các tỉnh ủy, thành ủy. Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế xác định: “đổi mới việc xây dựng, ban hành nghị quyết của Đảng. Tăng cường chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện nghị quyết của Đảng gắn với phân công trách nhiệm rõ ràng, cụ thể cho tập thể, cá nhân có liên quan” [44, tr.83]. Nghị quyết đại hội

đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XX (nhiệm kỳ 2020-2025) cũng xác định: “khi ban hành nghị quyết, chủ trương phải bám sát và xuất phát từ thực tiễn, đánh giá tác động, cân đối, bố trí nguồn lực và tổ chức thực hiện bài bản, nghiêm túc” [42, tr.96]. Để thực hiện có hiệu quả giải pháp trên, cần:

*Một là*, các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế cần bám sát các chủ trương, nhiệm vụ đột phá của Trung ương về phát triển NNLCLC để đề ra nghị quyết sát đúng với tình hình thực tiễn ở mỗi tỉnh, thành phố.

Căn cứ Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển KT-XH và bảo đảm QP, AN Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 cũng như các nghị quyết về phát triển kinh tế biển, chiến lược biển cũng như các nghị quyết chuyên đề về phát triển tỉnh, thành phố (Đà Nẵng, Thừa Thiên Huế), các tỉnh ủy, thành ủy đề ra các chủ trương, nghị quyết phù hợp với từng địa phương cụ thể. Trong đó, cần căn cứ đặc điểm tình hình phát triển về KT-XH, nhu cầu cũng như lợi thế về nguồn lực con người cụ thể để xây dựng các nghị quyết, đề án về phát triển NNLCLC sát hợp với từng địa phương, từng ngành, lĩnh vực cụ thể. Tránh hiện tượng “*vênh nhau*” giữa nghị quyết của Trung ương và nghị quyết của địa phương về mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ của cùng một nội dung vấn đề.

*Hai là*, các tỉnh, thành ủy cần chú trọng các bước của công tác chuẩn bị ban hành nghị quyết về phát triển NNLCLC.

Căn cứ nghị quyết của tỉnh, thành ủy, chương trình làm việc toàn khóa của BCH để dự trù việc xây dựng các kế hoạch, chương trình, phân công đơn vị chủ trì, phối hợp xây dựng cũng như cán bộ trực tiếp xây dựng đề án, nghị quyết về phát triển NNLCLC. Phân công và xác định trách nhiệm cơ quan chủ trì và cơ quan phối hợp; xác định rõ thời gian xây dựng dự thảo, trình dự thảo cho BCH, BTV. Đối với nghị quyết lãnh đạo mang tính chiến lược, dài hạn như phát triển NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy có thể dùng biện pháp tư vấn các chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực nghiên cứu, tham vấn chính sách để xây dựng nghị quyết ngay từ những khâu đầu tiên.

*Ba là*, quan tâm đến khâu tham vấn, tư vấn, lấy ý kiến chuyên gia trong việc ban hành nghị quyết về phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy.

Dựa trên cơ sở chương trình công tác và dự kiến ban hành nghị quyết, các tỉnh ủy, thành ủy cần tổ chức các hội thảo, tọa đàm khoa học về công tác phát triển NNLCLC. Thành phần ngoài các cơ quan, ban, ngành trong tỉnh, thành phố cần chú ý đến đội ngũ các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia, trung tâm, viện nghiên cứu của Trung ương, các cơ sở giáo dục đại học, trung tâm, viện nghiên cứu trong Vùng kinh tế cùng tham gia. Đây là dịp để các tỉnh ủy, thành ủy cũng như người đứng đầu lắng nghe những ý kiến trao đổi, thảo luận, phản biện cũng như đề xuất các giải pháp khả thi về phát triển NNLCLC. Bởi lẽ, với nhiều lát cắt khác nhau, được nhìn nhận ở nhiều góc độ từ nhà lãnh đạo, nhà khoa học, chuyên gia, cơ quan, viện nghiên cứu sẽ làm cho vấn đề mang tính toàn diện, việc đánh giá đúng thực trạng, xác định nguyên nhân và đặc biệt là định hướng, đề xuất các giải pháp đồng bộ, sẽ mang tính khả thi cao hơn.

*Bốn là*, các tỉnh ủy, thành ủy cần thực hiện khoa học, cẩn thận đối với các bước biên soạn dự thảo đề án, nghị quyết về phát triển NNLCLC.

Khi vấn đề về phát triển NNLCLC đã rõ, các tỉnh ủy, thành ủy ra quyết định thành lập ban chỉ đạo xây dựng nghị quyết. Thành phần tham gia cần hết sức chú ý lựa chọn những cán bộ am hiểu lĩnh vực phát triển NNLCLC, có thể mời thêm các chuyên gia ngoài tỉnh, thành phố, các nhà khoa học đầu ngành trong cả nước cùng tham gia xây dựng nghị quyết. Ngoài ra, các tỉnh, thành ủy, ban chỉ đạo xây dựng nghị quyết cần thường xuyên trao đổi, thống nhất các vấn đề trọng tâm hoặc phát sinh trong quá trình xây dựng dự thảo nghị quyết.

*Năm là*, tổ chức nghiêm túc, có hiệu quả hội nghị thông qua dự thảo nghị quyết của của BCH, BTV các tỉnh ủy, thành ủy.

Trên cơ sở dự thảo nghị quyết về phát triển NNLCLC đã được các cơ quan soạn thảo trình BTV, các tỉnh ủy, thành ủy tổ chức hội nghị BCH để cho ý kiến, thông qua nghị quyết. Tại hội nghị, các đồng chí tỉnh ủy viên, thành ủy viên cần nêu cao tinh thần trách nhiệm trong thảo luận các nội dung trọng tâm của nghị quyết. Các ý kiến thảo luận tập trung vào việc đánh giá tình hình và nguyên

nhân; trong đó, đánh giá đúng nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm, nhất là nguyên nhân hạn chế, khuyết điểm thuộc về chủ quan của công tác lãnh đạo, chỉ đạo của tỉnh ủy, thành ủy và các tổ chức, đơn vị có liên quan. Bên cạnh đó, hội nghị cũng cần tập trung thảo luận, thống nhất các vấn đề trọng tâm của nghị quyết gồm xác định hệ quan điểm, mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ và hệ thống các giải pháp trên cơ sở cân đối các nguồn lực để thực hiện, nhất là nguồn lực về tài chính, con người nhằm đảm bảo cho nghị quyết sau khi thông qua sẽ được tổ chức thực hiện đạt hiệu quả cao.

*Sáu là*, tăng cường công tác lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với việc quán triệt, xây dựng các kế hoạch, chương trình hành động thực hiện nghị quyết của HTCT đối với công tác phát triển NNLCLC.

Sau khi ban hành nghị quyết, các tỉnh ủy, thành ủy cần xây dựng kế hoạch quán triệt nghị quyết bằng các hình thức thích hợp. Cần thiết, giao cho các đồng chí thường trực tỉnh ủy, ủy viên BTVTU, thành ủy phụ trách trên từng mảng, lĩnh vực công tác, phân công báo cáo những nội dung trọng tâm của nghị quyết đến đội ngũ cán bộ chủ chốt của HTCT cấp tỉnh, thành phố. Từ đó, yêu cầu mỗi cấp, ngành của HTCT xây dựng các nghị quyết, đề án, kế hoạch, chương trình hành động phù hợp với đặc điểm, tình hình của cơ quan, đơn vị mình. Đối với những nghị quyết có nhiều vấn đề mới như phát triển NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy thống nhất thành lập các ban chỉ đạo, xây dựng quy chế làm việc, chương trình, kế hoạch thực hiện của ban chỉ đạo thực hiện nghị quyết để tạo sự lãnh đạo, chỉ đạo và phối hợp đồng bộ trong tổ chức thực hiện.

#### **4.2.4. Tiếp tục nâng cao chất lượng lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với chính quyền trong cụ thể hóa, thể chế hóa nghị quyết của tỉnh, thành ủy thành các nghị quyết, đề án, kế hoạch, chương trình hành động thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh, thành phố**

Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị xác định: “nâng cao năng lực tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, nhất là thể chế hóa, cụ thể hóa, thể chế hóa thành luật và các văn bản dưới luật;

tạo chuyển biến thực sự, đạt kết quả cao trong thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng ở các cấp” [4, tr.3]. Có thể khẳng định, việc lãnh đạo chính quyền các cấp trong việc thể chế hóa, cụ thể hóa các chủ trương, định hướng, nghị quyết về phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố có vai trò vô cùng quan trọng, quyết định sự thành công của chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố. Vì vậy, lãnh đạo chính quyền cùng cấp là một nội dung lãnh đạo rất quan trọng nhất nhằm bảo đảm chủ trương, nghị quyết được thể chế hóa, đảm bảo vai trò lãnh đạo toàn diện của các tỉnh ủy, thành ủy đối với các lĩnh vực quan trọng của đời sống xã hội. Để thực hiện tốt giải pháp trên, cần chú trọng một số nội dung sau:

*Một là*, lãnh đạo HĐND, UBND kịp thời cụ thể hóa chủ trương, nghị quyết, trong đó, cần chỉ đạo HĐND, UBND kịp thời, chủ động xây dựng các chương trình, kế hoạch, đề án về phát triển NNLCLC trong từng giai đoạn của nhiệm kỳ đại hội.

Trong những chủ trương, nghị quyết, chương trình, kế hoạch, đề án về phát triển NNLCLC cần kết hợp xây dựng, hoàn thiện ngay các đề án, kế hoạch với mục tiêu khắc phục những hạn chế đối với công tác phát triển NNLCLC đã được văn kiện ĐHĐB đảng bộ tỉnh, thành phố chỉ ra; đồng thời, nghiên cứu một cách bài bản, nghiêm túc, trách nhiệm cao và ban hành kịp thời đối với những đề án, chương trình phát triển NNLCLC mang tính chất “đón đầu” cho sự phát triển của tỉnh, thành phố cho những giai đoạn tiếp theo.

*Hai là*, chú trọng đổi mới PTLĐ, chỉ đạo, điều hành của các tỉnh ủy, thành ủy đối với bộ máy chính quyền các cấp, trong đó đề cao trách nhiệm của người đứng đầu chính quyền các cấp, các cơ quan, đơn vị và sự năng động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong phát triển NNLCLC.

Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế xác định “chú trọng đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành của bộ máy chính quyền các cấp trong phát triển NNLCLC” [104, tr.3]. Các tỉnh, thành ủy cần nhận thức và xác định NNLCLC là một loại hình đặc thù, do vậy trong lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý điều hành cần có tư duy



phù hợp khi xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách đối với phát triển>NNLCLC.

*Ba là*, nâng cao năng lực xây dựng và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy hoạch, đề án, chương trình, cơ chế, chính sách, tạo môi trường thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực.

Tỉnh ủy, thành ủy cần lãnh đạo HĐND, UBND xây dựng các đề án thành phần đối với phát triển>NNLCLC trên các lĩnh vực, các đối tượng cụ thể nhằm đạt các chỉ tiêu đã đề ra trong nghị quyết nhiệm kỳ đại hội đảng bộ các tỉnh, thành phố. Tỉnh ủy Quảng Ngãi trong nhiệm kỳ 2020 – 2025 đã “giao cho Ban cán sự đảng UBND tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo UBND tỉnh xây dựng các đề án phát triển>NNL đối với các lĩnh vực y tế; đề án đào tạo>NNL công nghệ thông tin phục vụ chuyển đổi số; đề án thu hút tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ ở các lĩnh vực tỉnh cần ưu tiên” [118, tr.6]. Các tỉnh, thành phố khác cần triển khai cụ thể hóa, hiện thực hóa các đề án, chương trình về phát triển>NNLCLC trên các lĩnh vực, đối tượng đã được xác định từ đầu nhiệm kỳ, nhất là các đề án liên quan đến việc phát triển>NNLCLC phục vụ tháo gỡ những điểm nghẽn trong phát triển và các nhiệm vụ đột phá của nhiệm kỳ.

*Bốn là*, quan tâm lãnh đạo HĐND, UBND trong xây dựng các đề án, chương trình phát triển>NNLCLC đối với các ngành lĩnh vực đột phá, các đối tượng>NNLCLC mang yếu tố nền tảng và dẫn dắt>NNL phát triển đi kèm với các chính sách đãi ngộ tương xứng.

Tỉnh ủy Bình Định xác định: “Xây dựng cơ chế, chính sách mới đủ mạnh để thu hút>NNLCLC” [92, tr.7]. Trong đó ưu tiên việc nghiên cứu, xây dựng cơ chế, chính sách mới về liên kết giữa cơ sở đào tạo với người sử dụng lao động, sử dụng>NNLCLC, đào tạo>NNL theo yêu cầu của thị trường lao động; các cơ chế, chính sách về tạo điều kiện cho các cơ sở GD-ĐT, cho học sinh, sinh viên được tiếp cận các nguồn vốn tín dụng trong đào tạo nghề chất lượng cao. Tỉnh Thừa Thiên Huế xác định 04 trụ cột trong phát triển>NNLCLC gồm giáo dục, y tế, văn hóa - du lịch và KH-CN; đồng thời “lấy đào tạo nghề, đào tạo lao động

kỹ thuật cao làm khâu đột phá trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh” [133, tr.41].

**4.2.5. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Mọi chủ trương, chính sách hình thành, tổ chức thực hiện thành công bên cạnh sự ủng hộ của quần chúng nhân dân thì đều có vai trò quyết định của HTCT, trong đó, đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp giữ vai trò chủ đạo. Đại hội XIII của Đảng đã xác định: “đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu thật sự có đức, có tài, có uy tín trong Đảng và nhân dân” [32, tr.226].

Nghị quyết ĐHĐB đảng bộ của các tỉnh, thành phố nhiệm kỳ 2020-2025 cũng như các đề án, nghị quyết chuyên đề của hội nghị các tỉnh ủy, thành ủy về công tác cán bộ đều nhấn mạnh đến việc cần phải nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nhằm đáp ứng với yêu cầu mới của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Vì vậy, việc tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình lãnh đạo phát triển NNLCLC phải được xem là giải pháp không thể thiếu. Trong thời gian tới, đối với công tác đào, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế cần quan tâm thực hiện một số nội dung sau:

*Một là, tổ chức rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ của từng tỉnh, thành phố một cách nghiêm túc, cụ thể.*

Các cơ quan tham mưu của các tỉnh ủy, thành ủy, ban Tổ chức tỉnh ủy, sở Nội vụ và HTCT các cấp cần tổ chức rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ của các cơ quan trong HTCT, qua đó xác định và dự báo nhu cầu, định hướng đào tạo về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị phù hợp với yêu cầu quy hoạch cấp ủy, chính quyền, MTTQ và các tổ chức CT-XH đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Làm tốt công tác trên sẽ tạo điều kiện, tiền đề quan trọng để thực hiện tốt các nội dung kế tiếp của công tác này.

*Hai là, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả, khả thi.*

Trên cơ sở thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt, các tỉnh ủy, thành ủy cần xây dựng các kế hoạch, đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tổng thể cũng như những đề án, kế hoạch cụ thể theo danh mục ngành nghề phù hợp với tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý của tỉnh, thành phố có nhu cầu.

Hiện nay, trên cơ sở của đề án tổng thể, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức của các tỉnh, thành phố (05/05 tỉnh đều đã ban hành đề án), một số tỉnh đã mở rộng, ban hành những đề án dành riêng cho từng đối tượng, lĩnh vực cụ thể như GD-ĐT, y tế, CNTT... với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, đảm bảo năng lực lãnh đạo thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ phát triển KT-XH của từng địa phương.

*Ba là, chú trọng kết hợp công tác tuyển dụng, đào tạo với bồi dưỡng, giữa đào tạo với công tác điều động luân chuyển cán bộ của các tỉnh ủy, thành ủy.*

Bên cạnh công tác đào tạo, cần chú trọng công tác bồi dưỡng, cập nhật theo chức danh cán bộ những vấn đề mới trong chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; kiến thức mới về khoa học lãnh đạo, quản lý, kinh nghiệm về công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, phát triển KT-XH cho đội ngũ cán bộ chủ chốt nhằm nâng cao nhận thức chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống, năng lực công tác, khả năng nắm bắt, tổng kết, giải quyết những vấn đề mới đặt ra trong thực tiễn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

Các tỉnh, thành phố cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cả về chính trị, chuyên môn nghiệp vụ kỹ năng nghề nghiệp, kết hợp đào giữa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn với dài hạn trong nước và ngoài nước, giữa đào tạo ở trường với đào tạo trong thực tiễn (qua công tác điều động, luân chuyển, biệt phái...) để nâng cao chất lượng, năng lực thực thi công vụ. Khảo sát đề tài cho thấy, yêu cầu cấp thiết trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các tỉnh, thành phố khi đã có khoảng 98% và 72% tổng số cán bộ, đảng viên (giữ chức vụ và không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) thuộc HTCT khi được

hỏi ý kiến có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ trên các lĩnh vực như ngoại ngữ, kinh tế, các ngành KH-CN... [Phụ lục số 14].

*Bốn là*, cần có chính sách thu hút>NNLCLC đột phá, rõ đối tượng ở từng tỉnh, thành phố. Nghiên cứu, xây dựng chính sách thu hút nhân tài cho Vùng kinh tế.

Bên cạnh chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, các tỉnh, thành phố cần có những chính sách thu hút>NNLCLC đối với các chuyên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh, thành phố về công tác tại các cơ quan Đảng, Nhà nước, MTTQ và các tổ chức CT-XH nhằm bổ sung>NNL có chất lượng cho các cơ quan của HTCT trong xu thế người giỏi có dấu hiệu chuyển dịch ra khỏi hệ thống đang diễn ra ở hầu khắp các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế hiện nay. Tỉnh Quảng Nam xác định trong nhiệm kỳ 2020-2025 cần “khẩn trương nghiên cứu hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo, thu hút, tuyển dụng và sử dụng nhân tài, tạo môi trường làm việc thuận lợi đồng thời với việc đào tạo về năng lực tiếp cận, tư duy sáng tạo và thích ứng với môi trường công nghệ hiện đại” [40, tr.83]. Bên cạnh đó, cần có cơ chế khuyến khích những cán bộ năng lực hạn chế nghỉ công tác hưởng các chế độ nhằm bổ sung>NNLCLC cho HTCT các tỉnh, thành phố đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao của công tác lãnh đạo, phát triển>NNLCLC.

Tiếp đến, trên cơ sở Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 của Chính phủ, các tỉnh, thành phố cần khẩn trương ban hành các chính sách đột phá hơn nữa về thu hút nhân tài trong thời gian đến nhằm “rút khoảng cách, đẩy nhanh tốc độ phát triển” của các tỉnh, thành phố.

*Năm là*, đặc biệt chú trọng đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ đối với đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, làm việc trong môi trường quốc tế.

Theo khảo sát phục vụ đề tài, có gần 56,8% (đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý) và 54,4% (đối với đối tượng không giữ chức vụ) số ý kiến cá nhân được hỏi cho rằng điểm yếu nhất cần khắc phục trong thực hiện nhiệm vụ là trình độ về ngoại ngữ [Phụ lục 14]. Đây là điểm yếu nhiều nhiệm kỳ của đội ngũ cán bộ,

công chức ở một số tỉnh khi thực tế trong nhiều năm, một số tỉnh của Vùng kinh tế không thực hiện được các chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng thuộc diện chọn, cử cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài theo ngân sách của Trung ương khi đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp không đủ điều kiện đầu vào về ngoại ngữ để cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Với trình độ ngoại ngữ hạn chế như trên thì việc làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ Vùng kinh tế chắc chắn sẽ còn mất một thời gian dài và cần rất nhiều giải pháp đột phá mới mong đạt được.

*Sáu là*, gắn đào tạo, bồi dưỡng với “*giữ chân*” người tài trong HTCT của các tỉnh, thành phố.

Đây là vấn đề nan giải mà các tỉnh đang gặp phải và đã được đề cập trong các báo cáo cũng như kết quả khảo sát phục vụ đề tài. Phải xác định tư tưởng tuyển dụng, thu hút người tài đã đã khó, giữ chân được người tài lại càng khó khăn hơn rất nhiều. Do đó, các tỉnh, thành phố cần quan tâm, tạo điều kiện bố trí công việc phù hợp với năng lực, sở trường đối với đội ngũ cán bộ thuộc diện thu hút. Tạo điều kiện tốt nhất về môi trường làm việc đối với đội ngũ cán bộ thuộc diện thu hút để cán bộ yên tâm công tác. Hàng năm, cần tổ chức các cuộc gặp mặt giữa lãnh đạo các tỉnh, thành phố với cán bộ thuộc diện thu hút để trao đổi thông tin, lắng nghe tâm tư, định hướng phấn đấu, cống hiến cho đội ngũ cán bộ giỏi yên tâm công tác. Ngoài ra, trong phạm vi nguồn lực cho phép, các tỉnh, thành phố cần tiếp tục xây dựng những chính sách mới với những cơ chế đãi ngộ cao hơn trong thu hút đối với từng đối tượng nhân lực cụ thể mà các tỉnh, thành phố đang có nhu cầu.

*Bảy là*, tiếp tục thực hiện chính sách cử tuyển gắn với bố trí, sử dụng cán bộ đối với các địa phương miền núi, khó khăn của các tỉnh của Vùng kinh tế.

Để tiếp tục thực hiện công tác giảm nghèo bền vững, phát huy các lợi thế của địa phương, các tỉnh, thành phố cần nghiên cứu tiếp tục thực hiện có hiệu quả chính sách cử tuyển gắn với bố trí việc làm sau đào tạo đối với con em người đồng bào các dân tộc thiểu số trong một số ngành, lĩnh vực phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của địa phương như nông nghiệp, lâm nghiệp, GD-

ĐT...ở các huyện miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số còn khó khăn của các tỉnh Thừa Thiên Huế (02/09 đơn vị hành chính), Quảng Nam (09/18 đơn vị hành chính), Quảng Ngãi (05/13 đơn vị hành chính) và tỉnh Bình Định (03/11 đơn vị hành chính). Động viên, có cơ chế đặc thù khuyến khích cán bộ vùng miền núi, vùng đặc biệt khó khăn trong học tập, nâng cao trình độ.

**4.2.6. Kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng cán bộ các cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh ủy, thành ủy; sở Khoa học và Công nghệ; các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của địa phương; phát huy vai trò của các cơ quan này trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Đây là giải pháp quan trọng, mang tính tiên đề, góp phần lãnh đạo phát triển NNLCLC ở các tỉnh ủy, thành ủy. Theo quy định, các cơ quan tham mưu của các tỉnh ủy, thành ủy theo quy định gồm các ban Đảng, Văn phòng tỉnh ủy và một số cơ quan khác. Vai trò của các cơ quan này được xem như là “tai mắt”, là “bộ óc thứ hai” của các tỉnh ủy, thành ủy trong việc phát hiện trúng vấn đề, tham mưu cẩn thận, xây dựng và ban hành các nghị quyết công phu, sơ kết, tổng kết nghiêm túc về các vấn đề phát triển KT-XH địa phương nói chung và phát triển NNLCLC nói riêng. Vì vậy, việc tiếp tục quan tâm thực hiện giải pháp trên là yêu cầu cấp thiết. Bên cạnh đó, hiện nay, nội dung lĩnh vực lãnh đạo ngày càng đa dạng, phong phú, có nhiều lĩnh vực mới càng yêu cầu kiện toàn về tổ chức bộ máy, tránh chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, thống nhất đầu mối công việc thì việc nâng cao chất lượng cán bộ của các cơ quan tham mưu, giúp việc, đồng thời phát huy mạnh mẽ vai trò của các cơ quan này trong công tác phát triển NNLCLC lại càng có vai trò quan trọng. Vì vậy, để thực hiện tốt nội dung trên, cần chú ý một số điểm sau:

**4.2.6.1. Kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng cán bộ các cơ quan tham mưu, giúp việc tỉnh, thành ủy; phát huy mạnh mẽ vai trò của các cơ quan này trong tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

Một là, kiện toàn tổ chức bộ máy của các cơ quan tham mưu, nhất là ban Tổ chức tỉnh ủy, Văn phòng tỉnh ủy, thành ủy theo hướng rõ việc, tránh chồng

chéo chức năng, nhiệm vụ.

Quan tâm đến việc xây dựng và hoàn thiện các quy chế làm việc, trong đó quy định rõ về chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị trong công tác tham mưu xây dựng chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC. Chú trọng việc xây dựng quy chế phối hợp giữa các cơ quan tham mưu cho các tỉnh ủy, thành ủy về các lĩnh vực công tác, trong đó có lĩnh vực phát triển NNLCLC.

*Hai là*, nghiên cứu sắp xếp, kiện toàn hoặc thành lập thêm các cơ quan chuyên trách (nhưng không thêm đầu mối, đơn vị mới) về tham mưu phát triển NNLCLC.

Đây là một trong những điểm cần hết sức lưu ý trong quá trình nâng cao chất lượng NNLCLC ở mỗi tỉnh, thành phố. Hiện nay, cán bộ thực hiện tham mưu đối với công tác phát triển NNL, NNLCLC chủ yếu được biên chế ở các sở KH-CN các tỉnh, thành phố, trong khi khối lượng tham mưu nhiều, nhiều cán bộ chưa am hiểu chuyên sâu đối với từng đối tượng của NNLCLC. Vì vậy, các tỉnh, thành phố cần nghiên cứu mô hình Trung tâm phát triển NNLCLC trực thuộc UBND thành phố Đà Nẵng làm đầu mối trong công tác này để thực hiện 05 nhiệm vụ lớn (1) Dự báo quy hoạch, lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác phát triển NNLCLC, (2) Thu hút, đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho cán bộ, công chức, viên chức, (3) Thực hiện công tác quản lý học viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, (4) Tham gia đề xuất việc sử dụng hiệu quả NNLCLC, (5) Thực hiện công tác đối ngoại trong phát triển NNLCLC. Ngoài ra, tỉnh Bình Định cũng thành lập Ban Chỉ đạo phát triển NNLCLC gồm Thường trực Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các cơ quan tham mưu nhằm đẩy mạnh công tác này trong tổ chức thực hiện. Đây là những cách làm quyết liệt, đột phá, mới mẻ mà các tỉnh ủy, thành ủy cần nghiên cứu, triển khai thực hiện.

*Ba là*, tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu đối với lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các cơ quan tham mưu.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tham mưu cần chú ý đến việc bản lĩnh chính trị vững vàng, nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính

sách, pháp luật của Nhà nước về lĩnh vực>NNLCLC. Trong đó, đặc biệt chú đến đến yếu tố phải nắm vững kiến thức về lĩnh vực tham mưu, chú trọng đến việc nắm chắc đặc điểm tình hình, thuận lợi, khó khăn, phân tích thực trạng, dự báo và đặc biệt là tham mưu, đề xuất những chủ trương, giải pháp đúng, trúng với đặc điểm tình hình của các tỉnh ủy, thành ủy đối với công tác phát triển>NNLCLC.

*Bốn là*, tiến hành sơ kết, tổng kết hoạt động tham mưu của của các cơ quan tham mưu có liên quan (Văn phòng tỉnh ủy, ban Tổ chức, sở Nội vụ, sở KH-CN, Liên hiệp các hội KH-KT, sở GD-ĐT...).

Cần đánh giá các hoạt động tham mưu nội dung, phối hợp thực hiện, đề xuất cơ chế nhằm tăng cường công tác phối hợp tốt hơn đối với tham mưu công tác phát triển>NNLCLC. Bên cạnh đó, đối với lĩnh vực phát triển>NNLCLC, nhất là đối với các cơ chế, chính sách mới, đột phá, đặc thù đôi khi gặp phải sự chông chéo, xung đột chính sách, các cơ quan tham mưu cần chủ động, tích cực phối hợp, phát huy tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dấn thân vì lợi ích chung đối với công tác phát triển>NNLCLC ở mỗi tỉnh, thành phố.

***4.2.6.2. Kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng cán bộ sở Khoa học – Công nghệ, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của tỉnh, thành phố; phát huy vai trò nòng cốt của các tổ chức này trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao***

Việc hiện thực hóa các nhiệm vụ trọng tâm, đột phá cũng như các nhiệm vụ, giải pháp khác trong phát triển KT-XH của các tỉnh, thành phố bên cạnh sự vào cuộc của cả HTCT thì vai trò của các sở KH-CN khá quan trọng trong việc tổng kết thực tiễn, tham mưu, đề xuất các chính sách, nhiệm vụ KH-CN, đề án, đề tài khoa học cấp tỉnh, cấp cơ sở hàng năm đối với lĩnh vực phát triển của>NNLCLC địa phương cũng toàn nhiệm kỳ. Vì vậy, các tỉnh ủy, thành ủy trong Vùng Kinh tế cần quan tâm thực hiện một số nội dung sau:

*Một là*, các sở KH-CN cần hết sức nghiêm túc hơn nữa trong việc nghiên cứu, học tập, quán triệt các nghị quyết về phát triển>NNLCLC đối với cấp ủy, ác cơ quan tham mưu về công tác này.



Cấp ủy, lãnh đạo và mỗi cán bộ, viên chức của của các sở KH-CN cần nghiêm túc hơn nữa trong việc học tập, quán triệt và nghiên cứu sâu các chủ trương, nghị quyết của Đảng các cấp, nhất là các chủ trương, nghị quyết liên quan đến công tác phát triển NNLCLC, đổi mới, sáng tạo, tích cực chuyển đổi số... cũng như nắm chắc tình hình KT-XH của tỉnh, thành phố; thực trạng NNLCLC để từ đó có cơ sở tham mưu các chủ trương, đề án, nghị quyết về phát triển NNLCLC sát hợp với địa phương với tinh thần chung là những tổ chức, cá nhân làm công tác tham mưu đối với công tác phát triển NNLCLC phải am tường nhất đối với lĩnh vực phát triển NNLCLC.

*Hai là*, tăng cường hơn nữa công tác tham mưu cho các tỉnh ủy, thành ủy về các cơ chế, chính sách sát, đúng trong phát triển NNLCLC.

Hàng năm, căn cứ nghị quyết ĐHĐB đảng bộ các tỉnh, thành phố, kế hoạch phát triển KT-XH cũng như thực tiễn công tác quản lý nhà nước của tỉnh, sở, ngành và địa phương, sở KH-CN các tỉnh, thành phố tích cực tham mưu cho UBND các tỉnh, thành phố cũng như cho tỉnh ủy, thành ủy về các cơ chế, chính sách, nhiệm vụ KH-CN, đề án, đề tài khoa học các cấp có liên quan đến công tác phát triển NNLCLC của từng địa phương. Chú trọng tính ứng dụng của các nhiệm vụ KH-CN có liên quan đến công tác phát triển NNLCLC ở từng nội dung, lĩnh vực và đối tượng cụ thể.

*Ba là*, chăm lo xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu đối với lĩnh vực phát triển NNLCLC.

Chăm lo đào tạo chuyên môn, chuyên giao ứng dụng tri thức KH-CN. Phối hợp với các cơ sở đại học lớn trong Vùng cũng như trong cả nước trong việc đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực KH-CN phục vụ các chương trình phát triển KT-XH của từng địa phương. Phối hợp trao đổi thông tin, nghiên cứu, có cơ chế gửi cán bộ làm công tác khoa học của địa phương tham gia các chương trình đào tạo, nghiên cứu tiên tiến tại nước ngoài.

*Bốn là*, chú trọng xác định lợi thế, chuyên ngành đặc thù trong đào tạo NNLCLC đối với các cơ sở đào tạo NNLCLC của Vùng kinh tế.

Đối với các cơ sở đào tạo NNL của Vùng kinh tế, như trên đã phân tích, ngoài thành phố Đà Nẵng và tỉnh Thừa Thiên Huế, các cơ sở đào tạo đại học và đào tạo nghề chất lượng cao của các tỉnh còn lại cần xác định lợi thế của mình, nắm bắt thị trường lao động để xây dựng cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo phù hợp để có những định hướng lớn trong công tác đào tạo. Cụ thể, đối với tỉnh Quảng Nam, nơi tập trung nhiều khu công nghiệp lớn gắn với những ngành công nghiệp trọng yếu của tỉnh, Đại học Quảng Nam cần quan tâm đào tạo NNL liên quan đến các lĩnh vực công nghiệp ô tô, điện, hóa chất. Đại học Phạm Văn Đồng, Đại học Tài chính - Kế toán, Đại học Công nghiệp 4 (cơ sở Quảng Ngãi), Cao đẳng kỹ nghệ Dung Quất cần tập trung đào tạo các ngành liên quan đến công nghiệp hóa dầu, cảng biển, logistics, du lịch. Tỉnh Bình Định phát triển Đại học Quy Nhơn thành đại học trọng điểm vùng đa ngành, đa phương thức, trong đó chú trọng đến các ngành chủ lực về kinh tế biển, công nghiệp chế biến, điện, điện tử.

*Năm là*, phát huy vai trò tư vấn, phản biện của các cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu đối với công tác phát triển NNLCLC.

Bên cạnh chú trọng về công tác đào tạo, phát triển NNLCLC cho Vùng kinh tế, các trường đại học, trung tâm, viện nghiên cứu trong Vùng cần nâng cao chất lượng thực hiện chức năng tư vấn, phản biện, tổng kết thực tiễn, cung cấp luận cứ khoa học, đề xuất chính sách cho các tỉnh ủy, thành ủy trong việc hoạch định chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, đề án chính sách phát triển NNLCLC cũng như tham gia tổng kết thực tiễn công tác trên ở từng địa phương của Vùng kinh tế.

*Sáu là*, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, khai thác, chia sẻ dữ liệu NNL trong các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế.

Từng tỉnh, thành phố cần nghiên cứu trên cơ sở điều tra, khảo sát thực trạng NNL, NNLCLC, cần xây dựng cơ sở dữ liệu NNL của từng tỉnh, thành phố. Trong đó, ưu tiên đến các dữ liệu về thực trạng sử dụng NNLCLC trong HTCT, thực trạng cung - cầu của NNL trong khu vực SX, KD của mỗi tỉnh, hành phố.

Các tỉnh, thành phố cần nghiên cứu hình thành các nền tảng về tích hợp, chia sẻ, liên thông về NNL kết nối với nhu cầu của doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, đơn vị cung ứng lao động, tạo nên hệ sinh thái NNLCLC của từng tỉnh nói chung, hướng đến kết nối chung với các tỉnh trong Vùng kinh tế.

**4.2.7. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy về phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát**

Hệ thống chính trị các tỉnh, thành phố VKTTĐ miền Trung của đất nước ta bao gồm các thành tố Đảng bộ các tỉnh, thành phố, chính quyền địa phương, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức CT-XH, trong đó, MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT-XH vừa là mặt trận tập hợp lực lượng rộng lớn vừa có vai trò hết sức quan trọng trong đoàn kết, tập hợp lực lượng và tổ chức thực hiện thắng lợi các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nói chung và chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC nói riêng. Vì vậy, để tăng cường vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với công tác phát triển NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy cần hết sức chú trọng đến vai trò của MTTQ và các tổ chức CT-XH. Muốn vậy, cần quan tâm thực hiện một số điểm sau:

**4.2.7.1. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh ủy, thành ủy, ban thường vụ tỉnh, thành ủy về phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao**

Một là, MTTQ và các tổ chức CT-XH cần tiếp tục thể hiện và phát huy tốt vai trò của mình trong tham gia xây dựng các nghị quyết, chủ trương, đề án phát triển NNLCLC của Đảng nói chung và của mỗi tỉnh ủy, thành ủy nói riêng.

Thực hiện chức năng giám sát và phản biện xã hội của mình, MTTQ và các tổ chức CT-XH cần thể hiện vai trò của mình ngay từ việc tham gia vào các dự thảo nghị quyết. Với sự đa dạng về thành phần, đối tượng cũng như nhiều góc độ tiếp cận khác nhau, MTTQ cần tham gia góp ý, phản biện các chủ trương, nghị quyết. Nếu phát huy tốt lực lượng trên, nghị quyết sẽ có tính khả

thì, sát hợp với thực tiễn. Vì vậy, các tỉnh ủy, thành ủy cần cầu thị, thật sự lắng nghe những ý kiến góp ý chính đáng của MTTQ và các tổ chức CT-XH đối với quá trình lãnh đạo các chủ trương, chính sách của tỉnh ủy, thành ủy. Có thể có những góp ý, đề xuất vì thiếu nguồn lực hoặc thời điểm chưa chín muồi ở một số nội dung cụ thể, các tỉnh ủy, thành ủy cần có sự trao đổi một cách dân chủ, cầu thị lắng nghe. Tránh phát sinh tư tưởng MTTQ đứng ngoài các chủ trương, chính sách lớn của địa phương ở một bộ phận cán bộ, đảng viên hiện nay.

*Hai là*, phát huy vai trò tốt của MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT-XH trong việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức về công tác tác triển NNLCLC.

Với lực lượng đông đảo, tập hợp nhiều thành phần, trong đó có những nhà khoa học đầu ngành của từng địa phương, MTTQ cần xây dựng các kế hoạch tạo những diễn đàn khoa học như tọa đàm, hội thảo, đối thoại chính sách... để qua đó định hướng những vấn đề lớn cần tạo sự đồng thuận cao của nghị quyết, đề án đến các tầng lớp nhân dân. Các tổ chức CT-XH, đặc biệt là Đoàn Thanh niên cần phát huy vai trò xung kích trong việc tuyên truyền chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC bằng các phương tiện truyền thông hiện đại. Các tổ chức khác như Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu Chiến binh cần tích cực tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các tầng lớp hội viên nhằm thay đổi nhận thức và hành động với phương châm “*có tri thức là có tất cả, học không bao giờ cùng*” như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng căn dặn.

*Ba là*, tiếp tục phát huy vai trò của MTTQ và các tổ chức CT-XH trong việc tham gia sơ kết, tổng kết, việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC trên cơ sở Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị về ban hành Quy chế giám sát và phản biện xã hội của MTTQ Việt Nam và các đoàn thể CT-XH.

Thông qua các ý kiến phản ánh của các thành viên, chuyên gia, tổ chức khảo sát thực tế, cũng như qua nghiên cứu các văn bản, tài liệu, báo cáo của các cơ quan, tổ chức, các phản ánh, kiến nghị cũng như qua các phương tiện thông tin đại chúng đã được kiểm chứng trong việc thực hiện các chủ trương về NNLCLC, MTTQ và các tổ chức CT-XH cần đóng góp ý kiến một cách thực

chất, có trách nhiệm nhằm xây dựng và thực hiện đúng các chủ trương, đường lối; đồng thời kiến nghị những nội dung thiết thực, phù hợp với thực tiễn về phát triển NNLCLC trên cơ sở đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng, phù hợp với chính sách, pháp luật của Nhà nước, Điều lệ của MTTQ, các tổ chức CT-XH.

*Bốn là*, các tỉnh ủy, thành ủy cần quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác Mặt trận cũng như đội ngũ cán bộ của các tổ chức CT-XH nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

Các tỉnh ủy, thành ủy cũng như Mặt trận và các tổ chức CT-XH phải tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của các cơ quan này trên cả ba phương diện về chuyên môn, lý luận chính trị và trình độ ngoại ngữ. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên gia, am hiểu sâu sắc về các lĩnh vực quan trọng về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội nhằm thực hiện tốt hơn nữa chức năng giám sát và phản biện các chủ trương, chính sách lớn của các tỉnh, thành phố, trong đó có chủ trương, chính sách về phát triển NNLCLC.

#### ***4.2.7.2. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết, quyết định của tỉnh, thành ủy, ban thường vụ tỉnh, thành ủy về phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao***

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: “tiếp tục tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm và quyết tâm chính trị của toàn Đảng đối với công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng” [32, tr.245-246]. KT, GS góp phần hoàn thiện quy trình lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với các chủ trương, nghị quyết của Đảng ở địa phương, trong đó, KT, GS việc thực hiện chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC cũng không phải là ngoại lệ. Vì vậy, trong thời gian tới đối với công tác trên, các tỉnh ủy, thành ủy cần quan tâm làm tốt một số nội dung sau:

*Một là*, tăng cường nâng cao nhận thức của người đứng đầu của HTCT về vai trò của công tác KT, GS đối với việc thực hiện chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC.

Đảng ta khẳng định, lãnh đạo mà không KT, GS thì coi như không lãnh đạo. Vì vậy, các tỉnh ủy, thành ủy cần đề cao trách nhiệm của người đứng đầu,

cấp ủy, BTV về công tác KT, GS đối với công tác lãnh đạo, tổ chức thực hiện, sơ kết, tổng kết việc tổ chức thực hiện công tác phát triển NNLCLC. Phải xem việc KT, GS là việc làm thường xuyên, liên tục, góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của các tỉnh ủy, thành ủy và các ban, ngành, địa phương đối với sự lãnh đạo phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố. Khắc phục hiện tượng “sợ”, ngại KT, GS ở một bộ phận cấp ủy, tổ chức đảng và đảng viên.

*Hai là*, các tỉnh ủy, thành ủy cần chú trọng xây dựng chương trình KT, GS về công tác tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết về phát triển NNLCLC.

Các chương trình, kế hoạch KT, GS cần cần xác định rõ về mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp, gợi ý đề cương KT, GS một cách bài bản, cụ thể để có cơ sở đánh giá sát đúng thực trạng công tác lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy cũng như của BTV các tỉnh ủy, thành ủy của Vùng kinh tế. Kết hợp kiểm tra đối với cấp ủy địa phương cũng như ban ngành đối với công tác lãnh đạo, tổ chức thực hiện có cái nhìn toàn diện đối với quá trình tổ chức thực hiện công tác này ở mỗi tỉnh ủy, thành ủy.

*Ba là*, linh động kết hợp các hình thức, phương pháp KT, GS trong phát triển NNLCLC.

Tổ chức KT, GS theo đúng chương trình, kế hoạch, có thể kiểm tra đột xuất đối việc thực hiện nghị quyết về NNLCLC đối với HĐND, UBND, các tổ chức trong HTCT. Chú trọng việc KT, GS đối với các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp đến công tác tham mưu, xây dựng các nghị quyết về phát triển NNLCLC cũng như các lĩnh vực liên quan trực tiếp đối với công tác này như GD-ĐT, KH-CN, chuyển đổi số...

*Bốn là*, hết sức chú ý coi trọng việc chỉ ra những ưu điểm cần phát huy, những thiếu sót, hạn chế trong quá trình tổ chức thực hiện. Trong và sau KT, GS về công tác phát triển NNLCLC, các tỉnh ủy, thành ủy cũng như UBKT các tỉnh ủy, thành ủy cần đánh giá một cách khách quan, nghiêm túc nguyên nhân của những hạn chế, khuyết điểm trong thực hiện để từ đó đề xuất cho các tỉnh ủy, thành ủy tiến hành sơ kết, tổng kết chủ trương, nghị quyết và ban hành các chủ trương, chính sách mới về phát triển NNLCLC phù hợp với thực tiễn.

*Năm là, tăng cường công tác KT, GS đối với công tác phát triển NNLCLC từ cơ sở, chú trọng tổng kết thực tiễn công tác phát triển NNLCLC từ những mô hình hay, cách làm tốt từ các địa phương trong Vùng kinh tế.*

Lãnh đạo phát triển NNLCLC rất cần được đổi mới, sáng tạo. Vì vậy, cùng với việc tăng cường KT, GS cần chú trọng công tác tổng kết thực tiễn, đúc rút kinh nghiệm, kịp thời biểu dương những tổ chức, cá nhân làm tốt, xử lý nghiêm những trường hợp lợi dụng chủ trương đổi mới để vi phạm hoặc bao che cho những vi phạm của tổ chức đảng và đảng viên về phát triển NNLCLC.

**4.2.8. Tăng cường sự lãnh đạo của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, việc tạo thuận lợi của các ban, ngành Trung ương; sự phối hợp giữa các tỉnh, thành phố, các trường đại học, viện nghiên cứu và hợp tác quốc tế để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao**

***4.2.8.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, việc tạo thuận lợi của các ban, ngành Trung ương đối với các tỉnh, thành ủy trong lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao***

Sự lãnh đạo của Đảng được thực hiện xuyên suốt từ Trung ương đến địa phương, cơ sở, trong đó các cơ quan lãnh đạo của Đảng là ĐHĐB toàn quốc của Đảng, Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng. Với vai trò hoạch định chủ trương, đường lối của Đảng ở tầm vĩ mô đối với các lĩnh vực trọng yếu của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực lãnh đạo phát triển NNLCLC. Bên cạnh đó, với cơ chế liên kết vùng theo các quy định như hiện nay, cần phải không ngừng tăng cường sự phối hợp trong thực hiện các nhiệm vụ phát triển chung (trong đó có phát triển NNLCLC) cũng như đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong phát triển NNLCLC là xu thế tất yếu. Đây là giải pháp cuối cùng, phần nhiều mang tính định hướng, hỗ trợ, phối hợp, song lại có vai trò hết sức quan trọng. Vì vậy, trong giai đoạn tới, các tỉnh ủy, thành ủy, cần quan tâm thực hiện một số nội dung sau:

*Một là, Bộ Chính trị cần quan tâm ban hành các nghị quyết về phát triển các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế nhằm tạo động lực cho sự phát triển về KT-XH của từng tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế.*

Hiện nay, bên cạnh Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển KT-XH và bảo đảm QP, AN vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 54-NQ/TW ngày 10/12/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 (ngày 01/01/2025, tỉnh Thừa Thiên Huế sẽ thành thành phố trực thuộc Trung ương) và Nghị quyết 43-NQ/TW ngày 24/01/2019 về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, nghị quyết về chiến lược về chiến lược phát triển kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và các nghị quyết có liên quan. Trên cơ sở các quy định chung của Đảng và Nhà nước, cần quan tâm hơn nữa đến các cơ chế, chính sách đặc thù trong phát triển KT-XH nói chung mà đặc biệt là cơ chế, chính sách về phát triển>NNLCLC nói riêng.

*Hai là*, đề nghị Chính phủ quan tâm sửa đổi một số chủ trương, chính sách về phát triển>NNLCLC.

Trong quá trình tổ chức thực hiện các chính sách của Trung ương, Chính phủ về phát triển>NNLCLC thời gian qua đã bộc lộ một số bất cập. Vì vậy trong thời gian tới, đề nghị Chính phủ cần quan tâm bổ sung, điều chỉnh cũng như thực hiện phân cấp, phân quyền đối với một số chủ trương liên quan đến chính sách tuyển dụng, thu hút>NNLCLC; trong đó, đặc biệt là các quy định về đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút nguồn nhân lực khi vận dụng vào thực tế ở một số địa phương để ban hành các chính sách cụ thể đã gặp rất nhiều khó khăn và bất cập, cần có sự điều chỉnh như quy định đối tượng, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút tạo nguồn cán bộ quá cao trong khi đó lại không được áp dụng những cơ chế đặc thù thì lại thêm một lần nữa bất lợi lớn trong việc thu hút nguồn lực này so với các địa phương khác có tiềm lực KT-XH phát triển hơn.

*Ba là*, hoàn thiện đồng bộ, thống nhất về bộ tiêu chí>NNLCLC

Đề nghị các cơ quan tham mưu quan trọng của Đảng quan tâm đến công tác xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí>NNLCLC một cách cụ thể và toàn diện



hơn để tạo nên cách hiểu thống nhất và tạo thuận lợi cho các địa phương trong việc xác định>NNLCLC. Quan tâm hơn nữa đến công tác sơ kết, tổng kết, rút ra những bài học kinh nghiệm trong việc tổ chức thực hiện các nghị quyết của Trung ương có liên quan đến phát triển Vùng như Báo cáo số 95-BC/BKTTW của Ban Kinh tế Trung ương đã kiến nghị. Qua đó, có sự tham mưu, đề xuất, Bộ Chính trị sửa đổi, bổ sung các chính sách hiện có cũng như ban hành mới những chủ trương, nghị quyết mới có tính chất đột phá hơn nữa đối với công tác phát triển>NNLCLC của Vùng kinh tế.

*Bốn là*, quan tâm đầu tư cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng hoạt động một số cơ sở đào tạo>NNLCLC của Vùng kinh tế.

Các cơ quan Trung ương quan tâm hơn nữa trong việc thực hiện đầu tư cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng hoạt động một số đại học lớn của tỉnh Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng trở thành những trung tâm đào tạo>NNL uy tín trong khu vực và trên thế giới, hướng đến “Đại học Đà Nẵng và Đại học Huế trở thành Đại học Quốc gia, Trường Đại học Y - Dược Huế theo mô hình Trường – Viện cấp quốc gia; Trường Đại học Sư phạm Huế trở thành Trường Đại học Sư phạm trọng điểm quốc gia; nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học khác trong Vùng nhằm góp phần đáp ứng nhu cầu đào tạo>NNLCLC cho Vùng kinh tế” [7, tr.133].

#### ***4.2.8.2. Coi trọng sự phối hợp giữa các tỉnh, thành phố trong Vùng và các tỉnh, thành phố trong cả nước trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao***

Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị xác định: “cần phải xây dựng thể chế liên kết vùng để điều phối và kết nối phát triển Vùng nhằm nâng cao hiệu quả các hoạt động liên kết nội vùng, liên kết vùng, phù hợp với định hướng và đặc thù phát triển vùng” [12, tr.6]. Có thể khẳng định, liên kết vùng nói chung cũng như liên kết vùng trong phát triển>NNLCLC nói riêng là yêu cầu cấp thiết được các tỉnh ủy, thành ủy trong Vùng Kinh tế xác định. Đảng bộ tỉnh Quảng Nam xác định: “tích cực tham gia vào liên kết, phát triển vùng theo quy hoạch nhằm khai thác tối đa lợi thế của từng địa phương, chia sẻ lợi ích lâu dài,

chia sẻ hạ tầng chung, cùng nâng cao vị thế của Vùng” [40, tr.89]. Trong hợp tác phát triển NNLCLC, Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế xác định: “thúc đẩy hợp tác, phát triển NNLCLC, đáp ứng yêu cầu của xã hội và hội nhập quốc tế... Tăng cường hợp tác, trao đổi giáo dục với các tỉnh, thành phố trong và ngoài nước. Nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, địa phương, doanh nghiệp nhằm thu hút nhân lực cho đào tạo và nghiên cứu khoa học” [44, tr.50]. Vì vậy, để thực hiện tốt nội dung trên, các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế cần quan tâm thực hiện một số nội dung sau:

*Một là*, cần tạo sự thống nhất về nhận thức ngày càng cao hơn nữa về tính tất yếu của sự phối hợp, liên kết trong phát triển NNLCLC.

Các tỉnh ủy, thành ủy, HTCT, MTTQ Việt Nam, các tổ chức CT-XH và nhân dân trong Vùng cần nhận thức sâu sắc về vai trò, tầm quan trọng của liên kết Vùng đối với sự phát triển địa phương, nhất là trong phát triển NNLCLC. Coi việc liên kết, phối hợp trong phát triển NNLCLC là xu thế tất yếu nhằm phát huy thế mạnh NNLCLC của từng địa phương cũng như toàn Vùng kinh tế. Phải đặt sự phát triển của mỗi địa phương trong bối cảnh tổng thể phát triển của Vùng kinh tế.

*Hai là*, cần đẩy mạnh hoạt động của Hội đồng Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đáp ứng yêu cầu liên kết vùng.

Theo Quyết định số 941/QĐ-TTg ngày 24/11/2015 về thành lập Ban Chỉ đạo Hội đồng VKTTĐ miền Trung và Chỉ thị số 27-CT/TTg ngày 19/11/2019 về các nhiệm vụ, giải pháp đẩy mạnh phát triển VKTTĐ miền Trung xác định có 04 nhiệm vụ mang tính chất liên kết, điều phối của Ban Chỉ đạo Hội đồng Vùng, trong đó, nhiệm vụ số 2: “Chỉ đạo, phối hợp trong việc tổ chức thực hiện các quy hoạch đã được phê duyệt; thực hiện liên kết vùng trên các lĩnh vực như xây dựng kết cấu hạ tầng, môi trường, phát triển NNL, xúc tiến đầu tư và các hoạt động sản xuất, kinh doanh” [27, tr.2]. Các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế cần thống nhất khẩn trương thành lập và ban hành quy chế hoạt động của Hội đồng điều phối Vùng trên cơ sở thực hiện tốt sự phối hợp giữa Trung ương với địa phương và giữa các địa phương Vùng kinh tế đảm bảo tính thống nhất trong

xây dựng và thực thi các chính sách quốc gia, trong đó có chính sách phát triển>NNLCLC. Cần nghiên cứu “cơ chế đề xuất các chuyên gia, nhà khoa học của các Đại học quốc gia Hà Nội và Đại học quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh có lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu gắn với sự phát triển của Vùng kinh tế và các hiệp hội có thể tham gia vào Ban chỉ đạo, Hội đồng vùng, Tổ điều phối của Vùng kinh tế” [5, tr.75].

*Ba là*, tập trung các nguồn lực hình thành các trung tâm đào tạo, định hướng phát triển>NNLCLC cho tương lai ở Vùng kinh tế.

Kết hợp huy động nguồn lực của địa phương cũng như tranh thủ sự hỗ trợ từ Trung ương, trong thời gian tới cần tập trung nguồn lực đầu tư, hiện thực hóa nhiệm vụ, giải pháp về GD-ĐT, KH-CN theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển KT-XH và bảo đảm QP, AN Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 về “đầu tư trung tâm khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo tại thành phố Đà Nẵng, trung tâm KH-CN, đa ngành tại Thừa Thiên Huế, Khu đô thị khoa học Quy Hòa, Trung tâm trí tuệ nhân tạo – Đô thị phụ trợ tại Quy Nhơn (Bình Định)” nhằm “đi tắt, đón đầu”, chuẩn bị>NNLCLC đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư của các tỉnh, thành phố nói riêng và cả Vùng kinh tế nói chung [7, tr.127].

*Bốn là*, đẩy mạnh công tác trao đổi, tọa đàm, hội nghị chuyên đề về phát triển>NNLCLC giữa các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế.

Các tỉnh, thành phố cần đẩy mạnh công tác giao lưu, trao đổi, hội nghị, hội thảo, tọa đàm khoa học chuyên đề trong liên kết vùng về công tác phát triển>NNLCLC. Trên cơ sở đánh giá thế mạnh về phát triển KT-XH và nhu cầu về>NNLCLC của từng địa phương cụ thể, các tỉnh còn lại cần đẩy mạnh liên kết, hợp tác với các đại học lớn của tỉnh Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng trong việc phối hợp đào tạo>NNL cho từng lĩnh vực quan trọng của từng tỉnh, thành phố trong Vùng Kinh tế. Ngoài ra, các tỉnh có thể mời các chuyên gia đầu ngành của các cơ sở giáo dục đại học, trung tâm, viện nghiên cứu của Đà Nẵng, Thừa Thiên Huế tham gia vào việc xây dựng các chương trình, đề án, đề tài khoa học về nâng cao chất

lượng>NNLCLC của các tỉnh nhằm tăng hàm lượng khoa học cũng như tham khảo ý kiến chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực này.

*Năm là, đẩy mạnh ký kết các thỏa thuận về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các tỉnh, thành phố của Vùng kinh tế.*

Các tỉnh, thành phố, nhất là các tỉnh Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định cần đẩy mạnh việc ký kết các thỏa thuận hợp tác trên lĩnh vực phát triển>NNLCLC một cách thực chất chứ không chỉ dừng lại ở quyết tâm chính trị cũng như các văn bản hợp tác mang tính đồng thuận về nguyên tắc. Gần đây, các tỉnh đều có những phối hợp, ký kết, liên kết đào tạo>NNLCLC theo “đơn đặt hàng” đối với các cơ sở giáo dục đại học của thành phố Đà Nẵng, tỉnh Thừa Thiên Huế một cách cụ thể như đào tạo về nhân lực phục vụ hoạt động du lịch, đào tạo giáo viên, về y khoa, ngoại ngữ, nông, lâm nghiệp... Đây là xu thế tất yếu trong công tác liên kết đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng>NNL trên từng lĩnh vực mà các địa phương cần quan tâm.

***4.2.8.3. Đẩy mạnh việc phối hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu trong cả nước và hợp tác quốc tế trong điều kiện cho phép để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao***

Tăng cường công tác phối hợp, liên kết, hợp tác giữa các trường đại học trong nước cũng như hợp tác quốc tế trong đào tạo>NNLCLC là xu thế tất yếu quả quá trình hội nhập quốc tế về GD-ĐT, nhất là đối với một số tỉnh còn nhiều khó khăn ở Vùng kinh tế. Vì vậy, trước mắt cũng như trong chiến lược dài hạn, các tỉnh, thành phố cần quan tâm một số nội dung sau:

*Một là, tăng cường phối hợp giữa các cơ sở đào tạo lớn trong nước với các cơ sở đào tạo trong Vùng kinh tế trong xây dựng chương trình, kiểm định chất lượng giáo dục đối với các cơ sở đào tạo của các địa phương của Vùng kinh tế.*

Bên cạnh việc chăm lo phát triển, nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo đại học của địa phương, nâng cao chất lượng đào tạo, đội ngũ giảng viên, các trường đại học ở các địa phương của Vùng kinh tế, các tỉnh, thành phố cần quan tâm đến việc ký kết, phối hợp với các đại học lớn của cả nước trong việc phối hợp đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo chuẩn, kiểm định chất lượng giáo

dục đối với các trường đại học địa phương nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học địa phương. Từ đó, thu hút sinh viên theo học tại các cơ sở đào tạo đại học của địa phương nhằm đảm bảo chất lượng khi ra trường đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng thay vì tập trung vào các thành phố lớn như hiện nay.

*Hai là*, phối hợp với các cơ sở giáo dục đại học lớn mà cụ thể là Đại học Quốc gia Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh trong công tác đào tạo>NNLCLC.

Hiện nay, các tỉnh, thành phố đều có những ký kết hợp tác trong đào tạo>NNLCLC với 02 Đại học trọng điểm quốc gia, các cơ sở đào tạo chất lượng cao của Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội (Viettel) và một số cơ sở đào tạo lớn khác trong cả nước để đào tạo>NNLCLC không chỉ ở đẳng cấp quốc gia, trong đó, tỉnh Quảng Ngãi đã ban hành đề án Đề án Thu hút học sinh Nam Trung Bộ và Nam Bộ tại Đại học Quốc gia Hà Nội theo Quyết định số 3143/QĐ-ĐHQGHN-ĐT ngày 24/8/2023 của Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội về thực hiện Đề án thu hút và đào tạo sinh viên Nam Trung Bộ và Nam Bộ tại ĐHQG Hà Nội, Đại học Tôn Đức Thắng...

*Ba là*, tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài trong phát triển>NNLCLC của Vùng kinh tế.

Trên cơ sở các thỏa thuận và ký kết hợp tác hiện có của các tỉnh, thành phố, các địa phương cần quan tâm ban hành những chính sách tạo điều kiện để các quốc gia, các trường đại học lớn, các tổ chức giáo dục nước ngoài được đầu tư, liên doanh, liên kết với các cơ sở giáo dục trong Vùng trong việc đào tạo>NNLCLC phục vụ cho cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và Chiến lược chuyển đổi số quốc gia. Ưu tiên các ngành có liên quan đến các lĩnh vực mới có hàm lượng KH-CN cao. Ngoài ra, cần tăng cường kiểm định giáo dục ở cấp quốc tế đối với các đại học lớn trong vùng cũng như liên kết, phát triển chương trình đào tạo>NNLCLC theo hướng hội nhập, ưu tiên các lĩnh vực mũi nhọn của từng địa phương.

*Bốn là*, tăng cường thực hiện cơ chế hợp tác, tư vấn chuyên gia trong phát triển>NNLCLC của Vùng kinh tế.

Các tỉnh, thành phố trong Vùng kinh tế cần nghiên cứu thực hiện cơ chế thuê, hợp tác, tư vấn đối với chuyên gia đầu ngành (trong và ngoài nước) trong một số ngành, lĩnh vực theo yêu cầu phát triển KT-XH của mỗi tỉnh, thành phố để góp phần nâng cao chất lượng xây dựng các chương trình, kế hoạch cũng như tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của địa phương và qua đó, tạo cơ hội học hỏi kiến thức, kinh nghiệm đối với đội ngũ cán bộ ở từng địa phương, từng bước đào tạo>NNLCLC tại chỗ thông qua hoạt động thực tiễn.

## **Tiểu kết chương 4**

Như ở Chương 3 đã đánh giá, công tác lãnh đạo phát triển>NNLCLC của các tỉnh ủy, thành ủy VKTTĐ miền Trung bên cạnh những ưu điểm lớn thì vẫn còn những hạn chế, khuyết điểm cả về nội dung và phương thức lãnh đạo. Từ việc xác định nguyên nhân, dự báo thời cơ, thuận lợi và những khó khăn, thách thức trong công tác lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy nói chung và lãnh đạo phát triển>NNLCLC nói riêng. Trong đó, có những thời cơ, thuận lợi, khó khăn, thách thức chung của đất nước và có những thời cơ, thuận lợi xuất phát từ đặc điểm cụ thể của Vùng kinh tế từ vị trí địa lý cho đến đặc điểm, vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế.

Từ việc xác định nguyên nhân, dự báo thời cơ, thuận lợi và những khó khăn, thách thức trong công tác lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung, để tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy ở vùng này đối với phát triển>NNLCLC trong những năm tới, Luận án xác định 05 phương hướng cơ bản, trong đó chú trọng phát huy vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển>NNLCLC đặt song hành với việc nắm bắt và ứng dụng thành công những thành tựu của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn với chuyển đổi số, kinh tế số của Vùng kinh tế.

Đối với hệ thống các giải pháp nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của các tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển>NNLCLC, trong chương này, tác giả đề xuất cần thực hiện 08 nhóm giải pháp cụ thể. Trong đó, tập trung hơn vào việc thực hiện tốt giải pháp có tính đột phá như ban hành các chủ trương, định hướng mang tính toàn diện các đối tượng lãnh đạo, đảm bảo tính chiến lược, kết hợp với tăng cường liên kết, hợp tác, nhất là hợp tác quốc tế trong những năm tới, khi đất nước ta chuẩn bị bước vào kỷ nguyên phát triển mới hướng tới kỷ niệm 100 năm thành lập Đảng (2030) và 100 năm thành lập nước (2045).

## KẾT LUẬN

Phát triển NNLCLC trong điều kiện mới hiện nay có vai trò to lớn, tác động nhiều mặt đối với sự phát triển, vững mạnh của các tỉnh, thành phố ở vùng VKTTĐ miền Trung, nhất là phát triển KT-XH, bảo đảm QP, AN, nâng cao đời sống của nhân dân. Đây là vấn đề rất cấp thiết đối với các tỉnh, thành phố trong cả nước, nói chung, các tỉnh, thành phố ở vùng VKTTĐ miền Trung, nói riêng. Song, để việc phát triển NNLCLC ở các tỉnh, thành phố Vùng này, đạt chất lượng, hiệu quả, thể hiện rõ và khẳng định vai trò, tác dụng to lớn nêu trên, việc phát triển NNLCLC phải được sự lãnh đạo đúng đắn của các tỉnh, thành ủy ở vùng VKTTĐ miền Trung, sự lãnh đạo ấy phải luôn được tăng cường.

Tỉnh ủy, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung lãnh đạo phát triển NNLCLC là toàn bộ hoạt động của tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU với sự tham gia của các tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, các tổ chức trong HTCT, tổ chức có liên quan và nhân dân địa phương trong xây dựng, ban hành các nghị quyết, quyết định, kết luận của tỉnh, thành ủy, BTVTU, TU về phát triển NNLCLC; lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát nhằm thực hiện thắng lợi các nghị quyết, quyết định, kết luận ấy, để NNLCLC của từng tỉnh, thành phố và của toàn Vùng trong những năm tới có chất lượng cao hơn, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển KT-XH, của từng tỉnh, thành phố và của toàn Vùng.

Trong những năm qua các tỉnh, thành ủy ở vùng VKTTĐ miền Trung đã luôn coi trọng lãnh đạo phát triển NNLCLC của địa phương, đã xây dựng, ban hành nghị quyết đúng đắn về vấn đề này, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện một cách quyết liệt, đạt kết quả quan trọng bước đầu, góp phần quan trọng vào sự phát triển của tỉnh, thành phố. Tuy nhiên, sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy đối với phát triển NNLCLC vẫn còn những khuyết điểm, hạn chế, các tỉnh, thành ủy đã nhận rõ điều này, đã và đang có những giải pháp khắc phục. Qua lãnh đạo phát triển NNLCLC của các tỉnh, thành ủy thời gian qua, có thể rút ra những kinh nghiệm bổ ích: *Một là*, tỉnh, thành ủy, BTVTU nhận thức đúng, đầy đủ, sâu sắc công tác phát triển NNLCLC của tỉnh, thành phố. *Hai là*, thường xuyên tập trung lãnh đạo, chỉ đạo HTCT, nhất là HĐND,



UBND cùng cấp trong việc cụ thể hóa, thể chế hóa các quan điểm, chủ trương, nghị quyết của các tỉnh ủy, thành ủy về phát triển NNLCLC. Chú trọng những cơ chế, giải pháp mang tính đột phá, sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo. *Ba là*, coi trọng lãnh đạo, chỉ đạo đổi mới toàn diện chất lượng GD-ĐT, các cơ sở đào tạo, trường chính trị của tỉnh, thành phố. *Bốn là*, thực hiện tốt sự phối hợp các tỉnh, thành ủy trong VKTTĐ miền Trung; coi trọng sự hỗ trợ của các cơ quan Trung ương trong phát triển NNLCLC.

Tăng cường sự lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy ở VKTTĐ miền Trung đối với phát triển NNLCLC trong những năm tới cần thực hiện nhiều giải pháp. Có thể nghiên cứu và thực hiện các giải pháp do luận án đề xuất: *Một là*, tiếp tục nâng cao nhận thức về sự cần thiết tăng cường sự lãnh đạo của tỉnh ủy, thành ủy đối với phát triển NNLCLC. *Hai là*, nâng cao trình độ mọi mặt và năng lực lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy viên, ủy viên BTVTTU đáp ứng yêu cầu tăng cường sự lãnh đạo đối với phát triển NNLCLC. *Ba là*, đổi mới việc xây dựng, ban hành, quán triệt và lãnh đạo chỉ đạo thực hiện các nghị quyết. *Bốn là*, nâng cao chất lượng lãnh đạo của tỉnh, thành ủy đối với chính quyền về cụ thể hóa, thể chế hóa nghị quyết của tỉnh, thành ủy thành các nghị quyết, đề án, kế hoạch, chương trình hành động thực hiện phát triển NNLCLC ở tỉnh, thành phố. *Năm là*, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ. *Sáu là*, kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng cán bộ các cơ quan tham mưu; các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng NNL của địa phương. *Bảy là*, phát huy vai trò của MTTQ, các tổ chức CT-XH và nhân dân trong phát triển NNL, NNLCLC; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát. *Tám là*, tăng cường sự lãnh đạo của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, sự tạo thuận lợi của các ban, ngành Trung ương; sự phối hợp giữa các tỉnh, thành phố, các trường đại học, viện nghiên cứu và hợp tác quốc tế để phát triển NNLCLC.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ  
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Đỗ Tiên Cẩn, *Nâng cao chất lượng phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị ở tỉnh Quảng Ngãi hiện nay*. Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông, Số chuyên đề 2 (ISSN: 1859-1485), Học viện Báo chí và Tuyên truyền, 2021.
2. Đỗ Tiên Cẩn, *Phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị - Nhiệm vụ trọng tâm đưa Lý Sơn phát triển mạnh về kinh tế, vững về quốc phòng, an ninh*. Tạp chí Khoa học Tài chính Kế toán, Số tháng 1/2022 (ISSN: 2354-0958), Trường Đại học Tài chính - Kế toán, 2022.
3. Đỗ Tiên Cẩn, “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị các huyện miền núi tỉnh Quảng Ngãi hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*, Chuyên đề số 2/2023 (ISSN: 1859-1485), Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
4. Đỗ Tiên Cẩn, “Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngang tầm nhiệm vụ”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, ngày 19/11/2023 (ISSN: 2525-2607). Địa chỉ: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/5362-dang-bo-tinh-quang-ngai-xay-dung-doi-ngu-can-bo-lanh-dao-quan-ly-ngang-tam-nhiem-vu.html>
5. Đỗ Tiên Cẩn, “*Bảo đảm sự chuyển tiếp, liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ thuộc diện BTV Tỉnh ủy, thành ủy quản lý ở Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung hiện nay*”. Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông, Chuyên đề số 1/2024 (ISSN: 1859-1485), Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
6. Đỗ Tiên Cẩn – Trần Thị Bảo Châu, “*Gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng cán bộ sau đào tạo*”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp tỉnh: “*Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng*

*của Trường Chính trị tỉnh và Trung tâm Chính trị cấp huyện đối với đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức thuộc hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở góp phần thực hiện mục tiêu phát triển tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2030”, Trường Chính trị tỉnh – Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy – Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Ngãi, 2024.*

7. Đỗ Tiến Cảnh – Lê Quang Huy, *“Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển Quảng Ngãi bền vững dựa trên nền tảng đầy mạnh khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo”*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp tỉnh: *“Phát triển Quảng Ngãi bền vững theo hướng đầy mạnh đổi mới sáng tạo; thực hiện chuyển đổi số, tăng trưởng xanh và đa dạng”*, Liên hiệp Các hội Khoa học và kỹ thuật tỉnh – Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi, 2024.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Nguyễn Thị Ngọc Anh (2023), *Phát triển nguồn nhân lực trong tại các doanh nghiệp FDI trong khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc*, Luận án tiến sĩ quản trị nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội, Hà Nội.
2. Phạm Thị Vân Anh (2015), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp ở Bắc Ninh*”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
3. Ban Bí thư Trung ương Đảng, *Quy định số 10-QĐi/TW ngày 12/12/2018 về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2012), *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới*.
5. Ban Chỉ đạo tổng kết Nghị quyết 39-NQ/TW - Tỉnh ủy Quảng Nam (2022), *Kỷ yếu tọa đàm - Liên kết phát triển Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong bối cảnh mới*, Quảng Nam.
6. Ban Kinh tế Trung ương, *Báo cáo số 95-BC/BKTTW, ngày 16/9/2022 về Tổng kết thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2010 và Kết luận số 25-KL/TW của Bộ Chính trị khóa XI về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW*.
7. Ban Tuyên giáo Trung ương, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hội đồng quốc gia giáo dục Trung ương và Phát triển nhân lực (Chủ biên) (2014), *Kỷ yếu hội thảo*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Hoàng Chí Bảo (1993), “*Ảnh hưởng của văn hóa đối với việc phát huy nguồn lực con người*”, Tạp chí Triết học, (1).
9. Bùi Quang Bình (2012), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Tạp chí phát triển kinh tế, số 256.

10. Bouteing Bounlaphong (2023), *Phát huy nhân tố con người trong quá trình CNH, HĐH ở các tỉnh phía Bắc nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*. Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
11. Bộ Chính trị (2004), *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 16/8/2004 về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Trung Bộ đến năm 2010*.
12. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 03/11/2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
13. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 54-NQ/TW ngày 10/12/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
14. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 43-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
15. Bộ Chính trị, *Quy định số 10-QĐi/TW ngày 12/12/2018 về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và mối quan hệ công tác của cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*.
16. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1999), *Thuật ngữ lao động, thương binh, xã hội*, Nxb. Lao động Xã hội, Hà Nội.
17. Phít Samáy Bunvilay (2014), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở thành phố Viêng Chăn, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
18. Khăm Phăn Vông Pha Chăn (2013), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chính trị học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
19. Chính phủ (2014) Quyết định số 1874/QĐ-TTg, ngày 13/10/2014, *về phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Vùng kinh tế trọng*

*điểm miền Trung đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.*

20. Chính phủ (2015), *Quyết định số 941/QĐ/TTg về thành lập tổ chức điều phối phát triển các vùng kinh tế trọng điểm giai đoạn 2015 - 2020.*
21. Nguyễn Trọng Chuẩn (1990), “*Nguồn nhân lực trong chiến lược kinh tế - xã hội của nước ta đến năm 2000*”, Tạp chí Triết học, số 4, 1990.
22. Triệu Văn Cường, Nguyễn Minh Phương (2016), *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở nước ta hiện nay*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
23. Vương Huy Diệu (2010), *Chiến lược quốc gia nhân tài biến đổi thế giới*, Nxb. Nhân dân Trung Quốc.
24. Lê Thị Hồng Điệp (2012), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam (Một số vấn đề lý luận và thực tiễn)*, Nxb. Đại học quốc gia, Hà Nội.
25. *Đại Nam Nhất thống chí* (2006), Nxb Thuận Hóa, Huế.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Điều lệ Đảng khóa XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Đảng toàn tập, tập 51*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đảng toàn tập, tập 63*, Nxb.

Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

35. Đảng bộ tỉnh Bình Định, *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2015 - 2020.*
36. Đảng bộ tỉnh Bình Định, *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020 - 2025.*
37. Đảng bộ Thành phố Đà Nẵng (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Đà Nẵng lần thứ XXI, nhiệm kỳ 2015 - 2020.*
38. Đảng bộ Thành phố Đà Nẵng (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ Thành phố Đà Nẵng lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025.*
39. Đảng bộ tỉnh Quảng Nam (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Nam lần thứ XXI, nhiệm kỳ 2015 - 2020.*
40. Đảng bộ tỉnh Quảng Nam (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng tỉnh Quảng Nam lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025.*
41. Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2015 - 2020.*
42. Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi (2020) *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020 - 2025.*
43. Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế lần thứ XV, nhiệm kỳ 2015 - 2020.*
44. Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 - 2025.*
45. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
46. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
47. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
48. Phạm Minh Hạc, (2003), *Đi vào thế kỷ XXI phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước*, Tạp chí Lao động và Xã hội (215), trang 31].

49. Trương Hạo Hàm, Hoàng Duy (2013), *Nhân tài nguồn tài nguyên số 1*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
50. Hà Thị Hằng (2014), *Nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức ở tỉnh Thừa Thiên Huế hiện nay*, Nxb. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
51. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
52. Nguyễn Thị Vân Hằng (2014), “*Đảng bộ tỉnh Lào Cai lãnh đạo đào tạo nguồn nhân lực từ năm 2001 đến năm 2010*”, Luận án tiến sĩ Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
53. Lê Hồ Hiếu (2015), *Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực từ năm 2005 đến năm 2015*, Luận án tiến sĩ Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng.
54. Thẩm Vinh Hoa và Ngô Quốc Diệu (Đồng chủ biên, (2008), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
55. Dương Anh Hoàng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở thành phố Đà Nẵng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học (2010), Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp cơ sở năm 2010, *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức*.
57. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh – Tỉnh ủy Thái Bình (2024), Kỷ yếu Hội thảo khoa học: *Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao – đột phá chiến lược Vùng Đồng bằng sông Hồng*, Thái Bình.
58. Lê Quang Hùng (2013), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án tiến sĩ Kinh tế phát triển, Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.



59. Lê Thị Thu Hương (2022), “*Phát triển nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hiện nay*”, Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương, số tháng 6/2022.
60. Nguyễn Thị Giáng Hương (2013), *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
61. Tạ Bá Hưng và các cộng sự (2010), *Các chiến lược và chính sách của trung quốc nhằm thúc đẩy đổi mới giáo dục đại học và đào tạo nhân công tay nghề cao*, Cục thông tin khoa học và công nghệ quốc gia.
62. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chân hưng đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Định (2022), *Nghị quyết số 11/2022/NQ-HĐND ngày 20/7/2022 về ban hành Quy định chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Định giai đoạn 2022 - 2025*.
64. Hội đồng nhân dân Thành phố Đà Nẵng (2018), *Nghị quyết số 160/2018/NQ-HĐND ngày 12/7/2018 về quy định chế độ phụ cấp thu hút đối với công chức, viên chức và người lao động làm việc tại Ban Quản lý Khu Công nghệ cao Đà Nẵng*.
65. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Nam (2017), *Nghị quyết số 11/2017/NQ-HĐND ngày 19/4/2017 về chính sách hỗ trợ đào tạo kỹ thuật chuyên sâu cho viên chức sự nghiệp y tế công lập tỉnh Quảng Nam, giai đoạn 2017 - 2021*.
66. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi (2007), *Nghị quyết số 18/NQ-HĐND ngày 16/7/2007 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015*.
67. Lê Quang Hùng (2013), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội.
68. Lê Thị Thu Hương, “*Phát triển nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hiện nay*”, Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình

- Dương, (6/2022).
69. Lê Thị Thanh Huyền (2021), *Phát triển nhân lực du lịch tại Đà Nẵng đến năm 2030*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
  70. Đoàn Văn Khái (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
  71. Jang Ho Kim (2005), *Khung mẫu mới về phát triển nguồn nhân lực: các sáng kiến của chính phủ để phát triển kinh tế để hội nhập xã hội tại Hàn Quốc*, Nxb. KRIVET Seoul, 135949, Hàn Quốc.
  72. Bùi Thị Ngọc Lan (2000), *Phát huy nguồn lực trí tuệ trong công cuộc đổi mới ở nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ Chủ nghĩa cộng sản khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
  73. Phạm Thị Kim Lan (2015), *Đảng Đảng bộ tỉnh Thái Bình lãnh đạo đào tạo nguồn nhân lực cho nông nghiệp từ năm 2001 đến năm 2010*, Luận án tiến sĩ Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
  74. Lương Công Lý (2014), *Giáo dục - đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
  75. C.Mác - Ph.Ăngghen (2000), *Toàn tập*, Tập 42, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
  76. Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
  77. Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
  78. Nguyễn Thị Quyết (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Quảng Ngãi hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
  79. Hoàng Phê (Chủ biên), (2021), *Từ điển tiếng Việt*, Viện Ngôn ngữ học, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.
  80. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (Đồng chủ biên) (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
  81. Nguyễn Thị Thu Phương (Chủ biên) (2009), *Chiến lược nhân tài của Trung*

- Quốc từ năm 1978 đến nay*, Nxb. CTQG, Hà Nội.
82. Trần Văn Phương (2017), *Các tỉnh ủy, thành ủy ở vùng duyên hải miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
83. Nguyễn Văn Tài (2010), *Phát huy tính tích cực xã hội của đội ngũ cán bộ nước ta hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
84. Tạ Ngọc Tấn (2012), *Phát triển giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhân tài - Một số kinh nghiệm của thế giới*, Nxb. Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
85. Lương Văn Tám (2003), *Nâng cao dân trí ở đồng bằng sông Cửu Long thực trạng và giải pháp*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa cộng sản khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
86. Tạp chí Cộng sản (chuyên đề) (2022): *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng trong giai đoạn hiện nay*, số 5, Hà Nội.
87. Tổng cục Thống kê (2021), *Niên giám thống kê 2020*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
88. Nguyễn Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
89. Chitsavan Thetyothin (2022), “*Đảng Nhân dân Cách mạng Lào lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực*”, Tạp chí Lý luận chính trị số 530 (4-2022).
90. Lê Quang Thường (Người cộng tác, 2004), *Sách tra cứu các mục từ về tổ chức*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Tỉnh ủy Bình Định (2016), *Chương trình hành động số 06-CTr/TU ngày 14/5/2021 về thực hiện Nghị quyết Đại hội XIX Đảng bộ tỉnh, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII về phát triển du lịch trên địa bàn tỉnh Bình Định giai đoạn 2016 - 2020*.
92. Tỉnh ủy Bình Định (2021), *Chương trình hành động số 07-CTr/TU ngày 14/5/2021 về thực hiện Nghị quyết Đại hội XX Đảng bộ tỉnh, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII về nâng cao chất lượng nguồn nhân*

*lực của tỉnh Bình Định giai đoạn 2020 - 2025.*

93. Tỉnh ủy Bình Định (2021), *Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 20/9/2021 về chuyển đổi số tỉnh Bình Định đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.*
94. Tỉnh ủy Bình Định (2022), *Báo cáo số 183-BC/TU ngày 21/9/2022 về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết 27-NQ/TW (khóa X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.*
95. Tỉnh ủy Bình Định (2023), *Chỉ thị số 37-CT/TU ngày 10/8/2023 về chấn chỉnh tác phong, lề lối làm việc và nâng cao trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu hiện nay.*
96. Thành ủy Đà Nẵng (2015), *Quyết định số 13100-QĐ/TU ngày 23/4/2015 về ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020.*
97. Thành ủy Đà Nẵng (2015), *Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020 (Ban hành kèm theo QĐ 13100-QĐ/TU ngày 23/4/2015).*
98. Thành ủy Đà Nẵng (2017), *Kết luận số 88-KL/TU ngày 13/01/2017 về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công thành phố Đà Nẵng đến năm 2020.*
99. Thành ủy Đà Nẵng, *Đề án số 02-ĐA/TU ngày 20/10/2021 về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đến năm 2025 và những năm tiếp theo.*
100. Thành ủy Đà Nẵng (2022), *Báo cáo số 245-BC/TU ngày 12/8/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*
101. Thành ủy Đà Nẵng (2022), *Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với việc xây dựng chuẩn mực đạo đức cho cán bộ, đảng viên ở thành phố Đà Nẵng hiện nay, Kỷ yếu Hội thảo*

khoa học cấp quốc gia: Xây dựng chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên giai đoạn hiện nay.

102. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế (2021), *Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 09/8/2021 về xây dựng Thừa Thiên Huế trở thành một trong những trung tâm lớn của cả nước về khoa học - công nghệ giai đoạn 2021 - 2025 và tầm nhìn đến năm 2030.*
103. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế (2021), *Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 12/11/2021 về chuyển đổi số tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.*
104. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế (2022), *Nghị quyết 17-NQ/TU ngày 13/5/2022 về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.*
105. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế (2022), *Báo cáo số 235-BC/TU ngày 07/10/2022 về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết 27-NQ/TW (khoá X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.*
106. Tỉnh ủy Quảng Nam (2016), *Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 12/8/2016 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy giai đoạn 2016-2020, định hướng đến 2025.*
107. Tỉnh ủy Quảng Nam, *Báo cáo số 25-BC/TU ngày 07/01/2021 về tổng kết thực hiện Chỉ thị số 35-CT/TW, ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp, tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII..*
108. Tỉnh ủy Quảng Nam (2021), *Kết luận số 29-KL/TU ngày 04/5/2021 về thực hiện ba nhiệm vụ đột phá chiến lược giai đoạn 2022 - 2025.*
109. Tỉnh ủy Quảng Nam (2021), *Báo cáo số 54-BC/TU ngày 15/7/2021 về tổng kết 05 năm thực hiện Kết luận số 37-KL/TU của Tỉnh ủy tiếp tục thực hiện ba nhiệm vụ đột phá về đầu tư kết cấu hạ tầng đồng bộ, phát triển nguồn nhân lực và cải thiện môi trường đầu tư giai đoạn 2016 - 2020.*
110. Tỉnh ủy Quảng Nam (2021), *Nghị quyết 04-NQ/TU, ngày 12/4/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam về chuyển đổi số của tỉnh đến năm*

*2025 và định hướng đến năm 2030.*

111. Tỉnh ủy Quảng Nam (2022), *Đề án số 10-ĐA/TU ngày 30/3/2022 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2022 – 2025 và định hướng đến năm 2030.*
112. Tỉnh ủy Quảng Nam (2023), *Báo cáo số 447-BC/TU ngày 03/11/2023 về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI gắn với Nghị quyết số 11-NQ/TU, ngày 25/4/2017 của Tỉnh ủy về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo tỉnh Quảng Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2025.*
113. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2016), *Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 – 2020.*
114. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2016), *Báo cáo số 378-BC/TU ngày 14/12/2018 về sơ kết 02 năm rưỡi thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 – 2020.*
115. Tỉnh ủy Quảng Ngãi, *Báo cáo số 20-BC/TU ngày 01/12/2020 về tổng kết thực hiện Chỉ thị số 35-CT/TW, ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp, tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.*
116. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2020), *Chương trình số 03-CTr/TU ngày 07/12/2020 về kiểm tra, giám sát của Tỉnh ủy, nhiệm kỳ 2020 – 2025.*
117. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2021), *Báo cáo số 58-BC/TU ngày 13/4/2021 về sơ kết 02 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII và tổng kết thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 - 2020.*
118. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2021), *Kết luận số 298-KL/TU ngày 13/4/2021 của*

*Tỉnh ủy Quảng Ngãi về tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ.*

119. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2021), *Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.*
120. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2022), *Đề án số 09-ĐA/TU ngày 27/01/2022 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030.*
121. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2022), *Đề án 12-ĐA/TU, ngày 07/9/2022 về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý cho hệ thống chính trị của tỉnh trong 05 năm, 10 năm, 20 năm đến.*
122. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2023), *Báo cáo số 373-BC/TU ngày 19/7/2023 về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
123. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế (2022), *Nghị quyết 17-NQ/TU ngày 13/5/2022 về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.*
124. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế (2022), *Báo cáo số 235-BC/TU ngày 30/8/2022 về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết 27-NQ/TW (khoá X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.*
125. Tỉnh ủy Bình Định (2022), *Báo cáo số 183-BC/TU ngày 21/9/2022 về tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết 27-NQ/TW (khoá X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.*
126. Nguyễn Minh Tuấn - Trần Khắc Việt (đồng chủ biên), *350 thuật ngữ Xây*

*dựng Đảng*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.

127. Phạm Hồng Tung (chủ biên) (2008), *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
128. Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
129. Hà Vũ Tuyền (2017), *Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lãnh đạo xây dựng nguồn nhân lực từ năm 2001 đến năm 2013*, Luận án tiến sĩ Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
130. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định, *Quyết định số 2122/QĐ-UBND ngày 01/6/2020 về phê duyệt Đề án phát triển NNL du lịch tỉnh Bình Định đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
131. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định (2022), *Quyết định số 47/2022/QĐ-UBND ngày 21/7/2022 của UBND tỉnh Bình Định về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bình Định 2022 - 2025*.
132. Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế (2020) *Kế hoạch số 209/KH-UBND ngày 12/9/2020 về phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030*.
133. Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên – Huế (2023), *Quyết định số 1071/QĐ-UBND ngày 11-5-2023 về phê duyệt Đề án “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”*.
134. Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2012), *Quyết định số 1901/QĐ-UBND ngày 15/3/2012 ban hành “Đề án phát triển nhân lực cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng đến năm 2015”*.
135. Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng (2017), *Quyết định số 1525/QĐ-UBND, ngày 23/3/2017 về ban hành Chuyên đề “Đánh giá hiệu quả các đề án phát triển nguồn nhân lực đang triển khai, định hướng công tác thu hút và đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ”*.



136. Ủy ban nhân dân Thành phố Đà Nẵng (2019) *Quyết định số 28/2019/QĐ-UBND ngày 04/6/2019 về thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý và sinh viên tốt nghiệp đại học, sau đại học đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện đến làm việc lâu dài tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố.*
137. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình (2011), *Quyết định số 17/2011/QĐ-UBND ngày 10/11/2021 về ban hành chính thu hút, đào tạo nhân tài tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2012 - 2015.*
138. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam (2023), *Kế hoạch số 75/KH-UBND ngày 05/01/2023 về phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Quảng Nam đến năm 2025.*
139. Nguyễn Thị Tố Uyên (2012), *Các tỉnh ủy vùng đồng bằng sông Hồng lãnh đạo đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, chuyên ngành Xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
140. Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006), “*Nguồn nhân lực chất lượng cao: Hiện trạng phát triển, sử dụng và các giải pháp tăng cường*”, Đề tài khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
141. Vương Xung (2012), *Chất lượng tăng trưởng kinh tế khu vực phía Tây Trung Quốc với việc khai thác nguồn nhân lực nông thôn*, Nxb Nhân Dân, Trung Quốc.
142. Xinh Khăm Phôm Ma Xay (2003), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế của Đảng và Nhà nước Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
143. Okuhina Yasuhiro (1994), *Chính trị và kinh tế Nhật Bản*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

#### **TÀI LIỆU TIẾNG ANH**

144. Aahad M. Osman-Gani, Wee-Liang-Tan (2006) “*Human Resource Development: Key to Singapore’s Sustainable Growth and Competitiveness*”, [https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb\\_research/350](https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/350)

145. Alagaraja, M., & Wang, J. Development of a national HRD strategy model: Cases of India and China. *Human Resource Development Review*, 11(4), 407-429
146. Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). *The impact of Human resource management practice on Organizational performance*. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*
147. Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). *The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries*. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209
148. Eric A. Hanushek (2013), *Economic Growth in Developing Countries: The Role of Human Capital*, *Economics of Education Review*, Elsevier, vol. 37(C), 204-212
149. Harbison, Frederick, and Myers, Charles A (1964). *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*. New York: McGraw-Hill 1964.229pp
150. H.C. Oh, M. Choi (2013), *Comparative advantage of OECD member countries' competitive advantage in National Human Resource Development System* 14, 189-208
151. K. Kristine Sydhagen, K., & Cunningham, P. (2007), *Human Resources Development International*. Sydhagen, *Human Resource Development in Sub-Saharan Africa (Phát triển nguồn nhân lực ở Châu Phi cận Sahara [151]*, *Human Resource Development International*, 10 (2), [121–135].
152. ILO (2013), *19th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva
153. G.N. McLean, National HRD (2012): *What is the world is it?*, trong *Lee, Monica; Human Resource Development As We Know It: Speeches That Have Shaped the Field*, EBSCOhost, 196 – 208.

154. G. N. McLean, National HRD: What is the world is it?, trong Lee, Monica; Human Resource Development As We Know It: Speeches That Have Shaped the Field, EBSCOhost (2012) 196 – 208.
155. G. N. McLean, G. N., Xiaohui Wang (2004), “*International Human Resource Development Definition: A Proposal*”, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504353.pdf>
156. Loh, O. H., & Chin, J. S. P. (2024), *Human Resource Management In Singapore-The Complete Guide, Volume B: Work And Remuneration, World Scientific.*
157. Juran, Joseph.M.(1999), *Human Resource and Quality*, McGraw-Hill, 1999
158. Rahim, S., Murshed, M., Umarbeyli, S., Kirikkaleli, D., Ahmad, M., Tufail, M., & Wahab, S. (2021). *Do natural resources abundance and human capital development promote economic growth? A study on the resource curse hypothesis in Next Eleven countries. Resources, Environment and Sustainability, 4, 100018*
159. United Nations (2010), *UN Competency Development – A Practical Guide*
160. Sajit Chandra Debnath (2014), *Developing Education and Human Resources in East Asian Knowledge-based Economies*. Ritsumeikan International Affairs Vol.12, pp.39–60
161. Steyn, Gm; Schulze, S. (2003), “*Asuring Quality of a Module in Human Resource Managemant: Learners Perceptions*”, Academic journal article from Education, Vol. 123, No. 4, 2003
162. Swanson, R. A. (1995). *Human resource development: Performance is the key*. Human Resource Development Quarterly, 6(2), 207-213
163. Tiona Van Devender (2012), *Total Quality Human Resurce Management*, StudyMode.com. Retrieved 02, 2012, from <http://www.Studymode.com/essays/Total-Quality - Human – Resurce – Management - 915656.html>
164. William Easterly (2002), *The Elusive Quest for Growth: Economists' Adventures and Misadventures in the Tropics*, MIT Press Books, The

MIT Press, edition 1, volume 1, number 0262550423, April.

165. [http://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Un\\_competency\\_development\\_guide.pdf](http://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Un_competency_development_guide.pdf)

166. [https://procurement-notices.undp.org/view\\_file.cfm?doc\\_id=10206](https://procurement-notices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=10206)

**PHỤ LỤC****Phụ lục 1****DIỆN TÍCH, QUY MÔ DÂN SỐ  
VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG**

-----

<b>TT</b>	<b>Địa phương</b>	<b>Diện tích (km<sup>2</sup>)</b>	<b>Dân số (Nghìn người)</b>	<b>Mật độ dân số (Người/km<sup>2</sup>)</b>
1	Thừa Thiên Huế	4.947,1	1.153,8	233
2	Đà Nẵng	1.284,7	1.195,5	931
3	Quảng Nam	10.574,9	1.518,5	144
4	Quảng Ngãi	5.155,3	1.244,1	241
5	Bình Định	6.066,4	1.508,3	249
<b>Toàn Vùng kinh tế</b>		<b>28.028,4</b>	<b>6.620,2</b>	<b>236</b>

*Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Niên giám thống kê các địa phương năm 2022.*

**Phụ lục 2****TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ CỦA CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ  
VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG GIAI ĐOẠN 2015-2020**

-----

<b>Địa phương</b>	<b>Tổng SPBQ 2015-2020</b>	<b>Cơ cấu kinh tế đến năm 2020</b>	<b>Thu nhập bình quân đầu người đến năm 2020</b>	<b>Thu ngân sách Nhà nước 2015-2020</b>
T.T.Huế	6,5%	Nông, lâm nghiệp: 11%; CN- XD: 33%; Dịch vụ: 48%.	2.169 USD	36.146 tỷ đồng
Đà Nẵng	4,2%	Nông, lâm nghiệp: 2,3%; CN-XD: 22,3%; DV: 65%, Thuế SP trừ trợ cấp SP: 10,4%	3.693 USD	113.742 tỷ đồng
Quảng Nam	9,5%	Nông, lâm nghiệp: 11%; phi Nông nghiệp: 89%	2.075 USD	102.938 tỷ đồng
Quảng Ngãi	4,8%	Nông, lâm nghiệp: 18,5%, CN-XD: 53,4%, Dịch vụ: 28,%	2.791 USD	90.175 tỷ đồng
Bình Định	6,4%	Nông, lâm nghiệp: 27,63%, CN-XD: 28,5%, DV: 39,2%, Thuế SP trừ trợ cấp SP: 4,5%	2.524 USD	42.279 tỷ đồng

**Nguồn:** Tổng hợp từ báo cáo chính trị ĐHĐB đảng bộ tỉnh, thành phố nhiệm kỳ 2015 - 2020 và các báo cáo kinh tế - xã hội UBND tỉnh, thành phố Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

**Phụ lục 3**

**TỐC ĐỘ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ BÌNH QUÂN  
GIAI ĐOẠN CÁC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM VÀ CẢ NƯỚC (%)**

-----

<b>Vùng</b>	<b>2011-2015</b>	<b>2016-2020</b>	<b>2011-2020</b>	<b>2011-2019</b>	<b>2020</b>
<b>Cả nước *</b>	<b>8,1</b>	<b>6,7</b>	<b>7,4</b>	<b>7,87</b>	<b>3,1</b>
Vùng BTB&DHMT	8,6	6,2	7,4	8,22	0,6
Vùng KTTĐ phía Bắc	9,3	8,2	8,7	9,11	5,2
Vùng KTTĐ miền Trung	9,2	4,9	7,1	8,17	-2,4
Vùng KTTĐ phía Nam	7,7	5,7	6,7	7,25	1,9
Vùng KTTĐĐBSCL	7,5	5,4	6,4	6,99	1,3
<b>Toàn bộ vùng KTTĐ</b>	<b>8,3</b>	<b>6,4</b>	<b>7,4</b>	<b>7,89</b>	<b>2,7</b>

**Nguồn:** *Kỷ yếu Tọa đàm: “Liên kết  
Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong bối cảnh mới”*

**Phụ lục 4****TỶ TRỌNG ĐÓNG GÓP BÌNH QUÂN GIAI ĐOẠN VÀO THU NGÂN SÁCH  
NHÀ NƯỚC CỦA CÁC VÙNG KINH TẾ GIAI ĐOẠN 2011 – 2020 (%)**

-----

Vùng	2011 – 2015	2016 - 2020	2011 - 2020
Vùng KTTĐ phía Bắc	31,48	30,41	30,94
Vùng KTTĐ miền Trung	6,61	7,18	6,89
Vùng KTTĐ phía Nam	42,33	39,03	40,68
Vùng KTTĐDBSCL	2,55	2,54	2,55
<b>Toàn bộ vùng KTTĐ</b>	<b>82,97</b>	<b>79,15</b>	<b>81,06</b>

**Nguồn:** *Kỷ yếu Tọa đàm: “Liên kết Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong bối cảnh mới”*

**Phụ lục 5****THU NHẬP BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI MỘT THÁNG  
THEO VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM VÀ CẢ NƯỚC  
(nghìn đồng/tháng)**

-----

Vùng	2010	2020	Sự cải thiện (lần)
Vùng KTTĐ phía Bắc	1.727	5.410	3,1
Vùng KTTĐ miền Trung	1.150	3.704	3,2
Vùng KTTĐ phía Nam	2.138	5.776	2,7
Vùng KTTĐ Đồng bằng sông Cửu Long	1.347	3.918	2,9
<b>Toàn bộ vùng KTTĐ</b>	<b>1.757</b>	<b>5.175</b>	<b>2,9</b>
<b>Cả nước</b>	<b>1.387</b>	<b>4.249</b>	<b>3,1</b>

**Nguồn:** *Kỷ yếu tọa đàm “Liên kết Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong bối cảnh mới”*



**Phụ lục 6**

**SỐ LƯỢNG TỔ CHỨC ĐẢNG, ĐẢNG VIÊN  
CỦA CÁC ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG KINH TẾ  
TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG NĂM 2020**

-----

TT	Địa phương	Tổ chức đảng trực thuộc tỉnh, thành ủy	Tổ chức cơ sở đảng			Số lượng đảng viên
			Tổng số	Đảng bộ cơ sở	Chi bộ cơ sở	
3	T.T. Huế	15	582	307	275	53.080
4	Đà Nẵng	16	530	252	278	59.093
5	Quảng Nam	22	1.145	352	753	71.444
6	Quảng Ngãi	17	803	293	510	54.080
7	Bình Định	16	833	308	524	70.022
<b>Tổng cộng</b>		<b>86</b>	<b>3.893</b>	<b>1.512</b>	<b>2.381</b>	<b>307.719</b>

**Nguồn:** Vụ Địa phương II - Ban Tổ chức Trung ương.

## Phụ lục 7

**BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ**  
**VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG (NHIỆM KỲ 2015 - 2020)**

-----

T T	Địa phương	Tổng số	Cơ cấu nữ, dân tộc thiểu số				Độ tuổi						Lý luận chính trị				Chuyên môn nghiệp vụ					
			Nữ		DTTS		Dưới 40		Từ 40 đến 50		Trên 50		Cử nhân, cao cấp		Trung cấp		Trung cấp Cao đẳng		Đại học		Trên đại học	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	T.T. Huế	53	8	15,1	02	3,8	05	9,4	16	30,2	32	60,4	53	100	0	0,0	0	0,0	26	49,1	27	50,9
2	Đà Nẵng	52	7	13,5	0	0,0	07	13,5	12	23,1	33	63,5	52	100	0	0,0	0	0,0	14	26,9	38	73,1
3	Quảng Nam	56	4	7,1	05	8,9	06	10,7	19	33,9	31	55,4	56	100	0	0,0	0	0,0	33	58,9	23	41,1
4	Quảng Ngãi	56	6	10,7	03	5,4	04	7,1	22	39,3	30	53,4	56	100	0	0,0	0	0,0	37	66,1	19	33,9
5	Bình Định	55	3	5,4	02	3,6	04	7,2	18	32,7	33	60,0	54	98,1	01	1,9	0	0	28	50,9	27	49,1
<b>Tổng cộng</b>		272	40		15		14		87		159		258		01		0	0	138		134	
<b>Tỷ lệ %</b>		100%	14,7		5,51		5,15		31,9		58,4		94,8		1,02				50,74		49,26	

**Nguồn:** Vụ Địa phương II, Ban Tổ chức Trung ương

## Phụ lục 8

**BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH, THÀNH PHỐ**  
**VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG (NHIỆM KỲ 2020 - 2025)**

-----

T T	Địa phương	Tổng số	Cơ cấu nữ, dân tộc thiểu số				Độ tuổi						Lý luận chính trị				Chuyên môn nghiệp vụ					
			Nữ		DTTS		Dưới 40		Từ 40 đến 50		Trên 50		Cử nhân, cao cấp		Trung cấp		Trung cấp Cao đẳng		Đại học		Trên đại học	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	T.T. Huế	50	7	14,0	01	2,0	03	6,0	32	64	15	30,0	50	100	0	0,0	0	0,0	22	44,0	28	56,0
2	Đà Nẵng	51	11	21,5	0	0,0	04	7,8	20	39,2	27	51,9	51	100	0	0,0	0	0,0	21	41,1	30	58,9
3	Quảng Nam	53	8	15,1	05	9,4	03	5,7	19	35,8	31	58,5	53	100	0	0,0	0	0,0	18	33,9	35	66,1
4	Quảng Ngãi	51	7	13,7	06	10,3	02	3,9	25	49,0	24	47,1	51	100	0	0,0	0	0,0	20	39,2	31	60,8
5	Bình Định	54	7	13,0	03	5,5	02	3,7	26	48,1	26	48,1	54	100	0	0,0	0	0,0	24	44,4	30	55,6
<b>Tổng cộng</b>		259	40		15		14		122		123		259	100	0	0,0	0	0,0	105		154	
<b>Tỷ lệ %</b>		100%	15,4		5,8	0,0	5,4	0,0	47,1	0,0	47,5	0,0	100	38,6			0,0		40,5		59,5	0,0

**Nguồn:** Tổng hợp từ các báo cáo tổng kết của các tỉnh ủy, thành ủy về tổng kết Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2020 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng

**Phụ lục 9****BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ  
TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG (NHIỆM KỲ 2015 - 2020)**

-----

T T	Địa phương	Tổng số	Cơ cấu nữ, dân tộc thiểu số				Độ tuổi						Lý luận chính trị				Chuyên môn nghiệp vụ					
			Nữ		DTTS		Dưới 40		Từ 40 đến 50		Trên 50		Cử nhân, cao cấp		Trung cấp		Trung cấp Cao đẳng		Đại học		Trên đại học	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%
1	T.T. Huế	14	1	7,1	0	0,0	0	0,	2	14,3	12	85,7	14	100	0	0,0	0	0,0	7	50,0	7	50,0
2	Đà Nẵng	15	2	13,3	0	0,0	1	6,7	2	13,3	12	80,0	15	100	0	0,0	0	0,0	4	26,7	11	73,3
3	Quảng Nam	15	1	6,7	01	6,7	0	6,7	3	20,0	11	73,3	15	100	0	0,0	0	0,0	6	40,0	9	60,0
4	Quảng Ngãi	16	2	12,9	01	6,2	0	0,0	6	37,9	10	62,5	16	100	0	0,0	0	0,0	11	68,7	5	31,3
5	Bình Định	15	0	0,0	01	6,7	0	0,0	5	33,3	10	66,7	15	100	0	0,0	0	0,0	8	53,3	7	46,7
<b>Tổng cộng</b>		75	06		03		01		18		55		75		0	0,0	0	0,0	36		39	
<b>Tỷ lệ %</b>		100	8	0	4.0	0	1.3	0	24.0	0.0	73.3	0	100		0				48	0	52	

**Nguồn:** Vụ Địa phương II – Ban Tổ chức Trung ương

**Phụ lục 10****BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY, THÀNH ỦY Ở VÙNG KINH TẾ  
TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG (NHIỆM KỲ 2020 - 2025)**

-----

T T	Địa phương	Tổng số	Cơ cấu nữ, dân tộc thiểu số				Độ tuổi						Lý luận chính trị				Chuyên môn nghiệp vụ					
			Nữ		DTTS		Dưới 40		Từ 40 đến 50		Trên 50		Cử nhân, cao cấp		Trung cấp		Trung cấp Cao đẳng		Đại học		Trên đại học	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%
1	T.T. Huế	15	1	6,7	0	0,0	1	6,7	8	53	6	46	15	0,0	0	0,0	0	0,0	6	40	9	60
2	Đà Nẵng	11	1	9,1	0	0,0	1	9,1	3	27,2	7	63,7	11	0,0	0	0,0	0	0,0	4	23,1	7	63,6
3	Quảng Nam	15	2	8,5	0	0,0	0	0,0	4	26,6	11	73,4	15	0,0	0	0,0	0	0,0	7	47	8	53
4	Quảng Ngãi	13	2	15,4	1	7,7	0	0,0	5	38,5	8	61,5	13	0,0	0	0,0	0	0,0	8	61,5	5	38,8
5	Bình Định	13	1	7,7	1	7,7	0	0,0	5	38,5	8	61,5	13	0,0	0	0,0	0	0,0	6	61,5	7	53,9
<b>Tổng cộng</b>		67	7		2		2		27		40		67	0,0	0	0,0	0	0,0	31		36	
<b>Tỷ lệ %</b>		100	10,4		2,9		2,9		40,2		59,7		100	100	0	0	0	0	46,3		53,7	

**Nguồn:** Tổng hợp từ các báo cáo tổng kết của các tỉnh ủy, thành ủy về tổng kết Chỉ thị số 35-CT/TW ngày 30/5/2020 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng

**Phụ lục 11**

**TỔNG SỐ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ KẾT QUẢ ĐÀO TẠO  
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRÌNH ĐỘ SAU ĐẠI HỌC CỦA CÁC TỈNH,  
THÀNH PHỐ VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG**

-----

<b>TT</b>	<b>Địa phương</b>	<b>Số lượng cán bộ, công chức, viên chức</b>	<b>Trình độ đào tạo</b> <i>(TS, ThS, chuyên khoa I và II)</i> <i>(Giao đoạn 2016 - 2020)</i>
1	Thừa Thiên Huế	25.319	604
2	Đà Nẵng	25.681	613
3	Quảng Nam	39.393	550
4	Quảng Ngãi	27.755	404
5	Bình Định	28.178	448

**Nguồn:** Tổng hợp từ báo cáo của các Sở Nội vụ của các tỉnh, thành phố Vùng kinh tế

**Phụ lục 12**

**KẾT QUẢ THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC  
CHẤT LƯỢNG CAO CỦA CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ VÙNG KINH TẾ  
TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG GIAI ĐOẠN 2015 - 2020**

-----

<b>TT</b>	<b>Địa phương</b>	<b>Số lượng nhân lực thu hút được</b>	<b>Tiến sĩ</b>	<b>Thạc sĩ</b>
1	T.T.Huế	147	12	135
2	Đà Nẵng	456	12	234
3	Quảng Nam	150	02	30
4	Quảng Ngãi	78	02	23
5	Bình Định	165	5	17

**Nguồn:** Tổng hợp từ báo cáo của Sở Nội vụ các địa phương Vùng kinh tế

## Phụ lục 13

### MẪU PHIẾU KHẢO SÁT ĐIỀU TRA

-----

***Kính gửi: Đồng chí!***

Tôi tên là Đỗ Tiến Cẩn, công tác ở Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi<sup>1</sup>, đang làm nghiên cứu sinh tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền. Hiện tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài ***“Các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn hiện nay”***. Kính nhờ đồng chí dành chút thời gian trao đổi một số suy nghĩ và góp ý giúp tôi về vấn đề này. Tôi cam đoan tất cả các thông tin sẽ được bảo mật và chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu của Luận án.

Rất mong được sự hỗ trợ của quý đồng chí!

#### **A. MỘT SỐ THÔNG TIN CHUNG**

##### **I. Thông tin cá nhân**

Đồng chí vui lòng cho biết một số thông tin như sau:

Giới tính: Nam

Nữ

Trình độ học vấn: Cử nhân  Thạc sỹ  Tiến sỹ

Thâm niên công tác: .....năm

Chức vụ (nếu có): .....

##### **II. Thông tin khái quát về đề tài nghiên cứu**

*1. Nguồn nhân lực chất lượng cao có thể được hiểu là lực lượng lao động gồm những người có sức khỏe và phẩm chất công dân tốt, có trình độ chuyên môn được đào tạo cơ bản (lao động kỹ thuật lành nghề, cao đẳng, đại học, sau đại học) và có kỹ năng thực hành nghề nghiệp cao, là bộ phận giữ vai trò dẫn dắt, định hướng và góp phần tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển KT - XH trong từng giai đoạn phát triển của đất nước nói chung và mỗi địa phương nói riêng.*

*2. Các tỉnh ủy, thành ủy Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có thể được hiểu là tổng thể các hoạt động của các tỉnh ủy, thành ủy tác động vào đối tượng lãnh đạo bằng việc đề ra chủ trương, nghị quyết, đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tuyên truyền, thuyết phục, vận động và tổ chức thực hiện chủ trương, nghị quyết đề án; kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện nhằm đảm bảo cho chủ trương, nghị quyết phát triển NNL chất lượng cao được tổ chức thực hiện thắng lợi, góp phần phát triển NNLCLC trên*

<sup>1</sup>. Trường khoa Xây dựng Đảng. SĐT: 0912.723.250. Email: candotien@gmail.com

*các phương diện số lượng, chất lượng, cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của mỗi tỉnh, thành phố nói riêng và của Vùng kinh tế nói chung.*

### **B. NỘI DUNG XIN Ý KIẾN**

Đồng chí vui lòng đánh dấu (X) vào mục “**đánh giá**” hoặc cho ý kiến đối với các nội dung đồng chí thấy phù hợp nhất.

#### **I. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG**

*Câu 1. Tỉnh ủy, thành ủy địa phương đồng chí có xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ trọng tâm hoặc đột phá của đại hội đảng bộ nhiệm kỳ 2020 – 2025?*

<b>TT</b>	<b>Mức độ</b>	<b>Đánh giá</b>
1	Biết	
2	Không biết	
3	Không rõ	

*Câu 2. Cơ quan, ngành, địa phương các đồng chí có ban hành nghị quyết, đề án... chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao?*

<b>TT</b>	<b>Mức độ</b>	<b>Đánh giá</b>
1	Có	
2	Không	
3	Không rõ	

*Câu 3. Nếu trả lời là “Biết” và “Có” ở Câu 2 và Câu 3, xin đồng chí cho biết tên và năm ban hành của nghị quyết, đề án...*

<b>TT</b>	<b>Tên nghị quyết, đề án và năm ban hành</b>
1	
2	
3	

*Câu 4. Theo đồng chí, nguồn nhân lực chất lượng cao là những người:*

<b>TT</b>	<b>Mức độ</b>	<b>Đánh giá</b>
1	Người có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên	
2	Người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng từ bậc cao trở lên, bao gồm các nghệ nhân	
3	Cả hai	



**Câu 5.** Đồng chí có nhận thấy nội dung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (đề ra mục tiêu, quan điểm, lãnh đạo cụ thể hóa, thể chế hóa, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, sơ kết, tổng kết..) của tỉnh ủy (thành ủy):

TT	Mức độ	Đánh giá
1	Có nhiều ưu điểm.	
2	Đạt yêu cầu.	
3	Chưa đạt yêu cầu.	

**Câu 6.** Đồng chí nhận thấy phương thức lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (bằng nghị quyết, tuyên truyền, quán triệt, thông qua tổ chức đảng, đảng viên, kiểm tra, giám sát...) của tỉnh ủy, thành ủy địa phương đối với công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:

TT	Mức độ
1	Có nhiều ưu điểm
2	Bình thường
3	Chưa đạt yêu cầu

**Câu 7.** Đồng chí nhận thấy điểm yếu cần khắc phục nhất của cá nhân trong thực hiện công việc được giao.

TT	Nội dung	Đánh giá
1	Chuyên môn	
2	Lý luận chính trị	
3	Ngoại ngữ	
4	Khác.....	

**Câu 8.** Đồng chí có quan tâm đến việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cá nhân?

TT	Mức độ	Đánh giá
1	Có	
2	Không	
3	Lưỡng lự	

**Câu 9.** Nếu trả lời “Có” ở Câu số 8, đồng chí dự định sẽ tham gia học tập ở những ngành, lĩnh vực, bậc đào tạo nào?

TT	Ngành, lĩnh vực, bậc đào tạo
1	
2	
3	

**Câu 10.** Đồng chí đánh giá về các chính sách hiện có của địa phương đối với việc cử cán bộ, viên chức trong hệ thống chính trị đi đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ.

TT	Mức độ	Đánh giá
1	Rất tốt	
2	Tốt	
3	Khá	
4	Trung bình	
5	Chưa tạo động lực	

**Câu 11.** Đồng chí nhận thấy có hiện tượng con, em ở địa phương (kể cả cán bộ, viên chức được cử đi đào tạo) sau khi hoàn thành chương trình học, sau đó đã không quay trở lại địa phương để cống hiến cho quê hương?

TT	Nội dung	Đánh giá
1	Có	
2	Không	
3	Không rõ	

**Câu 12.** Nếu trả lời là “Có” ở câu số 12, xin đồng chí chia sẻ về những nguyên nhân.

TT	Nguyên nhân
1	
2	
3	
4	

**Câu 13.** Đồng chí nhận thấy các cơ sở đào tạo tại địa phương đã đáp ứng được yêu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao.

TT	Mức độ	Đánh giá
1	Đáp ứng tốt yêu cầu	
2	Đáp ứng yêu cầu	
3	Chưa đáp ứng yêu cầu	

**Câu 14.** Đồng chí đánh giá như thế nào về nguồn nhân lực phục vụ hoạt động sản xuất, kinh doanh (doanh nhân, nhà quản lý...) ở địa phương?

TT	Mức độ	Đánh giá
1	Tốt	
2	Đảm bảo yêu cầu	
3	Chưa đảm bảo yêu cầu	

**Câu 15.** Đồng chí nhận thấy nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển du lịch ở địa phương hiện nay đang thiếu những yếu tố nào (chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, thái độ làm việc...)?

TT	Nội dung
1	
2	
3	
4	

**Câu 16.** Đồng chí nhận thấy nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển nông nghiệp, nông thôn ở địa phương hiện nay đang thiếu những yếu tố nào (chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, thái độ làm việc...)?

TT	Nội dung
1	
2	
3	
4	

**Câu 17.** Theo đồng chí, hiện nay, vấn đề khó khăn nhất trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa phương là gì?

TT	Nội dung
1	
2	
3	
4	

## II. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

**Câu 18.** Đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

TT	Nội dung đề xuất
1	
2	
3	
4	

**Câu 19.** Đối với chính sách cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

TT	Nội dung đề xuất
1	
2	

3	
4	

*Câu 20. Đối với chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao.*

<b>TT</b>	<b>Nội dung đề xuất</b>
1	
2	
3	
4	

*Câu 21. Xin đồng chí đề xuất thêm một số chính sách cụ thể khác.*

<b>TT</b>	<b>Nội dung đề xuất</b>
1	
2	
3	
4	

*Xin trân trọng cảm ơn các đồng chí đã cho ý kiến!*

**Phụ lục 14**  
**TỔNG HỢP**  
**KẾT QUẢ XỬ LÝ PHIẾU KHẢO SÁT ĐIỀU TRA**

-----

- Đơn vị điều tra: 05
- Số lượng điều tra: 255
- Đối tượng điều tra: *Cán bộ, viên chức lãnh đạo, quản lý và quy hoạch lãnh đạo, quản lý các cấp của 05 tỉnh, thành phố.*
- + *Giữ chức vụ: 95*
- + *Không giữ chức vụ: 160.*
- Giới tính
- + *Nam: 54*
- + *Nữ: 36*
- Trình độ học vấn
- + *Cử nhân: 58*
- + *Thạc sĩ: 32*
- + *Tiến sĩ: 05*
- *Thâm niên công tác trung bình: 19,5 năm*
- Thời gian điều tra: 2023 – 2024.

**A. Kết quả khảo sát đối với đối tượng cán bộ, viên chức lãnh đạo, quản lý**

TT	Nội dung khảo sát và phương án trả lời	Kết quả	
		Số lượng ý kiến trả lời	% trên tổng số trả lời
<b>I. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG</b>			
1	<i>Tỉnh ủy, thành ủy địa phương đồng chí có xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ trọng tâm hoặc đột phá của đại hội đảng bộ nhiệm kỳ 2020 – 2025?</i>	95	100
	- Biết.	93	97.9
	- Không biết.	0	0

	- Không rõ.	2	2.1
<b>2</b>	<b><i>Địa phương, cơ quan, ngành các đồng chí có ban hành nghị quyết, đề án... chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao?</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	- Có.	59	62.1
	- Không.	24	25.3
	- Không rõ.	12	12.6
<b>3</b>	<b><i>Nếu trả lời là “Biết” và “Có” ở Câu 1 và Câu 2, xin đồng chí cho biết tên và năm ban hành của nghị quyết, đề án...</i></b>		
<b>3.1</b>	<b>Thừa Thiên Huế</b>		
	Kế hoạch số 311/KH-UBND ngày 14/9/2023 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế về việc Triển khai thực hiện Đề án "Phát triển nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025, định hướng đến 2030".		
	Quyết định 1071/QĐ-UBND năm 2023 về phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025 định hướng 2030.		
<b>3.2</b>	<b>Đà Nẵng</b>		
	Nghị quyết 107/NQ-HĐND của HĐND Thành phố về quy định chính sách phát triển nguồn nhân lực.		
	QĐ 3096/QĐ-UBND ngày 30/11/2022 về việc phê duyệt đề án phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tạo một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của TP Đà Nẵng đến năm 2030 tầm nhìn 2045.		
	Đề án số 922/ĐA-UBND (2004) của UBND Thành phố về phát triển nguồn nhân lực TP Đà Nẵng.		
	Đề án 89/ĐA-UBND (2009) của UBND Thành phố về tạo nguồn cán bộ cho chức danh bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND phường, xã.		
<b>3.3</b>	<b>Quảng Nam</b>		
	Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 14/10/2021 của Tỉnh ủy Quảng Nam.		
	Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 20/12/2021 của Tỉnh ủy Quảng Nam.		
	Nghị quyết số 21-NQ/TU ngày 10/02/2022 của Tỉnh ủy Quảng Nam.		
<b>3.4</b>	<b>Quảng Ngãi</b>		

	Nghị quyết 08-NQ/TU ngày 20/5/2022 của Tỉnh ủy khóa XX về xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030.		
	Kết luận số 298-KL/TU ngày 13/4/2021 của Hội nghị Tỉnh ủy lần thứ 3 khóa XX về tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ.		
	Nghị quyết 09-NQ/TU ngày 01/6/2022 của BTVTU về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức và người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.		
	Đề án 09-ĐA/TU ngày 27/01/2022 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi, giai đoạn 2022-2025, định hướng đến 2030.		
<b>3.5</b>	<b><i>Bình Định</i></b>		
	Chương trình 26-CTr/TU về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đến năm 2025 và định hướng đến 2030.		
	Nghị quyết 11/2022/NQ-HĐND ngày 30/7/2022 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Định.		
	Quyết định 14/5/2021 về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Định 2021-2025.		
	Quyết định 34/2015/QĐ-UBND về ưu đãi bác sĩ, dược sĩ của tỉnh Bình Định.		
	Quyết định 2106/QĐ-UBND ngày 11/9/2023 về phát triển bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.		
	Nghị quyết 11/2022/NQ-HĐND ngày 30/7/2022 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Định.		
<b>4</b>	<b><i>Theo đồng chí, nguồn nhân lực chất lượng cao là những người:</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	Người có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên.	86	90.5
	Người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng từ bậc cao trở lên, bao gồm các nghề nhân.	9	9.5
	Cả hai	0	0.0
<b>5</b>	<b><i>Đồng chí có nhận thấy nội dung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (đề ra mục tiêu, quan điểm, lãnh đạo cụ thể hóa, thể chế hóa, đào tạo, bồi</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>

	<i>đưỡng cán bộ, sơ kết, tổng kết..) của tỉnh ủy (thành ủy) địa phương:</i>		
	Có nhiều ưu điểm.	67	70.5
	Đạt yêu cầu.	22	23.2
	Chưa đạt yêu cầu.	6	6.3
<b>6</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy phương thức lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (bằng nghị quyết, tuyên truyền, quán triệt, thông qua tổ chức đảng, đảng viên, kiểm tra, giám sát...) của tỉnh ủy, thành ủy địa phương đối với công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	Có nhiều ưu điểm.	69	72.6
	Đạt yêu cầu.	25	26.3
	Chưa đạt yêu cầu.	1	1.1
<b>7</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy điểm yếu cần khắc phục nhất của cá nhân trong thực hiện công việc được giao.</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	- Chuyên môn.	8	8.4
	- Lý luận chính trị.	33	34.7
	- Ngoại ngữ.	54	56.8
	- Khác.	0	
<b>8</b>	<b><i>Đồng chí có quan tâm đến việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cá nhân?</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	- Có.	89	93.7
	- Không.	6	6.3
	- Luỡng lự.		
<b>9</b>	<b><i>Nếu trả lời “Có” ở Câu số 8, đồng chí dự định sẽ tham gia học tập ở những ngành, lĩnh vực, bậc đào tạo nào?</i></b>	<b>89</b>	<b>98,8</b>
	Y, bác sĩ.	1	1.1
	Ngoại ngữ.	30	33.7
	Trung cấp/Cao cấp lý luận chính trị.	18	20.2
	Các ngành khoa học chính trị (triết, xây dựng đảng,...).	18	20.2
	Các ngành kinh tế (kế toán, quản trị...).	10	11.2



	Các ngành khoa học công nghệ (Công nghệ thông tin, khoa học kỹ thuật,...).	12	13.5
<b>10</b>	<b><i>Đồng chí đánh giá về các chính sách hiện có của địa phương đối với việc cử cán bộ, viên chức trong hệ thống chính trị đi đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ.</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	- Rất tốt.	6	6.3
	- Tốt.	76	80.0
	- Khá.	10	10.5
	- Trung bình.	2	2.1
	- Chưa tạo động lực.	1	1.1
<b>11</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy có hiện tượng con, em ở địa phương (kể cả cán bộ, viên chức được cử đi đào tạo) sau khi hoàn thành chương trình học, sau đó đã không quay trở lại địa phương để cống hiến cho quê hương?</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	- Có.	39	41.1
	- Không.	27	28.4
	- Không rõ.	29	30.5
<b>12</b>	<b><i>Nếu trả lời là “Có” ở câu số 10, xin đồng chí chia sẻ về những nguyên nhân.</i></b>	<b>39</b>	<b>41</b>
	Việc ràng buộc chế tài sau khi cử đi đào tạo chưa đảm bảo.		
	Chưa được bố trí công việc kịp thời, chuyển sang làm việc khác.		
	Lương thấp chưa đáp ứng được công việc làm, môi trường công tác chưa tốt.		
	Do bị ảnh hưởng văn hóa chính trị, tác động trong quá trình học tại nước ngoài vào nhận thức.		
	Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ chuyên môn sau đào tạo chưa đảm bảo.		
	Chất lượng chính trị của người cử đi học không đảm bảo, không thực hiện đúng cam kết.		
	...		
<b>13</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy các cơ sở giáo dục và đào tạo tại địa phương đã đáp ứng được yêu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao.</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	- Đáp ứng tốt yêu cầu.	19	20.0
	- Đáp ứng yêu cầu.	58	61.1

	- Chưa đáp ứng yêu cầu.	18	18.9
<b>14</b>	<b><i>Đồng chí đánh giá như thế nào về nguồn nhân lực phục vụ hoạt động sản xuất, kinh doanh (doanh nhân, nhà quản lý...) ở địa phương?</i></b>	<b>95</b>	<b>100</b>
	- Tốt.	7	7.4
	- Đảm bảo yêu cầu.	61	64.2
	- Chưa đảm bảo yêu cầu.	27	28.4
<b>15</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển du lịch ở địa phương hiện nay đang thiếu những yếu tố nào (chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, thái độ làm việc...)?</i></b>		
	Kinh phí đầu tư du lịch còn hạn chế, đầu tư chưa có trọng điểm, thừa thiếu cục bộ.		
	Cơ cấu nhân lực chưa hợp lý.		
	Bộ phận công chức cán bộ quản lý du lịch chưa đáp ứng yêu cầu công việc.		
	...		
<b>16</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển nông nghiệp, nông thôn ở địa phương hiện nay đang thiếu những yếu tố nào (chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, thái độ làm việc...)?</i></b>		
	Thiếu tổng thể quy hoạch nông nghiệp, nhất là nông nghiệp sạch, nông nghiệp bền vững.		
	Nhân lực thiếu kỹ năng và tay nghề, thái độ làm việc.		
	Lao động đã qua đào tạo nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu công việc.		
	Thiếu nhân lực giỏi, chuyên gia đầu ngành.		
	...		
<b>17</b>	<b><i>Theo đồng chí, hiện nay, vấn đề khó khăn nhất trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa phương là gì?</i></b>		
	Chưa tạo môi trường làm việc phù hợp để phát huy năng lực.		
	Lo ngại tư tưởng cục bộ, địa phương.		
	...		
<b>II. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP</b>			
<b>1</b>	<b><i>Đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.</i></b>		

	Có kế hoạch, đề án dài hạn, văn bản chỉ đạo rõ ràng, trong đó đề ra các chỉ tiêu, yêu cầu sát với tình hình thực tế đối với>NNLCLC.
	Xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể phát triển>NNLCLC bám sát nhu cầu phát triển của địa phương. Thu hút>NNL sau đại học, đào tạo chuyên sâu và cam kết phục vụ sau đào tạo.
	Phân bổ điều chỉnh hợp lý nguồn nhân lực theo cơ cấu kinh tế, chất lượng công tác tuyển dụng, sử dụng quản lý>NNL, xây dựng hoàn thiện chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài.
	...
<b>2</b>	<b><i>Đối với chính sách cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.</i></b>
	Bổ sung quy hoạch sớm hơn.
	Xử lý những trường hợp không thực hiện đúng cam kết.
	Đào tạo chuyên sâu, bám sát công việc chuyên môn. Ưu tiên cán bộ có năng lực, tinh thần trách nhiệm, nhiệt huyết.
	...
<b>3</b>	<b><i>Đối với chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao.</i></b>
	Đầu tư thu hút lĩnh vực công nghệ cao.
	Đổi mới công tác và tiêu chí tuyển dụng công chức.
	Hoàn thiện chính sách luân chuyển, điều động.
	Tạo nguồn từ học sinh giỏi các trường THPT trên địa bàn.
	Xây dựng chế độ đãi ngộ nhân sự.
	...
<b>4</b>	<b><i>Một số chính sách khác</i></b>
	Giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, phát triển kinh tế đi đôi với tiến bộ, công bằng xã hội, bảo vệ môi trường.
	Nâng cao nhận thức xã hội về vai trò>NNLCLC, xuất khẩu lao động, khuyến khích du học.
	Xây dựng chiến lược phát triển KT-XH phù hợp với thực tế của địa phương, áp dụng KH-CN, chuyển đổi số.
	Thay đổi tư duy lãnh đạo, quản lý thật sự tâm huyết với địa phương, người dân, không vì tư lợi và lợi ích cá nhân.

	Liên kết giữ cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp để nắm bắt nhu cầu nhân lực thực tế, tránh đào tạo dàn trải.
	Ưu tiên NNL tại địa phương và mở rộng các chính sách đãi ngộ cho NNL địa phương để có thu nhập phù hợp, giữ chân được nhân tài cho địa phương.
	Tinh giản biên chế phù hợp.
	Định hướng nghề nghiệp cho NNL từ học sinh THPT, có chính sách ưu đãi cụ thể và cam kết sau đào tạo.

**B. Kết quả khảo sát đối với đối tượng cán bộ, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý**

TT	Nội dung khảo sát và phương án trả lời	Kết quả	
		Số lượng ý kiến trả lời	% trên tổng số trả lời
<b>I. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG</b>			
<b>1</b>	<b><i>Tỉnh ủy, thành ủy địa phương đồng chí có xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ trọng tâm hoặc đột phá của đại hội đảng bộ nhiệm kỳ 2020 – 2025?</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	- Biết.	97	60.6
	- Không biết.	35	21.9
	- Không rõ.	28	2.1
<b>2</b>	<b><i>Địa phương, cơ quan, ngành các đồng chí có ban hành nghị quyết, đề án... chuyên đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao?</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	- Có.	92	57.5
	- Không.	30	18.8
	- Không rõ.	38	23.8
<b>3</b>	<b><i>Nếu trả lời là “Biết” và “Có” ở Câu 1 và Câu 2, xin đồng chí cho biết tên và năm ban hành của nghị quyết, đề án...</i></b>		
<b>3.1</b>	<b>Thừa Thiên Huế</b>		

	Kế hoạch số 311/KH-UBND ngày 14/9/2023 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế về việc Triển khai thực hiện Đề án "Phát triển nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025, định hướng đến 2030".
	Quyết định 1071/QĐ-UBND năm 2023 về phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực Thừa Thiên Huế giai đoạn 2021-2025 định hướng 2030.
<b>3.2</b>	<b>Đà Nẵng</b>
	Nghị quyết 107/NQ-HĐND của HĐND Thành phố về quy định chính sách phát triển nguồn nhân lực.
	QĐ 3096/QĐ-UBND ngày 30/11/2022 về việc phê duyệt đề án phát triển nguồn nhân lực cho khu vực tư tạo một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn của TP Đà Nẵng đến năm 2030 tầm nhìn 2045.
	Đề án số 922/ĐA-UBND (2004) của UBND Thành phố về phát triển nguồn nhân lực TP Đà Nẵng.
	Đề án 89/ĐA-UBND (2009) của UBND Thành phố về tạo nguồn cán bộ cho chức danh Bí thư đảng ủy, Chủ tịch UBND phường, xã.
<b>3.3</b>	<b>Quảng Nam</b>
	Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 14/10/2021 của Tỉnh ủy Quảng Nam.
	Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 20/12/2021 của Tỉnh ủy Quảng Nam.
	Nghị quyết số 21-NQ/TU ngày 10/02/2022 của Tỉnh ủy Quảng Nam.
<b>3.4</b>	<b>Quảng Ngãi</b>
	Nghị quyết 08-NQ/TU ngày 20/5/2022 của Tỉnh ủy khóa XX về xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030.
	Kết luận số 298-KL/TU ngày 13/4/2021 của Hội nghị Tỉnh ủy lần thứ 3 khóa XX về tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ.
	Nghị quyết 09-NQ/TU ngày 01/6/2022 của BTVTU về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức và người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.
	Đề án 09-ĐA/TU ngày 27/01/2022 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi, giai đoạn 2022-2025, định hướng đến 2030.

<b>3.5</b>	<b><i>Bình Định</i></b>		
	Chương trình 26-CTr/TU về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đến năm 2025 và định hướng đến 2030.		
	Nghị quyết 11/2022/NQ-HĐND ngày 30/7/2022 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Định.		
	Quyết định 14/5/2021 về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Bình Định 2021-2025.		
	Quyết định 34/2015/QĐ-UBND về ưu đãi bác sĩ, dược sĩ của tỉnh Bình Định		
	Quyết định 2106/QĐ-UBND ngày 11/9/2023 về phát triển bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.		
	Nghị quyết 11/2022/NQ-HĐND ngày 30/7/2022 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Định.		
<b>4</b>	<b><i>Theo đồng chí, nguồn nhân lực chất lượng cao là những người:</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	Người có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên.	134	83.8
	Người có trình độ dưới cao đẳng nhưng làm các công việc đòi hỏi kỹ năng từ bậc cao trở lên, bao gồm các nghề nhân.	19	11.9
	Cả hai	7	4.4
<b>5</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy nội dung lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (đề ra mục tiêu, quan điểm, lãnh đạo cụ thể hóa, thể chế hóa, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, sơ kết, tổng kết..) của tỉnh ủy (thành ủy) địa phương:</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	Có nhiều ưu điểm.	98	61.0
	Đạt yêu cầu.	42	26.5
	Chưa đạt yêu cầu.	20	12.5
<b>6</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy phương thức lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (bằng nghị quyết, tuyên truyền, quán triệt, thông qua tổ chức đảng, đảng viên, kiểm tra, giám sát...) của tỉnh ủy, thành ủy địa phương đối với công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	Có nhiều ưu điểm.	99	61.9
	Đạt yêu cầu.	40	25.0

	Chưa đạt yêu cầu.	21	13.1
<b>7</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy điểm yếu cần khắc phục nhất của cá nhân trong thực hiện công việc được giao.</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	- Chuyên môn.	24	15.0
	- Lý luận chính trị.	49	30.6
	- Ngoại ngữ.	87	54.4
	- Khác.	0	
<b>8</b>	<b><i>Đồng chí có quan tâm đến việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cá nhân?</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	- Có.	116	72.5
	- Không.	35	21.9
	- Lưỡng lự.	9	
<b>9</b>	<b><i>Nếu trả lời “Có” ở Câu số 8, đồng chí dự định sẽ tham gia học tập ở những ngành, lĩnh vực, bậc đào tạo nào?</i></b>	<b>116</b>	<b>72,5</b>
	Y, bác sĩ.	16	10.0
	Ngoại ngữ.	32	20.0
	Trung cấp/Cao cấp lý luận chính trị.	46	28.8
	Các ngành khoa học chính trị (triết, xây dựng đảng,...).	30	18.8
	Các ngành kinh tế (kế toán, quản trị...).	24	15.0
	Các ngành khoa học công nghệ (Công nghệ thông tin, khoa học kỹ thuật,...).	12	7.5
<b>10</b>	<b><i>Đồng chí đánh giá về các chính sách hiện có của địa phương đối với việc cử cán bộ, viên chức trong hệ thống chính trị đi đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ.</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	- Rất tốt.	35	21.9
	- Tốt.	102	63.8
	- Khá.	15	9.4
	- Trung bình.	6	3.8
	- Chưa tạo động lực.	2	1.3
<b>11</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy có hiện tượng con, em ở địa phương (kể cả cán bộ, viên chức được cử đi đào tạo) sau khi hoàn</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>

	<b><i>thành chương trình học, sau đó đã không quay trở lại địa phương để công hiến cho quê hương?</i></b>		
	- Có.	84	52.5
	- Không.	43	26.9
	- Không rõ.	33	20.6
<b>12</b>	<b><i>Nếu trả lời là “Có” ở câu số 10, xin đồng chí chia sẻ về những nguyên nhân.</i></b>		
	Việc ràng buộc chế tài sau khi cử đi đào tạo chưa đảm bảo.		
	Chưa được bố trí công việc kịp thời, chuyển sang làm việc khác.		
	Lương thấp chưa đáp ứng được công việc làm, môi trường công tác chưa tốt.		
	Do bị ảnh hưởng văn hóa chính trị, tác động trong quá trình học tại nước ngoài vào nhận thức.		
	Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ chuyên môn sau đào tạo chưa đảm bảo.		
	Phẩm chất chính trị của người cử đi học không đảm bảo, không thực hiện đúng cam kết.		
	...		
<b>13</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy các cơ sở giáo dục và đào tạo tại địa phương đã đáp ứng được yêu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao.</i></b>		
	- Đáp ứng tốt yêu cầu.	28	12.9
	- Đáp ứng yêu cầu.	107	49.6
	- Chưa đáp ứng yêu cầu.	81	37.5
<b>14</b>	<b><i>Đồng chí đánh giá như thế nào về nguồn nhân lực phục vụ hoạt động sản xuất, kinh doanh (doanh nhân, nhà quản lý...) ở địa phương?</i></b>	<b>160</b>	<b>100</b>
	- Tốt.	33	20.6
	- Đảm bảo yêu cầu.	98	61.3
	- Chưa đảm bảo yêu cầu.	29	18.1
<b>15</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển du lịch ở địa phương hiện nay đang thiếu những yếu tố nào (chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, thái độ làm việc...)?</i></b>		
	Nhân lực có trình độ tay nghề cao chưa nhiều, năng lực thực tiễn chưa tương xứng với bằng cấp,		
	Nguồn nhân lực phục vụ còn thiếu tay nghề, kỹ năng làm du lịch còn yếu.		



	...
<b>16</b>	<b><i>Đồng chí nhận thấy nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển nông nghiệp, nông thôn ở địa phương hiện nay đang thiếu những yếu tố nào (chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, thái độ làm việc...)?</i></b>
	Chủ yếu là truyền kinh nghiệm cho nhau, chưa ứng dụng công nghệ khoa học vào trong công việc.
	Thiếu nhân lực giỏi, chuyên gia đầu ngành.
	Nhân lực ngành thủy sản có xu hướng giảm, chất lượng lao động nông - lâm ngư - nghiệp và thủy sản còn thấp, phần lớn là lao động phổ thông.
	Thái độ làm việc chưa chuyên nghiệp, chạy theo thời vụ, lợi ích trước mắt.
	...
<b>17</b>	<b><i>Theo đồng chí, hiện nay, vấn đề khó khăn nhất trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại địa phương là gì?</i></b>
	Chế độ chính sách và điều kiện làm việc tại địa phương cụ thể.
	Môi trường làm việc vẫn còn theo "nếp cũ", chưa có nhiều tư duy đổi mới, nhất là trong cơ quan nhà nước.
	Nguồn thu nhập còn thấp so với các trung tâm kinh tế lớn của đất nước.
	...
<b>II. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP</b>	
<b>1</b>	<b><i>Đối với công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.</i></b>
	Bổ trí kinh phí để thu hút nguồn nhân lực. Phát triển hạ tầng, đô thị tạo môi trường để từng bước hình thành, phát triển kinh tế tri thức.
	Tăng cường đào tạo đội ngũ cán bộ chất lượng cao, thực hiện dân chủ. Phát triển thể hệ kế cận, tạo điều kiện cho lớp trẻ và con em địa phương có năng lực đi đào tạo, bồi dưỡng. Đáp ứng đầy đủ chế độ chính sách cho>NNLCLC, tạo môi trường làm việc thật sự thoải mái năng động phát huy hết khả năng
	Đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT và nâng cao chất lượng>NNLCLC, chuyên đổi số, hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút nguồn nhân lực.
	...
<b>2</b>	<b><i>Đối với chính sách cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.</i></b>
	Lựa chọn nhân lực đủ đức và tài. Có khả năng, năng lực đáp ứng công việc trong tương lai. Có ký kết hợp đồng rõ ràng.

	Hỗ trợ thêm kinh phí cho cán bộ được cử đi đào tạo, học tập, tạo điều kiện cho cán bộ cử đi đào tạo.
	Cử đi đào tạo đúng ngành, đúng vị trí; sau khi ra trường bổ nhiệm đúng chuyên môn để phát huy năng lực.
	...
<b>3</b>	<b><i>Đối với chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao</i></b>
	Môi trường làm việc đảm bảo tính công bằng, chuyên nghiệp, xây dựng văn hóa công sở, cạnh tranh lành mạnh.
	Có chính sách hỗ trợ tài chính, bố trí công việc phù hợp, tạo môi trường làm việc năng động, sáng tạo.
	Có môi trường làm việc chuyên nghiệp, chế độ đãi ngộ tương xứng.
	Công bằng đối với tất cả các đối tượng là nhân lực chất lượng cao.
	...
<b>4</b>	<b><i>Một số chính sách khác</i></b>
	Có chế độ nhà ở hoặc nhà thuê lâu dài cho đối tượng cán bộ tại chỗ và cán bộ thuộc diện thu hút.
	Tích cực phát triển kinh tế hộ, kinh tế trang trại. Đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn.
	Sớm cải cách tiền lương tương xứng theo đề án vị trí việc làm.
	Có chính sách khuyến khích nâng cao trình độ, chính sách lương, chế độ đãi ngộ phù hợp với năng lực cán bộ.
	Nâng cao chất lượng GD-ĐT.
	Tăng cường giáo dục đạo đức lối sống cho NNL.
	.....