

THÀNH TỰU, HẠN CHẾ VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY

ĐẶNG THỊ MINH PHƯƠNG

Khoa Lý luận chính trị, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Tác giả liên hệ: dangthiminhphuong@iuh.edu.vn

DOIs: <https://doi.org/10.46242/jstiuh.v71i5.5065>

Tóm tắt. Từ năm 1986 đến nay, cùng với Đảng, Chính quyền và Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh nói chung; nhiều thế hệ cán bộ, công chức, viên chức nói riêng ở Thành phố Hồ Chí đã từng bước kiến tạo nên một đô thị hiện đại, văn minh; trở thành một trong những trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại “văn hoá, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, giáo dục - đào tạo” hàng đầu của Việt Nam. Chỉ tính riêng trong lĩnh vực kinh tế, sự tăng trưởng hay tạm thời suy giảm kinh tế của Thành phố có tác động, ảnh hưởng lớn đến kinh tế vĩ mô của cả nước. Do tác động của nhiều yếu tố chủ quan và khách quan, năm 2021, trên lĩnh vực kinh tế, Thành phố rơi vào tăng trưởng âm 6,78%. Đối diện với thách thức, khó khăn, đến đầu năm 2024, Thành phố đã “chặn đứng” được đà suy thoái, giữ tăng trưởng kinh tế với mức tăng trưởng 5,81%. Những kết quả đạt được của Thành phố Hồ Chí Minh trong những năm qua là do sự chung sức, đồng lòng của Đảng bộ, Chính quyền và Nhân dân, đặc biệt là sự nỗ lực công hiến của đội ngũ cán bộ, công chức Thành phố trong triển khai, cụ thể hóa, vận dụng sáng tạo, hiệu quả những quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước Việt Nam vào thực tiễn, phù hợp với đặc thù riêng của Thành phố. Trong quá trình xây dựng, phát triển Thành phố, Đảng bộ Hồ Chí Minh luôn quan tâm chăm lo đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng đội ngũ cán bộ, viên chức có bản lĩnh chính trị, uy tín, năng lực với tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, sẵn sàng đối mặt với những khó khăn, thử thách. Tuy nhiên, hiện nay trong đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố có tình trạng một bộ phận cán bộ “làm việc cầm chừng”, “né tránh trách nhiệm”, “sợ sai”.v.v... khi thi hành công vụ. Bài viết tập trung làm rõ một số thành tựu, hạn chế của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ; từ đó đề xuất các giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, vì lợi ích chung vì mục tiêu đến năm 2030 “Thành phố Hồ Chí Minh trở thành Thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình, năng động sáng tạo, có nguồn nhân lực chất lượng cao”.

Từ khóa. Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết số 98/2023/QH15, Thành phố Hồ Chí Minh, cán bộ, công chức, nguồn nhân lực.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Công tác cán bộ là “công tác gốc của Đảng”, là một nhiệm vụ chiến lược quan trọng hàng đầu được Đảng quan tâm ngay từ khi ra đời cho đến nay. Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục – đào tạo, khoa học – công nghệ... lớn nhất cả nước, có vai trò quan trọng trong việc lan tỏa, thúc đẩy cả vùng Đông Nam Bộ nói riêng và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam nói chung. Với lợi thế có nhiều trường đại học, cơ quan nghiên cứu, Thành phố là nơi tập trung nhiều chuyên gia, đội ngũ trí thức, các nhà khoa học, đội ngũ cán bộ. Ngày 24/6/2023 Quốc hội ban hành *Nghị quyết số 98/2023/QH15 về thi điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh* đã tạo điều kiện cho Đảng bộ, Chính quyền và nhân dân Thành phố nhiều cơ chế chính sách mới, toàn diện, tạo đà để Thành phố bứt phá, tăng tốc, phát triển nối tiếp truyền thống cách mạng vẻ vang của Thành phố anh hùng mang tên Chủ tịch Hồ Chí Minh. Muốn thực hiện thành công những nội dung *Nghị quyết số 98/2023/QH15* đề ra cần có một hệ thống giải pháp đồng bộ và sự chung sức, đồng lòng của Đảng bộ, Chính quyền và nhân dân Thành phố. Trong hệ thống các giải pháp đó thì công việc đầu tiên của mọi công việc chính là “công việc đối với con người” (Minh, 2011, tập 15, tr.616). Chính vì vậy, việc thẳng thắn nhìn nhận những thành công, những tồn tại để từ đó đề ra những giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Thành phố có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng động, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung gắn bó mật thiết với nhân dân trở thành lực lượng nòng cốt trong kiến tạo Thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình là công việc cần thiết, cấp bách, mang tính lâu dài.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Những thành tựu lớn về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất chú trọng cán bộ và công tác cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu: “Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được” (Minh, 2011, tập 5, tr.68). Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, viết năm 1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Vì vậy, Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” (Minh, 2011, tập 5, tr.68).

Thẩm nhân tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ, Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh luôn coi công tác cán bộ là vấn đề “then chốt” trong mọi hoạt động của Đảng, của Chính quyền để xây dựng, phát triển Thành phố Hồ Chí Minh. Ngay từ năm 1986, triển khai thực quan điểm của Đảng: “Muốn nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, xã hội, phải có một đội ngũ cán bộ giỏi, có năng lực, có kinh nghiệm, có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, tập 47, tr.456); Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đã đề ra nhiều chủ trương, biện pháp phù hợp với đặc điểm của Thành phố nhằm phát huy tinh thần năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm của đội ngũ cán bộ, đảng viên.

Sau 38 năm tiến hành công cuộc đổi mới (1986-2024), dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố nhiều năm liền trở thành đầu tàu kinh tế của khu vực Đông Nam Bộ nói riêng, cả nước nói chung. Mặc dù diện tích của Thành phố chỉ chiếm 0,6% diện tích cả nước; số lao động chiếm 8,6% lao động cả nước, nhưng Thành phố đóng góp hơn 22% vào kinh tế cả nước. Theo tác giả V. Lê, trong bài viết “*TP Hồ Chí Minh phát huy vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước*”, đăng trên Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, ra ngày 30 tháng 4 năm 2024; tính đến cuối năm 2023 “GRDP của TP Hồ Chí Minh tăng trưởng 5,81%, cao hơn mức tăng trưởng chung của cả nước (5,05%). Từ mức tăng trưởng GRDP 0,7% của quý I, Thành phố đã triển khai quyết liệt nhiều giải pháp để đạt mức tăng trưởng tích cực trong quý II (5,87%), quý III (6,71%)” (Lê, 2024). Những kết quả, thành tựu trên khẳng định tinh thần quyết tâm, sự nỗ lực phấn đấu của toàn thể Đảng bộ, Chính quyền và Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, đặc biệt là sự nỗ lực không phấn đấu của đội ngũ cán bộ, công chức Thành phố trong việc triển khai thực hiện một cách đồng bộ, toàn diện, quyết liệt, sáng tạo, hiệu quả những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào thực tiễn của Thành phố. Công tác cán bộ ở Thành phố luôn tuân thủ, thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ các quy trình cơ bản của công tác cán bộ của Đảng, đặc biệt từ khi Thành phố triển khai thực hiện *Kết luận số 14-KL/TW*, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị “*về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*”; *Nghị quyết số 31-NQ/TW*, ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng về “*phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*” và *Nghị quyết số 98/2023/QH15*, ngày 24/6/2023 của Quốc hội “*về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*”. Công tác cán bộ của Thành phố thời gian qua đã đạt được những kết quả lớn cơ bản sau:

Thứ nhất, về số lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố:

Theo *Báo cáo số 491-BC/TU*, ngày 02/8/2023 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về “*công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU của Ban Thường vụ Thành ủy về hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2035*”, Thành phố có 19.545 cán bộ, công chức trong các cơ quan Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội (Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh, 2023, tr.9), cụ thể như sau:

+ Cán bộ, công chức cấp tỉnh là 5.703, trong đó độ tuổi dưới 40 là 3.437 người (chiếm tỷ lệ 60,27%); cán bộ nữ là 2.185 người (chiếm tỷ lệ 38,31%).

+ Cán bộ, công chức cấp huyện là 7.963, trong đó độ tuổi dưới 40 là 4.391 người (chiếm tỷ lệ 55,218%); cán bộ nữ là 2.185 người (chiếm tỷ lệ 38,31%).

+ Cán bộ, công chức cấp cơ sở là 5.879, trong đó độ tuổi dưới 35 là 1.702 người (chiếm tỷ lệ 30,84%); cán bộ nữ là 2.557 người (chiếm tỷ lệ 46,34%).

Từ tháng 6 năm 2024, theo tinh thần *Nghị quyết số 98/2023/QH15*, cho phép Thành phố tự quyết định số lượng, chức danh, chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức tại các xã, phường, thị trấn có tính chất đặc thù: “Ủy ban nhân dân huyện thuộc Thành phố có không quá 03 Phó Chủ tịch. Đối với phường, xã, thị trấn có quy mô dân số từ 50.000 người trở lên thì Ủy ban nhân dân phường, xã, thị trấn có không quá 03 Phó Chủ tịch” (Công Thông tin Điện tử Chính phủ, 2023). Sự “cởi mở” về cơ chế trong *Nghị*

quyết số 98/2023/QH15 tạo điều kiện thuận lợi giúp Thành phố giải quyết, tháo gỡ những khó khăn, bất cập trong việc bố trí số lượng, cán bộ, công chức. Bên cạnh việc quy định rõ về số lượng cán bộ, công chức, Nghị quyết số 98/2023/QH15 còn cho phép Thành phố được cải cách tiền lương đối với đối với cán bộ, công chức. Như vậy, với số lượng cán bộ, công chức lên đến gần 20.000 người, đây bộ phận quan trọng của nguồn lực khu vực công, là một trong những yếu tố đóng góp lớn vào những thành tựu chung của Thành phố Hồ Chí Minh trên các lĩnh vực trong thời gian qua.

Thứ hai, về trình độ của cán bộ, công chức Thành phố:

Theo số liệu thống kê của tác giả Hồ Sơn Diệp trong cuốn sách “*Đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh 40 năm xây dựng và bảo vệ Tổ quốc (1975-2015)*” thì năm 1997, Thành phố mới chỉ có 11.185 cán bộ, công chức có trình độ sau đại học; con số này đến năm 2023 đã tăng lên 21.210 người. Chỉ tính riêng đội ngũ, cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố quản lý, con số cụ thể như sau:

Cán bộ, công chức có trình độ tiến sĩ là 817 người (chiếm tỷ lệ 0,66%). Số lượng cán bộ, công chức có trình độ thạc sĩ là 10.191 người (chiếm tỷ lệ 8,18%). Số lượng cán bộ, công chức có trình độ đại học là 82.654 người (chiếm tỷ lệ 66,36%). Số lượng cán bộ, công chức có trình độ cao đẳng là 12.807 người (chiếm tỷ lệ 10,28%). Số lượng cán bộ, công chức có trình độ trung cấp là 17.713 (chiếm tỷ lệ 14,22%) và trình độ khác là 372 người (chiếm tỷ lệ 0,30%). Lực lượng viên chức của Thành phố chiếm số lượng đông đảo nhất với 746 người có trình độ tiến sĩ (chiếm tỷ lệ 0,72%); 7.198 người có trình độ thạc sĩ (chiếm tỷ lệ 6,95%), có 66.222 người có trình độ đại học (chiếm tỷ lệ 63,98%), 12.308 người có trình độ cao đẳng (chiếm tỷ lệ 11,89%), trình độ trung cấp là 16.679 người (chiếm tỷ lệ 16,12%), trình độ khác là 345 người (chiếm tỷ lệ 0,33%) (Son, 2023, tr.397). Trình độ của cán bộ, công chức cấp cơ sở của Thành phố thì cũng được nâng cao với: “100% số cán bộ chủ chốt ở phòng, xã, thị trấn có trình độ chuyên môn đại học hoặc đang học đại học, có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên. 100% đội ngũ cán bộ, công chức là lãnh đạo, quản lý và nguồn quy hoạch có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên, đạt tiêu chuẩn theo quy định đối với từng loại chức danh, từng ngạch, và từng chức danh nghề nghiệp” (Đức, 2023). Như vậy, trình độ của cán bộ, công chức Thành phố không ngừng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị.

Về công tác phát hiện, tạo nguồn cán bộ, đặc biệt là cán bộ trẻ:

Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh rất chú trọng tạo nguồn cán bộ trẻ có trình độ, năng lực, dám nghĩ, dám làm, “vừa hồng”, “vừa chuyên” nhằm đáp ứng xây dựng và phát triển Thành phố trong giai đoạn mới. Thực hiện Nghị quyết số 42 – NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị về “*công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước*” và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ IX, Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đề ra Chương trình hành động số 09-CTr/HĐTU ngày 16/3/2011 về chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011– 2015, trước hết là đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp có đủ năng lực, trình độ; nắm vững chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, giải quyết những vấn đề mang tính thực tiễn nhằm đào tạo đội ngũ cán bộ toàn diện về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, đặc biệt kiến thức về ngoại ngữ, kinh tế đối ngoại, khoa học công nghệ. Từ năm 2001 đến năm 2020, Thành phố đã triển khai 3 chương trình đào tạo tiêu biểu: (1). *Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi*; (2). *Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ*; (3). *Chương trình quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý xuất thân từ công nhân*.

Chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi bắt đầu được tiến hành từ năm 2001. *Chương trình* tuyển chọn đối tượng tham gia chủ yếu từ hai nguồn. Một là, những sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy, từ loại khá. Hai là, các cán bộ, công chức, viên chức trẻ được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trong các cơ quan, đơn vị. Tính đến năm 2023, *Chương trình* còn 978 cán bộ, công chức, viên chức đang công tác; trong đó có “496 cán bộ được xét chọn từ nguồn công chức, viên chức; 482 cán bộ được xét chọn từ nguồn sinh viên, có 385 cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý” (Son, 2023, tr.399).

Từ năm 2001, Thành phố bắt đầu triển khai *Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ của Thành phố*. Nguồn tuyển chọn cho *Chương trình* chủ yếu được lấy từ cán bộ, công chức trẻ thuộc diện quy hoạch lãnh đạo, quản lý, bao gồm: Cán bộ chuyên trách của tổ chức Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Sinh viên Việt Nam ở các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn Thành phố. Ngoài yêu cầu có học lực đạt từ khá, giỏi, những sinh viên này còn phải đáp ứng yêu cầu là con em gia đình chính sách, có truyền thống

cách mạng. Trong giai đoạn 2001-2005, *Chương trình* đã tuyển được “257 ứng viên trúng tuyển. Giai đoạn 2006-2010, Thành phố Hồ Chí Minh đề ra mục tiêu tuyển chọn, đào tạo 500 thạc sĩ, tiến sĩ bằng nguồn ngân sách của Thành phố, bao gồm 40% chỉ tiêu đào tạo nhóm khoa học mũi nhọn, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, vật liệu mới...” (Đức, 2023). Tính đến năm 2023, Thành phố đã tuyển chọn và đưa đi đào tạo 920 học viên (ở cả trong và ngoài nước); trong đó, số người được đào tạo trình độ tiến sĩ là 92, thạc sĩ là 828 người. Chương trình có “686/920 cán bộ đang công tác, trong đó có 314 trường hợp được đề bạt, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo quản lý cấp Thành phố, cấp huyện và cấp xã” (Son, 2023, tr.392).

Chương trình quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý xuất thân từ công nhân được triển khai thực hiện từ cuối năm 2010. Nguồn cán bộ cho Chương trình được tuyển chọn từ công nhân và sinh viên. *Chương trình* này Thành ủy Thành phố xác định là một trong những chương trình mang tính “đột phá” nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố. Tính đến cuối năm 2023, có 135 người trúng tuyển và được bố trí công tác; trong đó có “91 trường hợp là nguồn công nhân và 44 trường hợp là nguồn sinh viên” (Son, 2023, tr.393).

Những cán bộ, công chức được tuyển chọn từ các chương trình trên đã bổ sung nguồn nhân lực cao, có chất lượng cho Thành phố từ năm 2001 góp phần tạo nên những thành tựu kinh tế - xã hội, viết tiếp truyền thống hào hùng của Thành phố “trẻ” văn minh, hiện đại.

Về chính sách trọng dụng, đãi ngộ cán bộ có năng lực, các chuyên gia, nhà khoa học, đội ngũ trí thức:

Trong giai đoạn 2014 - 2018, Thành phố đã thu hút nhân tài về công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc khối Đảng, Nhà nước và các cơ quan đoàn thể. Các cán bộ được thu hút đã phát huy vai trò là nhân tố chủ đạo, tiên phong trong đề xuất những sáng kiến hiệu quả. Từ khi thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù từ năm 2017 đến nay, Thành phố cũng đã chuẩn hóa quy trình thu hút theo hướng công khai, minh bạch để thu hút, tuyển chọn người có tài năng đặc biệt. Theo đó, những người có tài năng đặc biệt được ký hợp đồng theo nhiệm vụ, công trình cụ thể, được hưởng trợ cấp ban đầu tối đa lên đến 100 triệu đồng. Mức trợ cấp hàng tháng dành cho các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt là 30 – 50 triệu đồng. Khi các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt hoàn thành nhiệm vụ được giao được hưởng mức thù lao khuyến khích nghiên cứu với “tỷ lệ 1% giá trị/kinh phí ngân sách chi cho công trình”. Ngoài ra, các lực lượng trên còn được hưởng “chính sách hỗ trợ nhà ở tối đa 7 triệu đồng/tháng và các chính sách ưu đãi khác” (Minh, 2023). Ngày 16/03/2018, Hội đồng Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành *Nghị quyết 03* cho phép cán bộ, công chức thành phố hưởng thu nhập tăng thêm từ ngày 01/04/2018 nhằm hỗ trợ tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức qua đánh giá năng suất, hiệu quả công việc hàng quý, theo lộ trình. Ngày 19/09/2023, Hội đồng Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục ban hành *Nghị quyết số 08/2023/NQ-HĐND về Quy định chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*. Đây là những cơ chế, chính sách tích cực nhằm hỗ trợ, tạo điều kiện tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức gắn liền với hiệu quả công việc. Những quy định này đã khơi dậy tinh thần sáng tạo, phấn khởi, hăng hái tham gia cống hiến của đội ngũ cán bộ, công chức; thu hút và giữ chân cán bộ có tài năng, năng lực, nâng cao chất lượng bộ máy tổ chức Chính quyền và thúc đẩy sự phát triển kinh tế-xã hội của Thành phố.

Như vậy, công tác cán bộ của Thành phố Hồ Chí Minh đã đạt được những kết quả lớn. Để tiếp tục xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh văn minh, hiện đại, nghĩa tình, trở thành một trong những siêu đô thị ngang tầm với Thượng Hải, Seoul, phát triển “ngang tầm các đô thị lớn trên thế giới, trở thành trung tâm kinh tế, tài chính, dịch vụ của châu Á; là điểm đến hấp dẫn toàn cầu” (Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, 2022) thì đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố chính là một trong những nguồn lực, nhân tố giữ vai trò quyết định đến việc triển khai thực hiện các Nghị quyết của Đảng, Chính phủ.

Sở dĩ công tác cán bộ của Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian qua đạt được kết quả, thành tựu lớn là do Đảng bộ Thành phố luôn quán triệt sâu sắc quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng về cán bộ và công tác cán bộ, đặc biệt là triển khai thực hiện tốt Nghị quyết số 03-NQ/HNTW, ngày 18/6/1997 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về *chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh*: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng” (Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, 1997). Ngoài ra, Ban Thường vụ Thành ủy Thành phố Hồ Chí

Minh, Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh còn ban hành các chương trình, kế hoạch cụ thể để khuyến khích và bảo vệ cán bộ, đặc biệt là những cán bộ, công chức, viên chức năng động, dám nghĩ, dám làm, sáng tạo vì lợi ích chung như: *Kế hoạch số 124-KH/TU*, ngày 31/05/2022, *Kế hoạch số 3815/KH-UBND*, ngày 18/10/2022.v.v... Một nguyên nhân khác góp phần không nhỏ trong thành tựu của công tác cán bộ ở Thành phố Hồ Chí Minh là do chính bản thân các cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố ngay từ những ngày đầu xây dựng Thành phố đã có truyền thống năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, “nói và làm”, nói đi đôi với làm, nói ít làm nhiều, dám đương đầu với những khó khăn thử thách, kiên định với những quyết định của bản thân, dám chịu trách nhiệm với những việc mình làm. Tinh thần, truyền thống đó được tiếp nối, truyền lửa, tiếp thêm sức mạnh bởi những cán bộ, viên chức tiêu biểu đã từng sống, làm việc, cống hiến, lao động trên vùng đất “đi trước, về trước” như Võ Văn Kiệt, Nguyễn Văn Linh, Nguyễn Minh Triết.v.v...

2.2. Một số hạn chế về cán bộ và công tác cán bộ của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, một bộ phận cán bộ sợ trách nhiệm, làm việc cầm chừng, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, sợ sai trong thi hành công vụ, không dám nghĩ, dám làm xuất hiện

Đội ngũ cán bộ Thành phố có truyền thống năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước Đảng, Chính quyền và nhân dân. Chính truyền thống tốt đẹp đó của cán bộ, công chức Thành phố đã đóng góp rất lớn vào việc hoàn thành tốt, có hiệu quả mọi công việc trên các lĩnh vực. Nếu không có năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm của nhân tố con người, trong đó góp phần quan trọng chính là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố, thì Thành phố không thể trở thành đô thị hiện đại, một trong những trung tâm kinh tế, tài chính, khoa học công nghệ hàng đầu của cả nước, mang trong mình sứ mệnh phát triển trở thành “đô thị thông minh, thành phố dịch vụ, công nghiệp theo hướng hiện đại, giữ vai trò đầu tàu kinh tế, động lực tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước, đi đầu trong đổi mới sáng tạo, có chất lượng sống tốt, văn minh, hiện đại, nghĩa tình” (Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, 2020).

Những thành tựu, kết quả mà Thành phố đạt được đóng góp chung vào thành công của đất nước trong công cuộc đổi mới trên các lĩnh vực... Tuy nhiên, trong những năm gần đây, từ thực tiễn những cán bộ đảng viên vi phạm bị xử lý kỷ luật Đảng, bị truy tố xét xử, bị xử lý hình sự, bị khai trừ Đảng của Thành phố. Có thể kể mắc đến một số cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố phạm vào những sai lầm, khuyết điểm nghiêm trọng. Các cán bộ cấp cao của Thành phố như “Nguyễn Hữu Tín, Nguyễn Thành Tài, Trần Vĩnh Tuyến đều là nguyên Phó Chủ tịch và đương kim Phó Chủ tịch Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; ông Đào Anh Kiệt- nguyên Giám đốc sở Tài nguyên và Môi trường; bà Đào Thị Hương Lan, Giám đốc sở Tài chính; Nguyễn Thành Rum, Giám đốc sở Văn hóa thể thao; Phan Trường Sơn, Phó Giám đốc sở Quy hoạch kiến trúc; Trần Trọng Tuấn, Huỳnh Kim Phát, Phó chánh văn phòng Thành ủy và Phó Chánh văn phòng Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh; ông Lê Tân Hùng, nguyên Tổng Giám đốc – Tổng Công ty Nông nghiệp Sài Gòn... và hàng loạt quan chức cấp sở, ngành, quận, huyện khác bị kỷ luật về Đảng hoặc bị khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử” (VOV, 2020). Gần đây nhất, trong 2 ngày, 06 và 07/05/2024, Ủy ban Kiểm tra Trung ương Đảng đã “đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, thi hành kỷ luật Ban Thường vụ Thành ủy TPHCM nhiệm kỳ 2010-2015 và ông: Lê Thanh Hải, Lê Hoàng Quân, Nguyễn Thành Phong” (Báo Dân trí, 2024).

Từ thực tế những sai phạm của những cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố dẫn đến có hiện tượng một số cán bộ, công chức nảy sinh tâm lý chần chừ, e dè, giữ an toàn, tránh né, sợ sai, đùn đẩy, sợ trách nhiệm. Hệ quả của vấn đề trên là giảm dần dẫn đến “tắt lửa”, không dám nghĩ, không dám làm, phòng thân, “thà đứng trước hội đồng kỷ luật hơn đứng trước hội đồng xét xử” của một bộ phận cán bộ công chức Thành phố tạo nên “sức ỳ”, thiếu sự “xé rào”; “việc trong thẩm quyền nhưng vẫn phải hỏi xin ý kiến Trung ương”. Tình trạng không nói; không tham mưu, đề xuất; không triển khai hoặc cầm chừng, vừa làm vừa nghe ngóng là một thực tế đang diễn ra. Trong bài phát biểu kết luận tại Hội nghị Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ 20, khóa XI (mở rộng) của Bí thư Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh Nguyễn Văn Nên thì vốn dĩ, cán bộ, công chức Thành phố Hồ Chí Minh “năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, nhưng gần đây điều này hầu như không có bao nhiêu”(Long & Nương, 2023).

Có những hiện tượng trên trong cán bộ, viên chức khi thực thi các công việc được giao, làm cho “công việc chẳng những không chạy” mà còn ngày càng trì trệ, ỉ ạch hơn là do cán bộ chưa dám làm, dám chịu trách nhiệm và sợ trách nhiệm chứ không hẳn do năng lực của cán bộ yếu kém.

Thứ hai, cán bộ, công chức Thành phố xin thôi việc với số lượng lớn

Chỉ tính riêng trong thời gian 3 năm, từ năm 2021 đến năm 2023, Thành phố đối mặt với nguy cơ “chảy máu chất xám” khi nhiều cán bộ, công chức xin nghỉ việc do nhiều nguyên nhân. Theo Công văn của Sở Nội vụ Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh báo cáo Bộ Nội vụ ngày 12/08/2022, trong khoảng thời gian 2,5 năm, từ ngày 01/01/2020 đến ngày 30/06/2022, số lượng cán bộ, công chức, viên chức thôi việc theo nguyện vọng ở Thành phố Hồ Chí Minh là 6.177 người (Anh, 2023). Cụ thể số lượng cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc trong thời gian 2,5 năm (2020-2022), ở Thành phố Hồ Chí Minh gồm: 676 cán bộ, công chức và 5.501 viên chức nghỉ việc theo nguyện vọng; trong đó: “Sở Xây dựng nhiều nhất khối sở - ngành với 23 người; TP Thủ Đức nhiều nhất khối quận - huyện với 40 người; lĩnh vực sự nghiệp thì giáo dục nhiều nhất với hơn 2.400 người, y tế hơn 2.100 người...” (Anh, 2023).

Con số 6.177 cán bộ, công chức, viên chức nghỉ việc như trên đã dẫn đến tình trạng Thành phố Hồ Chí Minh thuộc nhóm các địa phương “có số công chức, viên chức thôi việc nhiều nhất, gồm: TP Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Cần Thơ, Lâm Đồng, Bình Dương, Tây Ninh, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, An Giang, Tiền Giang” (Trần, 2023). Từ thực trạng cán bộ, công chức, viên chức ở Thành phố Hồ Chí Minh nghỉ việc theo nguyện vọng đã gây ảnh hưởng lớn đến tiến độ và hiệu quả công việc của các cơ quan, đơn vị. Sở dĩ nhiều cán bộ, công chức, viên ở Thành phố Hồ Chí Minh nghỉ việc xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có lý do xuất phát từ khối lượng công việc nhiều.

Thứ ba, Thành phố tinh giản biên chế, số lượng người dân đông làm cho cán bộ, công chức, viên chức tăng công việc, áp lực, không có nhiều thời gian để sáng tạo

Thành phố Hồ Chí Minh là địa phương có dân số đông và mật độ dân số lớn nhất cả nước. Mặt khác, Thành phố cũng là địa phương có lực lượng cán bộ, công chức phục vụ số lượng người dân lớn nhất cả nước. Tính đến tháng 9 năm 2023, nếu như, một quận, huyện của cả nước tính trung bình chỉ có khoảng 137.000 dân thì ở Thành phố Hồ Chí Minh, con số người dân trên 1 quận, huyện là 441.000 người. Theo số liệu tác giả Sỹ Đông nêu trong bài viết “TP.HCM tăng thêm gần 2.200 cán bộ, công chức” được đăng tải trên báo Thanh niên, ngày 19 tháng 9 năm 2023 thì Thành phố Hồ Chí Minh hiện có “245/312 phường, xã, thị trấn có quy mô dân số vượt tiêu chuẩn dân số của phường là trên 15.000 người và của xã, thị trấn là 8.000 người; đặc biệt có 6 phường, xã có quy mô trên 100.000 dân” (Đông, 2023).

Số lượng cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách tính đến tháng 9 năm 2023 tăng thêm gần 2.200 người nhưng 1 cán bộ, công chức, viên chức ở Thành phố Hồ Chí Minh phục vụ người dân cao gấp hơn 3 lần cả nước vì 1 công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh phục vụ 1.554 người dân, trong khi đó, nếu tính bình quân thì 1 cán bộ, công chức cấp xã trên cả nước chỉ phục vụ 485 người dân. Như vậy, 1 cán bộ, công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh phục vụ người dân cao gấp hơn 3 lần cả nước. Hàng ngày, cán bộ, công chức, viên chức cấp cơ sở ở xã, phường, thị trấn của Thành phố Hồ Chí Minh phải giải quyết khoảng 600 hồ sơ (bao gồm cả hồ sơ sao ý, chứng thực) cho người dân. Chính vì số lượng công việc, hồ sơ nhiều nên mỗi ngày xã chỉ giải quyết được khoảng 65% công việc mới, 35% công việc phải giải quyết vào ngày kế tiếp.

Do áp lực công việc cao, hệ quả dẫn đến việc thực hiện các nội dung công việc có thể hoặc sẽ có sai sót, chậm trễ. Có thể dẫn chứng cụ thể về thời gian làm việc đối với cán bộ, công chức, viên chức tại quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh đã phải làm việc ngoài thời gian với nhiều công việc: “Khối lượng công việc cán bộ công chức phải giải quyết rất nhiều, đến 2-3 giờ sáng mới về đến nhà nhưng 7 giờ sáng phải quay trở lại công việc” (Anh, 2022). Theo phát biểu của đại biểu Quốc hội Nguyễn Thiện Nhân, nguyên Bí thư Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh đăng tải trên báo Người Lao động, số ra ngày 12/07/2022, thời gian làm việc của cán bộ, công chức ở Thành phố kéo dài: “Có lần tôi xuống Bình Chánh, 18 giờ 30 phút vẫn thấy anh em sáng đèn làm việc. Chồng con ở nhà sao chịu nổi. Vậy là không ổn” (Anh, 2022).

Theo báo cáo của Ủy ban nhân dân Thành phố, từ ngày 1-5-2023 đến 30-9-2023, Thành phố có “23 công chức nghỉ thôi việc và 179 viên chức nghỉ thôi việc. Cũng trong thời gian này, TPHCM tuyển dụng thêm 64 công chức và 781 viên chức” (Minh, 2023). Như vậy, số lượng cán bộ, công chức tuyển mới, bổ sung chưa đáp ứng với khối lượng công việc cần làm.

Bên cạnh những khó khăn, vướng mắc trên, ngoài tiền lương, việc chi thu nhập tăng thêm của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn Thành phố được căn cứ quy định đánh giá, xếp loại chất lượng theo hiệu quả công việc đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo Nghị quyết số 08/2023/NQ-HĐND, ngày 19/09/2023 về quy định chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ thực trạng trên cho thấy, nguyên nhân của việc cán bộ, công chức, viên chức ở Thành phố Hồ Chí Minh thôi việc, nghỉ việc được chỉ ra là do chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ; cơ hội thăng tiến; áp lực công việc; tình trạng mất cân bằng giữa công việc và cuộc sống; văn hóa công sở.

2.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Để xây dựng đội ngũ cán bộ Thành phố có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng động, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung, trong thời gian tới tập trung thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

Giải pháp thứ nhất, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm để công chức yên tâm làm việc, cống hiến, vì lợi ích chung

Trong bài nói chuyện tại Hội nghị bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo các cấp toàn miền Bắc do Ban Bí thư Trung ương Đảng triệu tập từ ngày 13-3 đến ngày 21-3-1961 với nhan đề “*Xây dựng những con người của chủ nghĩa xã hội*”, đăng trên Báo Nhân dân, số 2563, ngày 27-3-1961, Chủ tịch Hồ Chí Minh nói: “Mỗi người lao động cần có tinh thần dám nghĩ dám làm, vươn lên hàng đầu, thành người lao động tiên tiến (...). Cán bộ và đảng viên lại càng phải có tinh thần ấy” (Minh, 2011, tập 13, tr.69-70).

Thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh, sau gần 38 năm tiến hành công cuộc đổi mới đất nước, chưa bao giờ “đất nước đứng trước những thời cơ, vận hội” lớn nhưng cũng phải trực diện đối mặt với những thách thức, khó khăn và cả những nguy cơ tụt hậu. Trong bối cảnh này, mỗi cán bộ, đảng viên cần nêu cao tinh thần gương mẫu, dám nghĩ, dám làm bởi: Bất cứ nơi đâu cán bộ không ngừng khắc phục khó khăn, có ý chí phấn đấu, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, nỗ lực hành động vì lợi ích chung thì ở đó ý Đảng và lòng dân hòa quyện, “trên dưới đồng lòng, dọc ngang thông suốt”. Ngược lại, ở đâu cán bộ, đảng viên “đứng trong hàng ngũ chiến đấu của Đảng mà họ không có dũng khí cách mạng, ít lo nghĩ về trách nhiệm của mình, không quyết tâm vươn lên phía trước. Họ hững hờ như những người không có lý tưởng, đến đâu hay đó, qua tháng qua ngày. Đối với công việc của cách mạng, không có thái độ người làm chủ tập thể, dám nghĩ dám làm, mà thường bị động ngồi chờ” (Minh, 2011, tập 14, tr.468) thì ở đó niềm tin của nhân dân vào đội ngũ cán bộ đảng viên của Đảng bị giảm sút, xói mòn. Không những thế, hệ quả lớn hơn là công việc của tổ chức, của cơ quan, của đơn vị, của địa phương chẳng những “không thông”, hiệu quả thấp mà còn vô tình tạo ra những “điểm nghẽn”, “nút thắt” trở thành rào cản sự phát triển trên mọi lĩnh vực của tổ chức, địa phương. Theo đánh giá của đồng chí Trương Thị Mai trong hội nghị tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2022, triển khai chương trình công tác năm 2023 diễn ra vào ngày 23 tháng 12 năm 2022 thì Thành phố Hồ Chí Minh được đánh giá là “địa phương đi đầu trong công tác bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm” (Tuyền, 2022).

Cán bộ năng động, sáng tạo tức là những cán bộ có ý tưởng với những chuyện thường chưa có tiền lệ, chưa có trước đây, tức là những yếu tố mới nảy sinh từ thực tiễn. Những cán bộ năng động, sáng tạo luôn là người có tầm nhìn xa, trông rộng “óc nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi, miệng nói tay làm” (Minh, 2011, tập 6, tr.232-234), thực hiện những công việc mang tính chất dự báo, đón đầu xu thế mới của dân tộc và thời đại. Tuy nhiên, với những việc làm chưa có trong tiền lệ lịch sử, thì lại thường không hoặc chưa có quy định cụ thể nào liên quan.

Cán bộ dám nghĩ, dám làm trước hết phải loại bỏ tư tưởng bảo thủ, phải có lý tưởng, có “dũng khí cách mạng”, với quyết tâm vươn lên phía trước, ít lo nghĩ về quyền lợi của mình, có thái độ làm chủ, chủ động, có “tinh thần mạnh dạn”, “xung phong đi trước”, nhưng không có nghĩa là cán bộ đổ tự cho mình quyền được đứng trên tập thể, coi thường tập thể, không thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ.

Đánh giá về cán bộ, công chức, viên chức Thành phố Hồ Chí Minh, Bí thư Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh Nguyễn Văn Nên đã phát biểu kết luận tại Hội nghị Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 27/3/2024 rằng: Hầu hết nhân sự tại Thành phố Hồ Chí Minh đều tích cực đeo bám công việc, năng nổ, tận tụy, quyết tâm, cũng không bàn nhiều về việc “ai dám làm, không dám làm, né tránh”. Do đó, người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm nếu đơn vị có cán bộ né tránh trách nhiệm, không dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đối với những người “*không còn nhuệ khí, không còn tinh thần, không còn trách nhiệm, bản lĩnh, không dám làm thì thôi, làm việc khác cho phù hợp*” (VTC News, 2024).

Vì vậy, để xóa bức tường rào cản vô hình, tạo sức bật, khơi thông mạch nguồn năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vốn có của đội ngũ cán bộ Thành phố thì cần “tạo môi trường, hành lang pháp lý an toàn cho cán bộ làm việc, động viên người dám nói, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đồng thời, thành phố cần xử lý dứt điểm tồn đọng liên quan cán bộ, điều chỉnh, sắp xếp phù hợp người với

năng lực và nhiệt huyết” (Hàng, 2023). Đối với mỗi cán bộ, công chức đặc biệt là người đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị, cần tránh hai khuynh hướng. *Một là*, sợ trách nhiệm, không dám làm. *Hai là*, làm để xây ra tiêu cực, tham nhũng. Để thực hiện được hai vấn đề trên thì mỗi cán bộ cần bám sát nhiệm vụ được giao, thực hiện ngay vào những vấn đề trọng tâm, không vòng vo, trừu tượng; không nói chung chung, phải hành động cụ thể gắn với trách nhiệm nêu gương.

Giải pháp thứ hai, tăng thu nhập cho cán bộ công chức để họ yên tâm công hiến

Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ, chỉ tính riêng số lượng cán bộ cấp phòng thì đến tháng 10 năm 2023, Thành phố có “hơn 2.200 cán bộ lãnh đạo cấp phòng; trong đó, 670 công chức, hơn 1.500 viên chức ở các đơn vị sự nghiệp”. Với số lượng cán bộ, công chức đông nhưng một trong những nguyên nhân đã được Ủy ban nhân dân Thành phố nhìn nhận một trong những yếu tố chính tác động đến việc cán bộ, công chức, viên chức thôi việc là do chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ.

Để trả lương và các chính sách đi kèm, mỗi năm Thành phố phải chi bổ sung gần 500 tỉ đồng. Chính vì vậy, nếu không có cơ chế riêng, đặc thù để cán bộ yên tâm làm việc thì khó có thể tạo bước đột phá, vượt trội để Thành phố tăng tốc, giữ vững vị trí trung tâm kinh tế hàng đầu của Việt Nam như trong thời gian trước đây. *Nghị quyết 98/2023/QH15* của Quốc hội, bên cạnh việc trao cho Thành phố nhiều cơ chế chính sách mới, khá toàn diện, tạo đà cho Thành phố tăng tốc, phát triển, tạo bước tiến mới về sự chủ động của Thành phố trong tổ chức bộ máy, sắp xếp cán bộ công chức và người làm việc không chuyên trách ở phường, xã một cách hợp lý theo quy mô dân số và tính chất công việc; tăng tính chủ động trong huy động nguồn lực cho đầu tư phát triển. Cơ chế chính sách mới sẽ tạo ra sự thay đổi về phương thức, hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, viên chức, gắn với thay đổi về cơ chế đánh giá, cơ chế quản lý. Triển khai thực hiện *Nghị quyết 98/2023/QH15* của Quốc hội, Hội đồng Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành *Nghị quyết số 08/2023*. *Nghị quyết số 08/2023* áp dụng cho 6 nhóm đối tượng áp dụng bao gồm: “(1). Cán bộ, công chức, viên chức thuộc khu vực quản lý nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập (...) (2). Đại biểu Quốc hội hoạt động chuyên trách thuộc Đoàn Đại biểu Quốc hội Thành phố Hồ Chí Minh (...) (3). Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn. (4). Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động do cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp ký hợp đồng lao động thực hiện công tác hỗ trợ, phục vụ theo quy định của pháp luật thuộc khu vực quản lý nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập (...) (5). Người được tuyển dụng vào làm việc theo chỉ tiêu biên chế được giao trong các hội có tính chất đặc thù. (...). (6). Công chức đang làm việc tại các cơ quan Trung ương trên địa bàn Thành phố (Thư viện pháp luật, 2023). Theo nội dung của *Nghị quyết số 08/2023*, các cán bộ, công chức sẽ được nhận mức chi thu nhập tăng thêm tối đa là 1,8 lần mức lương ngạch, bậc, chức vụ và chi thu nhập tăng thêm không vượt quá 0,8 lần quỹ lương cơ bản của cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý của Thành phố Hồ Chí Minh.

Giải pháp thứ ba, phát huy dân chủ, xác lập môi trường chính trị-pháp lý cần thiết, môi trường làm việc tương thích với khả năng của cán bộ

Chính sách thu hút cán bộ có tài bao gồm 3 yếu tố cấu thành: *Một là*, khung khổ pháp lý tạo lập cơ hội phù hợp với năng lực của cán bộ ở từng lĩnh vực cụ thể, để họ nhìn thấy giữa khả năng và hiện thực không quá xa với tư chất của họ. *Hai là*, các yếu tố hiện có về môi trường làm việc đủ sức hấp dẫn. *Ba là*, “Minh chủ” – nhân tố tiên quyết, bởi chỉ có “nhân tài mới nhận diện được nhân tài và nhân tài chỉ đi theo những người tài hơn họ. Điều quan trọng đầu tiên là phải xác lập môi trường chính trị – pháp lý cần thiết, sau đó là môi trường làm việc tương thích với khả năng của nhân tài. Nếu không có môi trường phù hợp thì nhân tài không những không thể phát huy được khả năng, mà còn dần bị thui chột” (Minh & Cường, 2020). Cơ sở pháp lý trực tiếp, gắn nhất để cán bộ, công chức, viên chức Thành phố làm việc là *Nghị quyết 31-NQ/TW* của Bộ Chính trị về *phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045* và *Nghị quyết 98/2023/QH15* của Quốc hội về *thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*. Để thực hiện tốt các Nghị quyết của Đảng, Quốc hội nhằm tháo gỡ những “rào cản”, tạo sự bứt phá trong công tác cán bộ của Thành phố thì Thành phố cần tiếp tục đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Đồng thời, bố trí, sắp xếp nhân sự đúng người, đúng việc, phân công cụ thể rõ ràng, phù hợp với khả năng và thường xuyên kiểm tra, giám sát tiến độ thực hiện công việc của cán bộ, công chức.

Môi trường làm việc gồm cơ sở vật chất - tinh thần, chế độ, chính sách, mối quan hệ lãnh đạo với nhân viên, giữa nhân viên với nhân viên; tập thể đoàn kết, bầu không khí làm việc lành mạnh... Đây là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến cán bộ quản lý và lãnh đạo cũng như những quyết định đến chất lượng, hiệu

THÀNH TỰU, HẠN CHẾ VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC...

quả hoạt động của mỗi cơ quan, đơn vị. Do đó, mỗi cơ quan, đơn vị của Thành phố phải xây dựng được cho mình môi trường làm việc thân thiện, hiệu quả, tạo điều kiện ổn định về vật chất và tinh thần, phát huy quyền “con người”, quyền dân chủ, mọi hoạt động của cơ quan, đơn vị hay của bất cứ cá nhân đều dựa trên Hiến pháp và pháp luật sẽ phát huy được năng lực nổi trội và cống hiến hết mình của cán bộ cho cơ quan, đơn vị. Bên cạnh với việc tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức, cần giảm bớt thời gian làm việc cơ học để cán bộ, công chức có thêm thời gian nghỉ ngơi, tái tạo sức lao động; từ đó mới có thể sáng tạo, đề xuất những ý tưởng mới.

Đề Đảng, Chính quyền, lãnh đạo Thành phố đưa ra giải pháp sát với thực tế nhằm tạo môi trường làm việc tốt nhất từ việc ban hành chủ trương, thể chế đến việc tạo những điều kiện cần thiết để cán bộ, công chức không “chùn chân, mỏi gối”, làm đúng, làm tốt, làm giỏi chức trách, nhiệm vụ của mình thì bản thân mỗi cán bộ cần thực hiện các nội dung sau. *Một là*, phải không ngừng học tập để tự nâng cao năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ mà mình được phân công đảm nhiệm. *Hai là*, phải có tinh thần sẵn sàng cống hiến, làm việc, quyết đoán, chấp nhận rủi ro, công tâm trong công việc. *Ba là*, phải trực tiếp, thẳng thắn chia sẻ những tâm tư, tình cảm, cũng như đề xuất, kiến nghị, xác định những vấn đề cụ thể tồn tại trong khi thực thi nhiệm vụ lên cấp trên để tháo gỡ khó khăn theo tinh thần năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Nếu các cấp, các ngành, người đứng đầu cơ quan đơn vị và mỗi cán bộ, công chức Thành phố đều đồng lòng thực hiện tốt giải pháp cơ bản trên thì sẽ phát huy được dân chủ, tạo đồng thuận xã hội, nêu cao truyền thống cách mạng kiên cường, để Thành phố ngày càng phát triển, vừa giữ vững vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước, vừa là Thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình.

3. KẾT LUẬN

“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, trong thời gian qua, Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh đã đề ra những phương hướng, nhiệm vụ cụ thể, có trọng điểm trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức có tâm, có tầm, có đức, có trí, gắn gũi với nhân dân. Từ khi *Nghị quyết số 31-NQ/TW* ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về “*phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*” được triển khai đưa vào cuộc sống và đặc biệt là *Nghị quyết 98/2023/QH15*, ngày 24/6/2023 của Quốc hội về “*thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hồ Chí Minh*” được ban hành mở ra nhiều cơ hội nhưng trọng trách cũng rất lớn đối với Thành phố. Để hiện thực hóa những Nghị quyết trên, nhân tố quyết định hàng đầu không thể thay thế chính là đội ngũ cán bộ, người dân, doanh nghiệp của Thành phố. Do vậy, trong thời gian tới, với truyền thống lịch sử, mỗi cán bộ công chức, viên chức Thành phố sẽ thật sự là lực lượng đi đầu năng động, dám nghĩ, dám làm, sẵn sàng vượt khó, đề ra giải pháp để thực hiện thắng lợi *Nghị quyết 98/2023/QH15* cũng là thúc đẩy thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ Nghị quyết Đại hội XI của Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Anh, P. (2022). *TP HCM: Hàng ngàn cán bộ, công chức, viên chức xin nghỉ việc*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://nld.com.vn/chinh-tri/tp-hcm-do-qua-ap-luc-hang-ngan-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-xin-nghi-viec-20220813092008925.htm>

Anh, P. (2022). *Cán bộ công chức TP HCM phải làm việc đến 2-3 giờ sáng*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://nld.com.vn/chinh-tri/can-bo-cong-chuc-tp-hcm-phai-lam-viec-den-2-3-gio-sang-20220712180419671.htm>

Báo Dân trí. (2024). *Ủy ban Kiểm tra Trung ương đề nghị kỷ luật cựu Bí thư TPHCM Lê Thanh Hải*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://dantri.com.vn/xa-hoi/uy-ban-kiem-tra-trung-uong-de-nghi-ky-luat-cuu-bi-thu-tp-hcm-le-thanh-hai-20240506153354128.htm>

Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. (2022). *Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/nghi-quyet-so-31-nqtw-ngay-30122022-cua-bo-chinh-tri-ve-phuong-huong-nhiem-vu-phat-trien-thanh-pho-ho-chi-minh-den-nam-2030-9100>

- Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. (1997). *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba BCHTW Đảng (khoá VIII), về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-so-03-nqhntw-ngay-1861997-hoi-nghi-lan-thu-ba-bchtw-dang-khoa-viii-ve-chien-luoc-can-bo-thoi-ky-day-manh-cong-674>
- Công Thông tin Điện tử Chính phủ. (2023). *Toàn văn Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội về thi điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hồ Chí Minh*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://xaydungchinh sach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-quyet-thi-diem-co-che-chinh-sach-dac-thu-phat-trien-tp-hcm-119230707074903999.htm>
- Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh. (2020). *Xây dựng TPHCM là đô thị thông minh, TP dịch vụ, công nghiệp theo hướng hiện đại, giữ vững vai trò đầu tàu kinh tế*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/xay-dung-tphcm-la-do-thi-thong-minh-tp-dich-vu-cong-nghiep-theo-huong-hien-dai-giu-vung-vai-tro-d-1491870638>
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2006). *Văn kiện Đảng toàn tập*. Hà Nội: Chính trị quốc gia. t.47.
- Đông, S. (2023). *TP.HCM tăng thêm gần 2.200 cán bộ, công chức*, Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://thanhnien.vn/tphcm-tang-them-gan-2200-can-bo-cong-chuc-18523091911082116.htm>
- Đức, P. (2023). *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng nhu cầu, nhiệm vụ mới*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://tphcm.dangcongsan.vn/tin-tuc/dao-tao-boi-duong-can-bo-dap-ung-nhu-cau-nhiem-vu-moi-602634.html>
- Hằng, T. (2023). *“Cán bộ TP HCM có tâm lý e ngại, sợ trách nhiệm”*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://vnexpress.net/can-bo-tp-hcm-co-tam-ly-e-ngai-so-trach-nhiem-4594090.html>
- Minh, H.C. (2021a). *Toàn tập*. Hà Nội: Chính trị quốc gia. t.5.
- Minh, H.C. (2021b). *Toàn tập*. Hà Nội: Chính trị quốc gia. t.6.
- Minh, H.C. (2021c). *Toàn tập*. Hà Nội: Chính trị quốc gia. t.13.
- Minh, H.C. (2021d). *Toàn tập*. Hà Nội: Chính trị quốc gia. t.14.
- Minh, H.C. (2021e). *Toàn tập*. Hà Nội: Chính trị quốc gia. t.15.
- Minh, N., & Cường, P. (2020). *Bài 5: Vận nước đặt vào cả đội ngũ cán bộ cấp chiến lược*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://dangcongsan.vn/multimedia/mega-story/van-nuoc-dat-va-o-ca-doi-ngu-can-bo-tai-nang-cap-chien-luoc-567416.html>
- Minh, V. (2023). *Thành phố Hồ Chí Minh kiến nghị cơ chế, chính sách giữ chân nhân tài, thu hút đội ngũ trí thức*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://ttbc-hcm.gov.vn/tphcm-kien-nghi-co-che-chinh-sach-giu-chan-nhan-tai-thu-hut-doi-ngu-tri-thuc-32122.html>
- Minh, V. (2023). *TPHCM đề xuất nhiều nhóm giải pháp kéo giảm tỷ lệ công chức, viên chức thôi việc*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://www.hcmcpv.org.vn/tin-tuc/tphcm-de-xuat-nhieu-nhom-giai-phap-keo-giam-ty-le-cong-chuc-vien-chuc-thoi-viec-1491915102>
- Lê, V. (2024). *TP Hồ Chí Minh phát huy vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://dangcongsan.vn/kinh-te/tp-ho-chi-minh-phat-huy-vai-tro-dau-tau-kinh-te-cua-ca-nuoc-664093.html>
- Long, T., & Nuong, C. (2023). *Bí thư Nguyễn Văn Nên: Cán bộ, công chức sợ đến mức không dám làm sẽ rất tiêu cực*. Truy cập ngày 10 tháng 5 năm 2024, từ <https://tuoitre.vn/bi-thu-nguyen-van-nen-can-bo-cong-chuc-so-den-muc-khong-dam-lam-se-rat-tieu-cuc-20230404153004632.htm>
- Sơn, P.T. (2023). *Phát huy vai trò đội ngũ trí thức Thành phố Hồ Chí Minh trong thực hiện Nghị quyết số 31-NQ/TW và Nghị quyết số 98/2023/QH15. Bàn giải pháp phát triển Thành phố Hồ Chí Minh theo tinh thần Nghị quyết số 31-NQ/TW của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 98/2023/QH15 của Quốc hội, Thành phố Hồ Chí Minh, 2023 (tr.397)*.
- Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh. (2023). *Báo cáo số 491-BC/TU về công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU của Ban Thường vụ Thành ủy về hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2035*. Thành phố Hồ Chí Minh.
- Tuyền, T. (2022). *Bà Trương Thị Mai: Khắc phục tình trạng cán bộ 2 năm lên 3 chức vụ*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://plo.vn/ba-truong-thi-mai-khac-phuc-tinh-trang-can-bo-2-nam-len-3-chuc-vu-post713500.html>

Thư viện Pháp luật. (2023). *Nghị quyết quy định chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2023 của Quốc hội về thi điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-quyet-08-2023-NQ-HDND-chi-thu-nhap-tang-them-theo-Nghi-quyet-98-2023-QH15-Ho-Chi-Minh-584053.aspx>

Trần, V. (2023). *Hà Nội, TPHCM thuộc nhóm có số công chức, viên chức thôi việc nhiều nhất nửa đầu năm 2023*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://laodong.vn/thoi-su/ha-noi-tphcm-thuoc-nhom-co-so-cong-chuc-vien-chuc-toi-viec-nhieu-nhat-nua-dau-nam-2023-1224439.lido>

VOV. (2020). *Thành phố Hồ Chí Minh đi lên từ những kinh nghiệm đắt giá về công tác cán bộ*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://vov.vn/chinh-tri/thanh-pho-ho-chi-minh-di-len-tu-nhung-kinh-nghiem-dat-gia-ve-cong-tac-can-bo-785327.vov>

VTC News. (2024). *Hoàng Thọ, Bí thư TP.HCM: Chỉ ra và xử lý nghiêm cán bộ né tránh, không còn nhuệ khí*. Truy cập ngày 11 tháng 5 năm 2024, từ <https://vtcnews.vn/bi-thu-tp-hcm-chi-ra-va-xu-ly-nghiem-can-bo-ne-tranh-khong-con-nhue-khi-ar861312.html>

ACHIEVEMENTS, LIMITATIONS, AND SOLUTIONS FOR BUILDING A TEAM OF OFFICERS AND CIVIL SERVANTS IN HO CHI MINH CITY CURRENTLY

DANG THI MINH PHUONG

Faculty of Political Theory, Industrial University of Ho Chi Minh City

dangthiminhphuong@iuh.edu.vn

Abstract. Since 1986, together with the Party, the Government, and the people of Ho Chi Minh City in general, many generations of officials, civil servants, and employees, particularly in Ho Chi Minh City, have gradually built a modern and civilized urban area, becoming one of the leading economic, financial, and commercial centers in Vietnam, known for its “cultural, scientific and technological innovation, creativity, education, and training”. Specifically in the economic field, the growth or temporary decline of the city's economy has significant impacts on the national macroeconomic situation. Due to the impacts of numerous subjective and objective factors, in 2021, the city experienced a negative growth rate of 6.78% in the economic sector. Facing challenges and difficulties, by the beginning of 2024, the city has managed to “halt” the downward trend and maintain economic growth with a growth rate of 5.81%. The achievements of Ho Chi Minh City in recent years are attributed to the collective efforts and solidarity of the Party, the Government, and the people, particularly the dedicated efforts of the city's officials and civil servants in implementing, concretizing, and creatively applying the Party's and the State's viewpoints and policies into practice, in line with the city's unique characteristics. Throughout the process of building and developing the city, the Ho Chi Minh City Party Committee has always prioritized training, nurturing, and employing a team of politically competent, reputable, and capable officials and civil servants with a spirit of innovation, daring to think and act, and readiness to face difficulties and challenges. However, currently, there is a situation within the city's cadre of officials and civil servants where a portion of them exhibit tendencies to “work cautiously”, “avoid responsibilities”, “fear making mistakes”, etc., when carrying out their duties. The article focuses on clarifying some achievements and limitations of the Ho Chi Minh City Party Committee regarding cadre and cadre work. From there, it proposes solutions to build a dynamic and innovative cadre and civil servant team, working for the common interest and aiming for the goal by 2030: “Ho Chi Minh City becomes a civilized, modern, compassionate, dynamic, and creative city with a high-quality workforce”.

Key words. Communist Party of Vietnam, The resolution number 98/2023/QH15, Ho Chi Minh City, officers, civil servants, human resources.

Ngày nhận bài: 13/5/2024

Ngày chấp nhận đăng: 06/6/2024