

# BUILDING CADRES TO MEET THE DEVELOPMENT REQUIREMENTS OF HO CHI MINH CITY ACCORDING TO RESOLUTION NO. 31-NQ/TW OF THE POLITBURO

An Thi Ngoc Trinh

Ho Chi Minh City University of Technology, Vietnam National University Ho Chi Minh City

Email: [antrinh38@hcmut.edu.vn](mailto:antrinh38@hcmut.edu.vn)

Received: 19/7/2024; Reviewed: 03/8/2024; Revised: 13/8/2024; Accepted: 26/8/2024; Released: 30/9/2024

DOI: <https://doi.org/10.54163/nctd/334>

Ho Chi Minh City is a centrally-governed city, a special urban area of Vietnam, to be an important gateway connecting with the region and the world. As the nucleus of the Southern key economic region, Ho Chi Minh City contributes greatly to the country's overall achievements; affirming the city's particularly important position in the cause of national construction and defense. In order to continue developing Ho Chi Minh City into a civilized, modern and human city with high-quality human resources; at the same time, it aims to develop the city on par with major cities in the world, becoming an economic, financial and service center of Asia in the future in the spirit of Resolution No. 31-NQ/TW dated December 30th, 2022 of the Politburo on the direction and tasks of developing Ho Chi Minh City to 2030, with a vision to 2045 and concretized by Resolution No. 98/2023/QH15 dated June 24th, 2023 of the National Assembly on piloting a number of specific mechanisms and policies for the development of Ho Chi Minh City, the work of building and developing the City's cadres, civil servants to meet the above requirements is extremely necessary. By identifying the human factor as playing an important role in achieving the goal, the city focuses on many solutions to develop high-quality human resources, proactively improving the quality of cadres, civil servants to develop the city according to the Government's expectations.

**Keywords:** Team of cadres; Ho Chi Minh City; Resolution No. 31; Resolution No. 98; Cadres and civil servants.

## 1. Đặt vấn đề

Trong từng giai đoạn phát triển của đất nước, thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) luôn khẳng định vị trí đầu tàu không chỉ trong phát triển kinh tế mà là nơi khởi đầu cho những đột phá, tạo ra động lực mới cho sự phát triển. Vì vậy, để tiếp tục thực hiện 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 TP.HCM, hướng đến việc xây dựng và phát triển TP.HCM văn minh, hiện đại, phát triển ngang tầm các đô thị lớn trên thế giới, trở thành trung tâm kinh tế, tài chính, dịch vụ của châu Á, TP.HCM phải tập trung giải quyết nhiều vấn đề quan trọng, xây dựng nhiều chính sách mới mang tính đột phá, vượt trội trong đó xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của tình hình mới là không chỉ là nhiệm vụ, mà còn là trọng trách lớn.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Công tác cán bộ, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ luôn là nhân tố quan trọng quyết định thành công của sự nghiệp cách mạng, của sự nghiệp đổi mới đất nước. Trong quá trình phát triển đất nước,

đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo được khẳng định có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển bền vững của đất nước nói chung và từng địa phương nói riêng. Những năm gần đây, những nghiên cứu về công tác cán bộ luôn được chú trọng, nhiều bài báo, bài viết đăng trên các tạp chí uy tín như: Bài viết *Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới* (Rạng, 2022) đã khẳng định việc xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh luôn là công việc hệ trọng hàng đầu của Đảng, được thể hiện bắt đầu từ tư duy lý luận của Đảng; Bài viết *Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế* (Lâm, 2023) cho thấy việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức ngang tầm với nhiệm vụ và đòi hỏi của thời đại, đáp ứng mục tiêu phát triển đất nước năm 2030 và tầm nhìn 2045 là vô cùng cần thiết; Đề tài khoa học cấp nhà nước *Nghiên cứu, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đổi mới*, mã số KX.02.10/21-25 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nhấn mạnh ý nghĩa

và tầm quan trọng của tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, việc nghiên cứu, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ hiện nay;... Ngoài ra, việc nghiên cứu về công tác cán bộ, đội ngũ cán bộ quản lý còn được đề cập trong nhiều hội thảo khoa học cấp Nhà nước và ở từng địa phương, trong đó có TP.HCM. Nhằm thực hiện thành công Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP.HCM đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý tại TP.HCM được Đảng bộ và Chính quyền thành phố xác định là vấn đề then chốt; Bài viết *Xây dựng đội ngũ cán bộ TP.HCM có năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ* (Tuần, 2020) xác định tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ thành phố đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, nâng cao tinh thần trách nhiệm ý thức, bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ quản lý, nhất là người đứng đầu các cấp; Hội thảo khoa học *Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ trẻ đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới* (Trung ương Đoàn Thanh niên cộng sản, 2023) nhằm phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ trẻ TP.HCM, tạo điều kiện cho thế hệ trẻ thể hiện tâm huyết và nỗ lực cống hiến vì sự phát triển của thành phố và đất nước.

Nhìn chung, các nghiên cứu, bài viết trên là tài liệu có giá trị kế thừa, giúp tác giả bổ sung, làm rõ nội dung liên quan đến nghiên cứu xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển TP.HCM.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu, vận dụng nguyên lý phát triển của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quán triệt quan điểm chỉ đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam về mục tiêu phát triển đất nước, phát triển TP.HCM trong giai đoạn mới, tác giả sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử, “kết hợp lý luận đi đôi với thực tiễn”, đồng thời sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp, logic và lịch sử, phương pháp văn bản học để hoàn thành nội dung nghiên cứu này.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Khái quát đặc điểm thành phố Hồ Chí Minh

TP.HCM là một trong những thành phố trực thuộc Trung ương quan trọng của Việt Nam. Với vị trí tâm điểm của khu vực Đông Nam Á, TP.HCM là một đầu mối giao thông quan trọng về cả đường bộ, đường thủy, đường hàng không, nối liền các tỉnh trong vùng và trở thành một cửa ngõ quốc tế quan trọng. Là một đô thị loại đặc biệt, với diện tích 2.095 km<sup>2</sup> và hơn 10 triệu dân, đứng top 20

thành phố đông dân nhất trên thế giới, TP.HCM có tốc độ tăng trưởng đứng hàng đầu của Việt Nam và trong khu vực. Nơi đây có nhiều ngành công nghiệp đa dạng, từ các ngành truyền thống như sản xuất, thương mại, du lịch đến các ngành mới xuất hiện như công nghệ, sáng tạo, công nghiệp xanh. Với hơn 16.000 nhà máy và 300 khu công nghiệp, thành phố có cơ sở hạ tầng sản xuất mạnh mẽ, khám phá các ngành công nghiệp mới như hàng không vũ trụ, công nghệ sinh học và năng lượng tái tạo. Được biết đến là trung tâm đổi mới của Việt Nam, TP.HCM là nơi khởi nghiệp thành công của nhiều công ty khởi nghiệp công nghệ, nơi phát triển các công nghệ chủ chốt như trí tuệ nhân tạo, blockchain, điện toán đám mây và Internet of Things... Bên cạnh đó, với lợi thế là trung tâm sáng tạo, văn hoá sôi động của Việt Nam, TP.HCM tự hào với hơn 100 bảo tàng, nhà hát, rạp chiếu phim, phòng trưng bày, là nơi tổ chức thành công nhiều chương trình văn hoá, nghệ thuật đặc sắc; là trung tâm của các ngành công nghiệp sáng tạo như thiết kế, quảng cáo, truyền thông và giải trí... Đây là điều kiện thuận lợi để từng bước khẳng định một nền kinh tế sáng tạo thịnh vượng.

Bên cạnh đó, TP.HCM còn là trung tâm giáo dục đào tạo chất lượng cao của cả nước và khu vực Đông Nam Á. TP.HCM là một trong những đơn vị đầu tiên trên cả nước triển khai bộ tiêu chí “Trường học hạnh phúc” tại 100% cơ sở giáo dục trên địa bàn. Cùng với nhiều chính sách phát triển giáo dục, TP.HCM còn là nơi có nhiều chính sách thu hút nhân tài với chế độ đãi ngộ hấp dẫn nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, hướng tới việc đảm bảo cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Là một thành phố tiêu biểu và đại diện cho khu vực Nam Bộ trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, giao thông, văn hóa, chính trị,... Chính vì thế, văn hóa TP.HCM trở nên đa dạng, phong phú, có sự giao thoa giữa nhiều nét văn hóa của nhiều vùng miền khác nhau. Đồng thời, TP.HCM có một hệ thống những giá trị bản sắc tinh thần vững chắc, như truyền thống yêu nước, đoàn kết, nghĩa tình;... Theo kết quả Báo cáo Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh PAPI năm 2023 do Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc (UNDP) cho thấy dựa trên các tiêu chí như phát triển kinh tế, môi trường tự nhiên thuận lợi, phong cách sống thú vị, dịch vụ công cộng, không có thiên tai,... TP.HCM là địa điểm được chọn là địa phương “đáng sống” không chỉ của người dân ở các tỉnh thành khác, mà cả nhiều người nước ngoài cũng lựa chọn TP.HCM là nơi để gắn bó lâu dài.

Tốc độ phát triển nhanh chóng của TP.HCM đồng nghĩa với việc các quan hệ xã hội thường xuyên biến động trên các lĩnh vực, xã hội phát sinh

nhiều vấn đề mới, phức tạp chưa được điều chỉnh trong các chính sách chung. Vì vậy, từ đặc trưng riêng vốn có của TP.HCM, nhu cầu được điều chỉnh bởi các cơ chế, chính sách vượt trội, đặc thù, thực hiện các mô hình thí điểm mang tính tiên phong của cả nước nhằm tiếp tục khẳng định tính hiệu quả cho sự phát triển của Thành phố là một tất yếu.

#### **4.2 Một số nội dung cơ bản trong Nghị quyết số 31-NQ/TW về phát triển thành phố Hồ Chí Minh liên quan đến công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ**

Trong công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế, yêu cầu phát triển đất nước nói chung và TP.HCM nói riêng phù hợp với tình hình mới không chỉ là nhiệm vụ của TP.HCM, mà là nhiệm vụ chính trị quan trọng của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân, của cả hệ thống chính trị. Trên cơ sở đó, trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, Quốc hội, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách quan trọng, dưới hình thức thí điểm nhằm rút kinh nghiệm, đánh giá những ưu điểm nhược điểm, những khó khăn, điểm yếu cần phải khắc phục, để Nhà nước tiếp tục bổ sung, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, pháp luật phù hợp thực tế. Chính vì vậy, ngày 30/12/2022, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết số 31-NQ/TW của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP.HCM đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Nghị quyết số 31-NQ/TW đã đánh giá 10 năm thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 10/8/2012 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP.HCM đến năm 2020, tạo tiền đề quan trọng cho TP.HCM phát huy tiềm năng, thế mạnh, huy động mọi nguồn lực cho phát triển nhanh và bền vững, xứng đáng là trở thành trung tâm lớn về kinh tế và nhiều mặt của vùng và cả nước, tiến tới phát triển ngang tầm các đô thị lớn trên thế giới. Trong giai đoạn 2030 đến năm 2045, TP.HCM sẽ tiếp tục theo hướng đa trung tâm, tập trung xây dựng kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội; ưu tiên phát triển hạ tầng giao thông vận tải, hạ tầng năng lượng, viễn thông, logistics, hạ tầng số, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo động lực, không gian phát triển mới cho vùng, thúc đẩy liên kết vùng và các khu vực, địa phương của cả nước. Nghị quyết số 31-NQ/TW của Bộ Chính trị nêu rõ: “Thành quả phát triển TP.HCM thời gian qua đã đóng góp quan trọng vào thành tựu chung của đất nước; khẳng định vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của thành phố trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”, tuy nhiên, tiềm năng, lợi thế của TP.HCM chưa được khai thác hiệu quả, tính vượt trội, sự năng động, sáng tạo, vai trò đầu tàu, động lực, dẫn dắt đối với vùng và cả nước có chiều hướng suy giảm, tình hình an ninh chính trị, trật tự,

an toàn xã hội còn tiềm ẩn những yếu tố bất ổn... Vì vậy, Nghị quyết số 31-NQ/TW của Bộ Chính trị ra đời như “chìa khóa vàng” cho lời giải về những tồn tại và thách thức mà TP.HCM đang đối mặt.

Với quan điểm “Xây dựng và phát triển TP.HCM văn minh, hiện đại là nhiệm vụ chính trị quan trọng của toàn Đảng, toàn dân, toàn quân, của cả hệ thống chính trị, nhất là Đảng bộ, chính quyền và Nhân dân Thành phố... Xây dựng Đảng bộ và hệ thống chính trị Thành phố đoàn kết, gương mẫu, trong sạch, vững mạnh toàn diện; xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, trình độ cao, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung; phát huy dân chủ, đồng thuận xã hội, ý chí tự lực, tự cường, truyền thống cách mạng kiên cường, đoàn kết, nghĩa tình của Đảng bộ và Nhân dân Thành phố” với phương châm: “Thành phố Hồ Chí Minh vì cả nước, cả nước vì Thành phố Hồ Chí Minh” (Nghị quyết số 31-NQ/TW của Bộ Chính trị, tr.2)... Những nội dung mới và đột phá của Nghị quyết số 31-NQ/TW đã đem đến động lực, niềm vui cùng trọng trách lớn đối với Đảng bộ, chính quyền và nhân dân. Đề tạo bước chuyển có tính đột phá trong huy động sức mạnh tổng hợp, khai thác hiệu quả các tiềm năng, lợi thế, vị trí chiến lược, thúc đẩy TP.HCM phát triển nhanh, bền vững, Nghị quyết số 31-NQ/TW đề ra mục tiêu đến năm 2023, TP.HCM trở thành thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình, năng động sáng tạo, có nguồn nhân lực chất lượng cao; là thành phố dịch vụ - công nghiệp hiện đại, đầu tàu về kinh tế số, xã hội số, trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ của cả nước; hội nhập quốc tế sâu rộng, có vị thế nội trội trong khu vực Đông Nam Á,... Tầm nhìn đến năm 2045, TP.HCM 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; kinh tế, văn hóa phát triển đặc sắc, người dân có chất lượng cuộc sống cao, là hạt nhân của vùng TP.HCM và vùng Đông Nam Bộ, cực tăng trưởng của cả nước; nơi thu hút các định chế tài chính và tập đoàn kinh tế quốc tế.

Như vậy, sứ mệnh của thành phố rất lớn, TP.HCM đang đứng trước thời cơ và nhiệm vụ mới với những quyết tâm, nỗ lực cao nhất khi nhận được nhiệm vụ của Bộ Chính trị giao bằng Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP.HCM đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Quốc hội cụ thể hóa bằng Nghị quyết số 98/2023/QH15 về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP.HCM. Cùng với đó là 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. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, nhất là cán bộ chiến lược và cán bộ chủ chốt; xây dựng bộ máy chính quyền Thành phố xứng tầm, đủ sức để giải quyết những vấn đề thực tiễn ngày càng lớn, gắn với nền hành chính dân chủ, pháp quyền chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch, vững mạnh, toàn tâm, toàn ý phục vụ nhân dân là vấn đề mang tính cấp bách.

### **4.3. Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ ở thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu thực hiện Nghị quyết số 31-NQ/TW của Bộ Chính trị**

#### *4.3.1. Những kết quả đạt được*

Đề đáp ứng yêu cầu thực hiện Nghị quyết số 31-NQ/TW, TP. HCM đã xác định rõ công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ được đặc biệt là nhiệm vụ trọng tâm, bước đầu đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận:

*Một là, xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ chiến lược và cán bộ chủ chốt đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*

Quán triệt tư tưởng: “Cán bộ là gốc của mọi công việc” (Hồ Chí Minh, 2011 tr.309), “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng” (Đảng cộng sản Việt Nam, 2018, tr.54), TP.HCM nhận thức rõ tầm quan trọng của xây dựng đội ngũ cán bộ. Để hoàn thành tốt mục phát triển thành phố, trong quá trình xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, TP.HCM tạo mọi điều kiện tốt nhất để thực hiện đạo đức công vụ, cán bộ công chức không lạm dụng quyền hạn, chức vụ để trục lợi cá nhân. Sự hài lòng, tin tưởng của người dân và toàn xã hội đối với đội ngũ cán bộ được xem là nguyên tắc cao nhất trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phát triển thành phố. Bên cạnh đó, thành phố cũng ra đã và đang từng bước hoàn thiện phần đầu đạt mục tiêu 100% người đứng đầu cấp ủy, chính quyền thực hiện tốt trách nhiệm nêu gương theo Quyết định số 08-QĐ/TW ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII, nhiệm kỳ 2020-2025. Trong công tác đào tạo cán bộ, thành phố chú trọng việc rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức và trách nhiệm công vụ; tăng cường liên kết đào tạo quốc tế, đào tạo theo chức danh để đội ngũ cán bộ thích nghi được với yêu cầu của sự thay đổi theo hướng chuyên nghiệp.

Nhằm phát huy tối đa hiệu quả từ cơ chế phân cấp, ủy quyền, TP.HCM tiếp tục thực hiện tốt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên

chức giai đoạn 2016-2025 và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ hàng năm; tạo điều kiện cho cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, cập nhật kiến thức về lãnh đạo, quản trị, quản lý, về chuyên môn, về kỹ năng để nâng cao năng lực thực thi công vụ. Trong năm 2023, theo chương trình của Thành phố và yêu cầu của Trung ương, Ban Tổ chức Thành ủy tham mưu cử cán bộ tham gia đào tạo cao cấp lý luận chính trị và tổ chức nhiều khóa học bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trong và ngoài góp phần tạo chuyên biến mới cho khâu quan trọng hàng đầu trong công tác cán bộ của thành phố. Mặt khác, trong thời gian qua, để nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ công chức, TP.HCM đã quan tâm đầu tư khá mạnh cho các cơ sở đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, đổi mới quy trình, phương pháp phát triển chương trình đào tạo theo hướng mở, linh hoạt; quan tâm ứng dụng công nghệ mới, kỹ năng tương lai. Từ đó, thành phố quy hoạch, bố trí đúng cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực, phẩm chất để lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân.

*Hai là, xây dựng vị trí việc làm, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*

Bằng Nghị quyết số 98/2023/QH15 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP.HCM đã mở ra cho TP.HCM các cơ chế, chính sách lần đầu tiên được thí điểm gắn với nhiều dự án trọng điểm quốc gia, thúc đẩy kinh tế của vùng và cả nước. Trên thực tế, công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực được Thành ủy, UBND TP.HCM lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện xuyên suốt. Trong đó, UBND TP.HCM đã ban hành nhiều quyết định, chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng; nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; kế hoạch đào tạo nâng cao chất lượng nguồn lực đảm bảo cung ứng, nhu cầu tái cơ cấu các ngành, lĩnh vực kinh tế đến năm 2025, định hướng đến năm 2030,...

Thành phố thực hiện việc rà soát, sàng lọc cán bộ, công chức, viên chức để đưa vào diện áp dụng chính sách theo Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 8/12/2023 của HĐND Thành phố Quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị TP.HCM. Theo đó, đảm bảo nghiêm túc, công khai, minh bạch, khách quan, công bằng, hiệu quả và hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực. Vì vậy, khi xem xét tuyển chọn cán bộ, Thành phố chú trọng những cá

nhân có đủ phẩm chất và năng lực xuất sắc, tiêu biểu trong nghiên cứu và ứng dụng tiến bộ khoa học, kỹ thuật, công nghệ mới. Thực hiện nghiêm túc công tác chuẩn hoá, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, đồng thời sắp xếp, bố trí những cá nhân phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị; trực tiếp chủ trì công tác nghiên cứu, tham mưu, đồng thời đề xuất các giải pháp, đề án, kế hoạch, chương trình, sáng kiến công trình nghiên cứu khoa học đóng góp cho sự nghiệp xây dựng và phát triển thành phố.

Để xây dựng bộ máy chính quyền Thành phố xứng tầm với khu vực và thế giới, công tác cán bộ đặc biệt được chú trọng. Thành phố tích cực đổi mới phương thức lãnh đạo theo hướng công khai, minh bạch, đảm bảo đúng quy định, quy trình từ khâu hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm và cả công tác luân chuyển cán bộ. Trong năm 2023, đã điều động, phân công, chỉ định, chuẩn y, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ, tham gia ý kiến với các cơ quan Trung ương về công tác cán bộ đối với 238 cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý.

*Ba là, triển khai nhiều chính sách nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, đặc biệt là công tác cán bộ trẻ*

TP.HCM là địa phương tiên phong trong việc chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ chính quyền đáp ứng ngày càng tốt hơn, cao hơn yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Thành phố luôn tích cực xây dựng các cơ chế, chính sách, nhất là trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo cho đội ngũ cán bộ trẻ; tạo mọi điều kiện tốt nhất để đội ngũ cán bộ trẻ được trực tiếp tham gia vào quá trình tham mưu, xây dựng và phát triển TP.HCM nói riêng, hướng đến sự phồn vinh của đất nước. Thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU, ngày 5/2/2021, của Thành ủy TP.HCM, “Về hỗ trợ phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2035”, tiếp tục quan tâm tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ xuất thân từ công nhân, với đào tạo đội ngũ lao động, quản lý của Thành phố từ năm 2030, định hướng 2040, đào tạo chức danh theo 3 cấp độ, mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ về cơ sở để chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế thừa, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Ngày 8/12/2023, TP.HCM đã ban hành Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND “Quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, những người có trình độ cao. Do đó, “ngoài hưởng chính sách tiền lương, trợ cấp theo quy định, Thành phố hỗ trợ thu nhập bằng 4 lần mức lương tối thiểu vùng hàng tháng đối với các trường hợp có trình độ tiến sĩ và tương đương; hỗ

trợ 3 lần mức lương tối thiểu vùng hàng tháng đối với người có trình độ thạc sĩ và tương đương, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc; hỗ trợ về thu nhập bằng 2 lần mức lương tối thiểu vùng hàng tháng đối với các trường hợp còn lại”. Trường hợp, có nhiều sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người trình độ cao cùng tham gia một công trình thì thực hiện mức khuyến khích cho nhóm thực hiện bằng 5% tổng kinh phí ngân sách chi trả cho công trình đó. Mức khuyến khích cho mỗi sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình từ 10 triệu đồng đến 50 triệu đồng. Đây là chính sách đột phá của TP.HCM khi căn cứ vào sản phẩm cụ thể của sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao. Việc áp dụng mức khuyến khích sẽ tạo động lực to lớn, thể hiện sự ghi nhận công bằng, xứng đáng công sức, trí tuệ đóng góp của người được tuyển dụng theo chính sách này. Ngoài ra, TP.HCM hỗ trợ nhà ở công vụ với trường hợp đang gặp khó khăn nhà ở. Trường hợp không bố trí được nhà công vụ thì được xem xét, hỗ trợ tối đa 50% kinh phí thuê, tối đa 7 triệu đồng đồng/tháng. Trường hợp có nhu cầu vay tạo lập nhà ở thì được hỗ trợ 100% lãi suất của chương trình vay vốn tạo lập nhà ở cho người thu nhập thấp của Quỹ Phát triển nhà ở trong thời gian được hưởng các chính sách thu hút, đãi ngộ theo quy định (Nghị quyết số 98/2023/QH15).

Với cơ chế, chính sách tiền lương được áp dụng từ khi triển khai thực hiện Nghị quyết số 31-NQ/TW đến nay, tổng thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị tại TP. HCM đã được nâng lên rất đáng kể, góp phần đã tạo ra sự yên tâm, phấn khởi cho người lao động.

#### 4.3.2. Những hạn chế nhất định

Từ việc quán triệt và triển khai cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP. HCM theo Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ có nhiều chuyển biến tích cực, tuy nhiên công tác cán bộ, đặc biệt là cán bộ quản lý để đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố trong tình hình mới, vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định như:

*Thứ nhất*, chất lượng một bộ phận cán bộ, công chức chưa ngang tầm với yêu cầu của tình hình mới; một bộ phận cán bộ còn hạn chế về năng lực chuyên môn, chưa thực hiện đúng trách nhiệm theo chức danh vị trí việc làm đang đảm nhiệm; năng lực tham mưu, đề xuất và giải quyết vấn đề của thành phố còn yếu.

*Thứ hai*, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương chưa đi sâu xem xét kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức theo đề án vị trí việc làm; tình trạng nể nang, né tránh trong phát hiện vi phạm của cán bộ còn tồn tại, từ

đó việc xác định trách nhiệm của cá nhân chưa được xử lý kịp thời, nghiêm minh.

*Thứ ba*, việc bố trí số lượng cán bộ, công chức ở một số địa phương còn nhiều bất cập. Những cơ chế, chính sách khi triển khai thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội đối với TP.HCM đa số là những nội dung, vấn đề rất mới mẻ, chưa có trong tiền lệ, lần đầu tiên được áp dụng. Do đó, trong quá trình triển khai thực hiện còn nhiều vướng mắc, khó khăn.

*Thứ tư*, chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ chưa hợp lý, chưa hấp dẫn, chưa tương xứng với công sức và áp lực công việc mà họ phải đối mặt. Sau ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19, với áp lực công việc lớn, chính sách tiền lương, tiền công chưa tương xứng với công sức của người lao động nên trong thời gian qua nên theo báo cáo của UBND Thành phố, “mỗi tháng 1.000 cán bộ, công chức, viên chức TP.HCM nghỉ việc” (Báo điện tử Đảng cộng sản Việt Nam, 2023), nguyên nhân chính là do chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ chưa hợp lý.

*Thứ năm*, công tác phát triển đội ngũ cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý chiếm tỷ lệ thấp, chưa tương xứng với năng lực và sự phát triển đội ngũ trí thức nữ của thành phố.

#### 4.4. Đề xuất kiến nghị và giải pháp

Quán triệt và thực hiện chủ trương của Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về phát triển TP.HCM, phát huy những thành quả đạt được trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, từng bước khắc phục những hạn chế nhất định đòi hỏi thực thi đồng bộ các giải pháp, cụ thể:

*Một là*, từ việc triển khai thực hiện thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù theo tinh thần của Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị, từng bước hoàn thiện cơ chế, khung pháp lý để bảo vệ cán bộ, công chức, phát huy truyền thống năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, tạo bước đột phá mới cho sự phát triển của thành phố. Xây dựng, hoàn thiện thể chế để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế; quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm.

*Hai là*, thực hiện nghiêm Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyên hóa”; kiên quyết đưa ra khỏi tổ chức những cán bộ biến chất, suy thoái về tư tưởng

chính trị, đạo đức, lối sống, những người năng lực yếu không thể đảm đương nhiệm vụ.

*Ba là*, tiếp tục đổi mới công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng gắn kết với các khâu của công tác cán bộ, bảo đảm sự liên thông giữa các cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cả trước mắt và lâu dài.

*Bốn là*, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới về mọi lĩnh vực cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng như cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý; trang bị kiến thức về hội nhập, thông lệ quốc tế, pháp luật, ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống... xây dựng đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho giai đoạn tiếp theo. Đồng thời, tiếp tục triển khai chính sách phát triển, thăng tiến trong sự nghiệp: tiếp tục thực hiện đề án thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý.

*Năm là*, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ cho tương lai. Trong đó, công tác tạo nguồn cán bộ trẻ nhằm hướng đến các mục tiêu là chuẩn bị từ xa và tạo nguồn cán bộ kế thừa đủ về số lượng, vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo chuyên môn, nghiệp vụ để giải quyết tốt các vấn đề quan trọng mà thực tiễn đang đặt ra.

*Sáu là*, đầu tư đào tạo bồi dưỡng nhân lực ở nước ngoài, thu thập dữ liệu lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao trong và ngoài nước để định hướng phát triển, đồng thời cần nghiên cứu, có cơ chế, chính sách đào tạo, khai thác nguồn nhân lực được đào tạo ở nước ngoài vì một số lĩnh vực theo Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội hiện còn khá mới. Trong khi đó, các quy định về đào tạo nhân lực trong nước còn khó khăn để đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo yêu cầu.

*Bảy là*, thực hiện tốt các chính sách nhằm phát huy tối đa năng lực của đội ngũ cán bộ, thu hút nhân tài; chính sách cải thiện thu nhập và điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức; phụ cấp chức vụ đối với chức danh để thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội; chính sách tuyên dương, ghi nhận những cán bộ có những sáng tạo, đóng góp có giá trị; đồng thời, có cơ chế xử lý những cán bộ, công chức, viên chức có thái độ thờ ơ, thiếu trách nhiệm trong khi thực hiện nhiệm vụ.

*Tám là*, mỗi cán bộ quản lý của Thành phố cần nâng cao tính chủ động trong công việc, xây dựng phương pháp làm việc khoa học, có kế hoạch; chủ động nghiên cứu, đề xuất, có sáng kiến trong triển khai thực hiện công việc chuyên môn theo chức năng, nhiệm vụ với tinh thần trách nhiệm cao, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ phát triển TP.HCM năng động, hiện đại.

## 5. Thảo luận

Xuất phát từ đặc điểm của TP.HCM và việc nghiên cứu Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP.HCM đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, cho thấy rõ để đạt được mục tiêu phát triển TP.HCM như kỳ vọng của Chính phủ thì việc tập trung vào công tác xây dựng và phát triển đội ngũ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Dưới tác động của xã hội và tình hình chính trị - xã hội phức tạp như hiện nay, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển TP.HCM theo Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị” đặt ra nhiều vấn đề phải giải quyết. Nghị quyết số 31-NQ/TW đặt ra cho TP.HCM nhiều cơ hội để khẳng định niềm vui, vinh hạnh của TP.HCM, thấy rõ trọng trách của địa phương trong sự nghiệp đổi mới của đất nước, đồng thời thấy rõ nhiều thách thức, khó khăn của TP.HCM cần phải giải quyết. Trong những năm qua, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, đặc biệt cán bộ quản lý với nhiều thành quả đáng ghi nhận, tuy nhiên vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định. Vì vậy, làm thế nào để phát huy vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ trong công cuộc phát triển TP.HCM trở thành một đô thị văn minh, hiện đại ngang tầm với nhiều đô thị lớn trên thế giới đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ, thiết thực và hiệu quả trong thời gian tới.

## 6. Kết luận

Trong sự nghiệp đổi mới hiện nay, để thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển đất nước thì việc thi triển cơ chế chính sách đặc thù cho sự phát triển ở địa phương, đặc biệt là TP.HCM, từ đó tạo tiền đề cho sự phát triển chung của quốc gia theo tinh thần của Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 của Bộ Chính trị là hợp lý và sáng suốt. Với lợi thế, tiềm năng của thành phố, cùng với việc xác định công tác cán bộ là yếu tố quyết định của sự phát triển, cũng như những kết quả thành phố đạt được trong thời gian qua đã và đang chứng minh tính đúng đắn trong thực hiện cơ chế chính sách đặc thù để phát triển TP.HCM. Công tác xây dựng và phát triển cán bộ chất lượng, hiệu quả, TP.HCM sẽ tiếp tục phát triển nhanh, bền vững hơn, giữ vững vai trò là đầu tàu, động lực, cố sức thu hút và lan tỏa lớn ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, đóng góp lớn hơn vào sự phát triển kinh tế-xã hội và ngân sách chung của cả nước. Tiếp tục phát huy những kết quả đạt được, đồng thời từng bước khắc phục những hạn chế nhất định trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ quản lý sẽ thực hiện thành công mục tiêu phát triển TP.HCM như kỳ vọng của Chính phủ, trong đó cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng cũng nhiều lần khẳng định: “Công tác cán bộ qua thực tiễn ngày càng thấy quan trọng, là nguyên nhân của mọi nguyên nhân, là gốc của mọi công việc, then chốt của then chốt” (Trọng, 2017).

## Tài liệu tham khảo

- Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. (2023). *Phát huy tinh sáng tạo của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 98*.  
<https://tphcm.dangcongsan.vn/tin-tuc/phan-huy-tinh-sang-cao-cua-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-thuc-hien-thang-loi-nghi-quyet-98-602501.html>
- Ban Chấp hành Trung ương. (2021). Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 về *Đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”*.
- Bộ Chính trị. (2012). Nghị quyết số 16-NQ/TW, ngày 10/8/2012 về *Phương hướng, nhiệm vụ phát triển thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020*.
- Bộ Chính trị. (2021). Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 về *Chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*.
- Bộ Chính trị. (2022). Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30/12/2022 về *Phương hướng, nhiệm vụ phát triển thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2018). *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*. Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
- Đảng bộ thành phố Hồ Chí Minh. (2020). *Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ thành phố Hồ Chí Minh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025*.
- HĐND thành phố Hồ Chí Minh. (2023). Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND, ngày 8/12/2023 *Ban hành quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị thành phố Hồ Chí Minh*.
- Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. (2025). *Nghiên cứu, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ thời*

kỳ đổi mới. Đề tài khoa học cấp nhà nước, mã số KX.02.10/21-25.

Huân, H. (2020). *Xây dựng đội ngũ cán bộ TP HCM có năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ*. Báo điện tử Tin tức - TTXVN. <https://baotintuc.vn/chinh-tri/xay-dung-doi-ngu-can-bo-tp-ho-chi-minh-co-nang-luc-uy-tin-ngang-tam-nhiem-vu-20201230230515738.htm>.

Lâm. (2022). *Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế*. *Tạp chí điện tử Tổ chức Nhà nước*. <https://tcnn.vn/news/detail/55936/Xay-dung-doi-ngu-can-bo-cac-cap-du-pham-chat-nang-luc-va-uy-tin-ngang-tam-nhiem-vu-du-kha-nang-lam-viec-trong-moi-truong-quoc-te.html>.

Minh, H. C. (2011). *Toàn tập, tập 5*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia Sự Thật.

Quốc hội. (2023). Nghị quyết số 98/2023/QH15,

ngày 24/6/2023 về *Thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hồ Chí Minh*.

Rạng. (2022). *Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới*. *Tạp chí Cộng sản*.

Tạp chí Tổ chức Nhà nước. (2022). *Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế*. <https://tcnn.vn/news/detail/55936/Xay-dung-doi-ngu-can-bo-cac-cap-du-pham-chat-nang-luc-va-uy-tin-ngang-tam-nhiem-vu-du-kha-nang-lam-viec-trong-moi-truong-quoc-te.html>

Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng. (2017). Bài phát biểu tại Hội nghị toàn quốc tổng kết công tác tổ chức xây dựng Đảng năm 2017.

Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh. (2023). Hội thảo khoa học “*Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ trẻ đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới*”.

## XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THEO NGHỊ QUYẾT SỐ 31-NQ/TW CỦA BỘ CHÍNH TRỊ

An Thị Ngọc Trinh

Trường Đại học Bách khoa, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Email: [antrinh38@hcmut.edu.vn](mailto:antrinh38@hcmut.edu.vn)

Nhận bài: 19/7/2024; Phản biện: 03/8/2024; Tác giả sửa: 13/8/2024; Duyệt đăng: 26/8/2024; Phát hành: 30/9/2024

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/334>

Thành phố Hồ Chí Minh là thành phố trực thuộc Trung ương, thuộc loại đô thị đặc biệt của Việt Nam, là cửa ngõ quan trọng kết nối với khu vực và thế giới. Với vai trò là hạt nhân của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, thành phố Hồ Chí Minh đóng góp rất lớn vào thành tựu chung của đất nước; khẳng định vị trí đặc biệt quan trọng của thành phố trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Để tiếp tục phát triển thành phố Hồ Chí Minh trở thành thành phố văn minh, hiện đại, nghĩa tình, có nguồn nhân lực chất lượng cao; đồng thời hướng đến việc phát triển thành phố ngang tầm các đô thị lớn trên thế giới, trở thành trung tâm kinh tế, tài chính, dịch vụ của Châu Á trong tương lai theo tinh thần của 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 và được cụ thể hóa bằng 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 thì công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ công chức của Thành phố đáp ứng yêu cầu trên là vô cùng cần thiết. Từ việc xác định yếu tố con người đóng vai trò quan trọng để đạt mục tiêu, thành phố tập trung nhiều giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chủ động nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức để phát triển thành phố theo kỳ vọng của Chính phủ.

**Từ khóa:** *Đội ngũ cán bộ; Thành phố Hồ Chí Minh; Nghị quyết số 31, Nghị quyết số 98; Cán bộ, công chức.*