

# PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CÁ NHÂN CỦA NHÀ QUẢN LÝ CÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CHÂU TIẾN LỘC

(ThS, Thành Đoàn Thành phố Hồ Chí Minh)

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh xây dựng chính quyền đô thị với nền công vụ hoạt động hiệu lực, hiệu quả tại Thành phố Hồ Chí Minh, việc phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công là một nhiệm vụ quan trọng. Bài viết phân tích sự cần thiết và khuyến nghị một số giải pháp phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

**Từ khóa:** đổi mới sáng tạo cá nhân; nhà quản lý công; Thành phố Hồ Chí Minh

## 1. Đặt vấn đề

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị đặc biệt, trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đầu mối giao lưu và hội nhập quốc tế. Sự phát triển của Thành phố có đóng góp của các nhà quản lý công bản lĩnh kiên cường, tinh thần năng động, sáng tạo, khả năng hợp tác cao và luôn thích ứng. Hiện nay, Thành phố luôn đối mặt với những thách thức khác nhau, đòi hỏi các nhà quản lý công phải đổi mới sáng tạo; đồng thời, nắm bắt cơ hội để phát triển Thành phố và đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của cộng đồng dân cư. Phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công có liên quan trực tiếp đến sự phát triển của Thành phố trong tình hình mới.

## 2. Quan niệm, đặc điểm của năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công

Theo Luật Khoa học và Công nghệ năm 2018, “đổi mới sáng tạo” là “việc tạo ra, ứng dụng thành tựu, giải pháp kỹ thuật, công nghệ, giải pháp quản lý để nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng suất, chất lượng, giá trị gia tăng của sản phẩm, hàng hóa”(1).

Trong khu vực công, đổi mới sáng tạo cá nhân được đề cập trong Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 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. Nghị quyết nhấn mạnh việc chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

Những nhà quản lý công bao gồm những người nắm quyền lực nhà nước (nhóm cán bộ, công chức) và những người thực hiện các hoạt động sự nghiệp (nhóm viên chức). Trong khi nhóm thứ nhất có hoạt động mang tính tương đối đặc thù (sử dụng quyền lực nhà nước) thì nhóm thứ hai hoạt động gần giống như trong khu vực tư nhân(2). Năng lực đổi mới sáng tạo là một yêu cầu quan trọng đối với nhà quản lý công trong bối cảnh hiện nay, giúp nhà quản lý công thích ứng và dẫn dắt các hoạt động đổi mới, nâng cao hiệu quả và chất lượng của nền công vụ. Đó là khả năng nhà quản lý công điều chỉnh góc độ tiếp cận, cách nhìn nhận một vấn đề trong quá trình quản lý, đổi mới và áp dụng các phương pháp quản lý tiên tiến, nhằm nâng cao hiệu quả và đáp ứng các yêu cầu trong hoạt động quản lý công với kết quả tốt nhất. Năng lực này được coi là chuyên biệt, vì yêu cầu các kỹ năng, kiến thức và khả năng sáng tạo đặc biệt để áp dụng trong lĩnh vực quản lý công. Tuy là một năng lực chuyên biệt nhưng cũng có thể có tính chung và áp dụng được trong nhiều lĩnh vực công việc khác nhau. Năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công có những đặc điểm cơ bản sau đây:

Thứ nhất, khả năng phân tích, dự báo, sáng tạo trong nghề nghiệp. Nhà quản lý công có năng lực vượt qua những giới hạn và quan niệm cũ để áp dụng các phương pháp làm việc sáng tạo, hiện đại. Bằng cách vượt qua tư duy truyền thống và nhìn nhận các vấn đề từ các góc độ mới, nhà quản lý công có thể tạo ra những giải pháp sáng tạo và hiệu quả hơn. Điều này giúp tăng cường khả năng thích ứng với sự thay đổi, định hình tổ chức theo hướng tiến bộ và tạo ra giá trị mới trong hoạt động quản lý công.

Thứ hai, tính mới, thích ứng trong quá trình làm việc. Trong khu vực công, có nhiều lý do để tìm kiếm sự đổi mới, sáng tạo, nhưng theo Demircioglu, Audretsch (2019), điều quan trọng là cung cấp các dịch vụ công chất lượng cao ở đúng nơi và đúng thời điểm có thể tạo ra giá trị công cộng và mưu cầu lợi ích công cộng(3). Đây cũng là thuộc tính cá nhân độc đáo được bộc lộ trong quá trình thực thi công vụ. Hiện nay,

Chính phủ đã ban hành các quy định pháp luật về sáng kiến, trong đó phải kể đến Nghị định số 13/2012/NĐ-CP ngày 02/3/2012 ban hành Điều lệ Sáng kiến và Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng. Nhà quản lý công có thể đăng ký sáng kiến và thực hiện theo sáng kiến đã đăng ký với cơ quan, đơn vị, đưa ra các phương pháp làm việc mới, ứng dụng công nghệ và quy trình tiên tiến để cải thiện hiệu quả, tạo ra giá trị gia tăng trong thực thi công vụ.

Thứ ba, cải thiện hiệu suất và chất lượng công việc. Sáng kiến của nhà quản lý công phải có khả năng mang lại lợi ích thiết thực nếu việc áp dụng giải pháp có khả năng tạo ra hiệu quả kinh tế hoặc lợi ích xã hội, tiêu biểu, nổi bật trong ngành, lĩnh vực và trong cơ quan, đơn vị.

Tiêu chuẩn về năng lực của nhà quản lý công thường được thể hiện trong văn bản của Đảng, Nhà nước và cơ quan, địa phương, đơn vị. Đặc biệt, trong cơ quan hành chính nhà nước, tiêu chuẩn về năng lực của nhà quản lý công được quy định trong Nghị định số 29/2024/NĐ-CP ngày 06/3/2024 của Chính phủ quy định tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước, trong đó đề cập đến yêu cầu tư duy đổi mới, phương pháp làm việc khoa học, tinh thần năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; có thành tích nổi trội, có sản phẩm cụ thể trong quá trình công tác phù hợp với tiêu chuẩn chức vụ, chức danh dự kiến bổ nhiệm.

### **3. Sự cần thiết phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công ở Thành phố Hồ Chí Minh**

Phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công là một quá trình liên tục bao gồm các cơ chế, giải pháp đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường làm việc nhằm bảo đảm những điều kiện cần thiết để nhà quản lý công trở thành người có ý chí chiến đấu cao, gương mẫu thực hiện quan điểm của Đảng và pháp luật của Nhà nước, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị lớn và trọng điểm kinh tế của Việt Nam, được nhìn nhận có vai trò đầu tàu, dẫn dắt phát triển toàn vùng. Theo Quyết định số 370/QĐ-TTg ngày 04/5/2024 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Quy hoạch vùng Đông Nam Bộ thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, một trong những nhiệm vụ trọng tâm và khâu đột phá trong thời kỳ quy hoạch của vùng Đông Nam Bộ là xây dựng đô thị Thành phố Hồ Chí Minh hiện đại, thông minh, dẫn dắt và tạo hiệu ứng lan tỏa, liên kết vùng đô thị, đủ sức cạnh tranh, hội nhập khu vực và quốc tế, có vai trò quan trọng trong mạng lưới đô thị của khu vực.

Quy hoạch vùng cũng đặt ra yêu cầu nâng cao năng lực, trình độ, ý thức trách nhiệm của đội ngũ nhà quản lý công Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là yếu tố then chốt để bảo đảm thực hiện hiệu quả mục tiêu, nhiệm vụ phát triển của Thành phố Hồ Chí Minh trong Quy hoạch vùng Đông Nam Bộ. Tính đến ngày 31/12/2022, Thành phố Hồ Chí Minh có 13.293 cán bộ, công chức, trong đó, có 2.599 cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý (cấp thành phố: 735 người, cấp huyện: 819 người, cấp xã: 1.045 người). Về đội ngũ viên chức, Thành phố có 105.045 viên chức đang làm việc, trong đó viên chức lãnh đạo, quản lý cấp thành phố là 12.711 người, cấp huyện là 21.848 người(4).

Về chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành, triển khai các chính sách nổi bật như: Chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025; Đề án bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của Thành phố Hồ Chí Minh; Đào tạo bồi dưỡng kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản trị tiên tiến, ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức; Đề án Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 - 2030; Đề án tổng thể đào tạo nhân lực trình độ quốc tế (08 ngành: công nghệ thông tin - truyền thông; cơ khí - tự động hóa; trí tuệ nhân tạo; quản trị doanh nghiệp; tài chính - ngân hàng; y tế; du lịch; quản lý đô thị) giai đoạn 2020 - 2035 và đại học chia sẻ.

Về môi trường làm việc và cơ chế khuyến khích cho nhà quản lý công đổi mới sáng tạo hoạt động quản lý công, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai kế hoạch thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động năng động, sáng tạo vì lợi ích chung nhằm cụ thể hóa 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. Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh triển khai Đề án về hỗ trợ phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của Thành phố giai đoạn 2020 - 2035.

Bên cạnh đó, 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 là cơ hội để phát triển và bồi dưỡng năng lực đổi mới sáng

tạo, tư duy sáng tạo, kỹ năng quản trị đổi mới cho nhà quản lý công, nhằm tạo nên sự chuyển đổi về chất lượng quản lý, điều hành của bộ máy nhà nước, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của Thành phố hiện nay.

Kết quả khảo sát về phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công trên 100 cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc tại Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy: 71,5% người trả lời cho rằng năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân có tầm ảnh hưởng quan trọng trong hoạt động quản lý công và đối với phát triển sự nghiệp của cá nhân(5). Qua đó cho thấy một số lượng đáng kể cán bộ, công chức, viên chức nhận thức được vai trò và trách nhiệm cá nhân trong việc phát triển và áp dụng các ý tưởng, phương pháp mới vào công việc quản lý, điều hành, tham mưu trong bối cảnh nền công vụ Thành phố yêu cầu hoạt động hiệu lực, hiệu quả để phụng sự nhân dân và kiến tạo phát triển, với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức “muốn làm, làm được, được làm”.

Tuy vậy, năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân còn phụ thuộc vào môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo; sự tin tưởng, hỗ trợ từ người đứng đầu cơ quan, đơn vị; đào tạo và phát triển cá nhân; tạo cơ hội thực hành đổi mới sáng tạo; sự khám phá, trách nhiệm và chấp nhận rủi ro; giao tiếp và làm việc nhóm hiệu quả. Qua khảo sát cho thấy, phần lớn cán bộ, công chức, viên chức lựa chọn yếu tố “sự tin tưởng, hỗ trợ từ người đứng đầu cơ quan, đơn vị” (84%) và “môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo” (82%) là yếu tố có đóng góp quan trọng với sự phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công(6).

Những năm qua, các cơ quan chức năng của Thành phố Hồ Chí Minh chưa có nhiều đề xuất đột phá, mang tính tiên phong, sáng tạo. Các ràng buộc mang tính tuân thủ trong việc sử dụng các nguồn lực công (ngân sách, đất đai...). Các cơ quan của Thành phố phụ thuộc lớn vào sự hướng dẫn và đồng thuận của các cơ quan Trung ương để giảm thiểu rủi ro. Trong bối cảnh đó, ở cấp địa phương, các quyết định chính sách và những chiến lược phát triển trước hết tìm kiếm sự tuân thủ và nhận diện các nguy cơ về trách nhiệm thay vì tập trung vào hiệu quả và các tác động tích cực. Vì vậy, không có động lực cho nhà quản lý công đổi mới, sáng tạo và đột phá trong giải quyết các vấn đề bức xúc từ thực tiễn cuộc sống.

Tầm nhìn và định hướng phát triển trung hạn, dài hạn và bao quát khó có thể định hình trong điều kiện thiếu các khuôn khổ thể chế hỗ trợ sự chủ động của địa phương, thay vào đó là sự tiêu tốn thời gian, huy động sức mạnh của cả bộ máy để xử lý các công việc sự vụ. Thể chế tốt, minh bạch về trách nhiệm, tác động đúng việc, đúng động cơ sẽ thúc đẩy tính đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công. Ngoài ra, sự thiếu động cơ hành động mạnh mẽ, kiến thức, kỹ năng cần thiết, sự lo ngại về rủi ro, quan ngại về khó khăn trong việc áp dụng tư duy mới, phương pháp làm việc mới cũng là trở ngại lớn cản trở phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công.

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 đã đặt ra nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đủ phẩm chất, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ; Chăm lo quy hoạch, đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ kế thừa; tạo môi trường thuận lợi và khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung. Để thực hiện tốt chủ trương của Đảng, cần sự đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công, vì điều này không chỉ đóng vai trò quan trọng trong nâng cao hiệu quả và chất lượng thực thi công vụ, mà còn giúp đáp ứng tận dụng cơ hội và vượt qua những thách thức mà thành phố đang phải đối mặt hiện tại. Sự cần thiết phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công Thành phố Hồ Chí Minh thể hiện ở các lý do sau:

Thứ nhất, năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân giúp nhà quản lý công quyết định chất lượng hoạt động khu vực công. Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy, kinh tế đất nước phát triển, các vấn đề xã hội được giải quyết hiệu quả, an ninh chính trị, trật tự xã hội và hợp tác quốc tế phát triển,... phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của đội ngũ nhà quản lý công, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Hoạt động công vụ đòi hỏi nhà quản lý công có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường phức tạp, đa dạng và thay đổi. Năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân giúp nhà quản lý công thích ứng và tự tin đối mặt với các tình huống phức tạp, tạo ra các giải pháp đột phá và đổi mới để đáp ứng nhu cầu của Thành phố. Nhà quản lý công phát hiện phương thức tiếp cận và giải quyết vấn đề một cách sáng tạo và linh hoạt. Điều này mang lại hiệu quả và chất lượng cao hơn trong việc cung cấp dịch vụ công cho người dân và doanh nghiệp, đồng thời cải thiện hình ảnh và uy tín của chính quyền các cấp.

Thứ hai, năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công ở Thành phố hiện trở nên cấp bách vì nền công vụ Thành phố gắn với việc phục vụ cho nhu cầu, thực tế vận động của một đô thị đặc biệt với quy mô thực tế trên 10 triệu dân, có vị trí, vai trò đặc biệt về kinh tế. Ngoài ra, Thành phố có dân nhập cư

đông, số lượng doanh nghiệp chiếm hơn 30% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trên cả nước, công tác quản lý phức tạp trên mọi mặt. Nền công vụ Thành phố được đặt trong bối cảnh gắn kết chặt chẽ với công cuộc định hình và hoàn thiện mô hình chính quyền đô thị Thành phố Hồ Chí Minh. Các hạn chế, điều kiện thuận lợi của tổ chức bộ máy chính quyền đô thị cần khả năng dự báo, quan sát, quyết đoán của nhà quản lý công bằng phát hiện, ghi nhận và điều chỉnh, tháo gỡ các vướng mắc, bất cập trong các quy định, cơ chế, chính sách, hoặc sử dụng các cơ chế thí điểm và theo các nội dung cụ thể trên từng ngành, lĩnh vực. Chuyển đổi số, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn,... có thể tạo ra những đổi mới sáng tạo, chuyển biến lớn về phương thức làm việc, cách thức giao tiếp, phục vụ, quản lý trong quản lý nhà nước và cung ứng dịch vụ công.

Thứ ba, năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân giúp nhà quản lý công phát triển sự nghiệp và gắn bó lâu dài với khu vực công. Năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân giúp nhà quản lý công trở thành những lãnh đạo sáng tạo. Nhà quản lý công có khả năng khám phá và thúc đẩy sự sáng tạo trong tổ chức, tạo điều kiện cho nhân viên thể hiện ý tưởng mới và đề xuất giải pháp đột phá. Điều này giúp tạo dựng môi trường làm việc khuyến khích và thúc đẩy tinh thần sáng tạo và phát triển. Năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân giúp nhà quản lý công tạo ra hiệu quả trong công việc. Bằng cách tìm ra các cách tiếp cận mới, ý tưởng sáng tạo và triển khai các dự án đột phá, nhà quản lý công có thể đạt được những thành công nổi bật và là cơ sở để quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp. Nhà quản lý công có năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân thường được đánh giá cao và tạo dựng uy tín trong cơ quan, đơn vị. Sự xuất sắc và thành công trong việc đổi mới và áp dụng các phương pháp mới giúp nhà quản lý công thu hút sự chú ý và tôn trọng từ đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới. Điều này không chỉ giúp nhà quản lý công phát triển sự nghiệp, mà còn tạo ra một môi trường làm việc tin cậy và gắn bó lâu dài với khu vực công.

#### **4. Một số giải pháp phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công tại Thành phố Hồ Chí Minh**

Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Kế hoạch số 124-KH/TU ngày 31/5/2022 về triển khai thực hiện Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung. Những quan điểm, định hướng của Thành ủy là cơ hội để các nhà quản lý công phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân, tự tin và không ngừng đặt ra các mục tiêu phấn đấu trong học tập, công tác; dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung, hết lòng, hết sức vì nhân dân phục vụ. Tuy nhiên, để năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công tại Thành phố Hồ Chí Minh được phát triển, cần thực hiện những giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong quá trình thực hiện chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Sự tin tưởng và hỗ trợ từ người đứng đầu cơ quan, đơn vị là một yếu tố then chốt trong việc khuyến khích các ý tưởng sáng tạo của nhà quản lý công. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải là người quan tâm trọng dụng, bảo vệ nhân tài bởi vì nhân tài thường có tư duy độc lập, không chấp nhận "lối cũ, đường mòn" nên dễ trở thành "biệt lập" và không nhận được thấu hiểu, tôn trọng vai trò từ một bộ phận đồng nghiệp. Vì thế, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người lãnh đạo "phải sáng suốt, mới khỏi bị bọn vu vơ bao vây, mà cách xa cán bộ tốt"(7).

Thứ hai, tăng cường thực hiện công tác luân chuyển, điều động, đưa lãnh đạo, quản lý về cơ sở và ngược lại, tạo điều kiện cho cán bộ trong quy hoạch cán bộ có môi trường để rèn luyện, am hiểu thực tiễn, phát triển toàn diện. Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch lãnh đạo, quản lý hàng năm, đặc biệt là đối với đội ngũ cán bộ trẻ, có trình độ chuyên môn và tiềm năng phát triển để tạo nguồn cán bộ có chất lượng, chuẩn bị tốt nhân sự cho các nhiệm kỳ tiếp theo.

Thứ ba, đẩy mạnh thực hiện chính sách cân bằng công việc - cuộc sống nhằm giúp cán bộ, công chức, viên chức làm việc hiệu quả hơn, tạo tâm lý thoải mái, tư duy tích cực, yên tâm gắn bó lâu dài đối với nhà quản lý công. Nghiên cứu xây dựng khung pháp lý hoàn chỉnh để triển khai mô hình làm việc kết hợp giữa làm việc tại công sở và làm việc từ xa dựa trên lý thuyết quản lý thực thi công vụ theo định hướng kết quả, qua đó thúc đẩy môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo của nhà quản lý công.

Thứ tư, tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn, thực thi công vụ theo từng vị trí, chức danh trong hệ thống chính trị Thành phố. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu về hoạch định chiến lược cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở các vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt, các vị trí tham mưu chiến lược, các vị trí xây dựng chính sách phát triển kinh tế - xã hội Thành phố và cả nước. Thứ năm, ưu tiên phát triển kinh tế, tăng thu nhập, có chế độ hỗ trợ, khen thưởng, nâng cao đời sống vật

chất, tinh thần của nhà quản lý công. Việc tăng thu nhập cho nhà quản lý công cần bảo đảm không chỉ sống được bằng lương, mà còn phải sống tốt, có tích lũy; đồng thời, đẩy lùi “tham nhũng vặt”, rút ngắn khoảng cách giữa khu vực công và khu vực tư, tạo sự gắn bó với tổ chức, hạn chế tình trạng bỏ việc hoặc vô cảm, né trách nhiệm, giúp nhà quản lý công có động lực phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân, toàn tâm, toàn ý gắn bó với công việc.

Đối với đô thị đặc biệt như Thành phố Hồ Chí Minh, năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công là rất cần thiết để thực hiện các sáng kiến cải cách hành chính, hiện thực hóa các mục tiêu phát triển thành phố đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2024 trong Nghị quyết số 31-NQ/TW của Bộ Chính trị. Với nỗ lực tập trung vào đầu tư phát triển năng lực đổi mới sáng tạo cá nhân của nhà quản lý công, Thành phố có thể xây dựng một nền công vụ hiệu lực, hiệu quả thích ứng với sự phát triển nhanh chóng của đô thị và yêu cầu xây dựng chính quyền đô thị./.

- 
- (1) Khoản 16 Điều 3 Luật Luật Khoa học và Công nghệ năm 2018
  - (2) Bùi Huy Khiên, Nguyễn Thị Vân Hương, Quản lý công, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội, 2014, tr.45
  - (3) Demircioglu, M. A., Audretsch, D. B., Public sector innovation: the effect of universities. J. Technol. Transf. 44, 2019, pp. 596-614, doi: 10.1007/s10961-017-9636-2
  - (4) Quyết định số 5753/QĐ-UBND ngày 12/12/2023 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về phê duyệt Đề án Đào tạo bồi dưỡng kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản trị tiên tiến, ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức
  - (5) và (6) Châu Tiến Lộc, Sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Quản lý công, 2023, Học viện Hành chính Quốc gia.
  - (7) Hồ Chí Minh, Toàn tập, t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.319