

Nguồn nhân lực quản lý đô thị tại các cơ quan quản lý nhà nước Thành phố Hồ Chí Minh: Nhu cầu và giải pháp

Phạm Tấn Hạ, Trương Thanh Thảo, Lê Khánh Hưng*

TÓM TẮT

Quản lý đô thị đứng trước nhiều thách thức của sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của quá trình đô thị hóa diễn ra trên cả nước. Những thách thức bao gồm vấn đề dân số và nhà ở, quản lý môi trường sống, quản lý hành chính, an ninh xã hội. Để cân bằng các vấn đề này, các đô thị rất cần phải có một đội ngũ nhân lực được trang bị kiến thức liên kết đa ngành nhằm đáp ứng giải quyết các vấn đề đa diện của đô thị. Bài nghiên cứu tập trung phân tích thực trạng đáp ứng yêu cầu chuyên môn hiện nay và nhu cầu về nguồn nhân lực trong công tác quản lý nhà nước về đô thị ở Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả cho thấy đội ngũ làm công tác quản lý đô thị hiện nay tại Thành phố Hồ Chí Minh có trình độ khá cao, song vẫn còn phải thông qua việc tự đào tạo và đào tạo nâng cao để đáp ứng yêu cầu công việc. Nguồn nhân lực này hiện vẫn còn thiếu ở một số lĩnh vực chuyên môn. Trong tương lai, Thành phố Hồ Chí Minh cần một số lượng nhân sự cho việc quản lý đô thị do sự phát triển nhanh của đô thị về kinh tế – xã hội, về không gian cũng như hệ thống hạ tầng đô thị. Để việc quản lý chuyên nghiệp và đem lại hiệu quả cao, cần xây dựng một chương trình đào tạo chuyên ngành Quản lý đô thị với một số đặc thù, cung cấp nguồn nhân sự cho hoạt động quản lý đô thị của Thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh thành phía Nam.

Từ khoá: nguồn nhân lực, quản lý nhà nước, quản lý đô thị, Thành phố Hồ Chí Minh

ĐẶT VẤN ĐỀ

Quản lý đô thị (QLĐT) là một chủ đề đã được nghiên cứu nhiều ở khía cạnh lý thuyết và thực tiễn, đặc biệt trong kỷ nguyên công nghệ và toàn cầu hóa của thế kỷ 21. Các mô hình QLĐT hiện nay hướng tới phát triển đô thị bền vững được xây dựng theo xu hướng phát triển đô thị thông minh, nhấn mạnh tầm quan trọng của kinh tế tri thức, tinh thần đổi mới, sáng tạo của công dân, nguồn lực tài chính hỗ trợ đổi mới và thu hút nhân tài¹. Sự phát triển cao về công nghệ, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo, sự chuyển đổi các hệ sinh thái xã hội, kinh tế và môi trường chắc chắn sẽ gây áp lực lớn, buộc các nhà lãnh đạo và các nhà hoạch định chính sách phải ứng phó².

Hiện nay, QLĐT được nhìn nhận ở các góc độ khác nhau. Dưới góc độ quản lý, QLĐT là một quá trình hoạt động liên tục của Nhà nước nhằm huy động nguồn lực, thực hiện các giải pháp để bảo đảm cho đô thị phát triển ổn định, bền vững, thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần của người dân trong sự hài hòa các lợi ích³. Dưới góc độ pháp luật, quản lý nhà nước (QLNN) đối với đô thị là sự can thiệp bằng quyền lực của mình (bằng pháp luật, thông qua pháp luật) vào các quá trình phát triển kinh tế – xã hội ở đô thị nhằm phát triển đô thị theo định hướng nhất định⁴. Khi phân chia thành các lĩnh vực cụ thể,

QLNN về đô thị được thể hiện ở hai phương diện: (1) Xác định lĩnh vực quản lý (gồm: QLNN đối với dân cư; QLNN về hoạt động kinh tế đô thị; quản lý trật tự trị an đô thị; quản lý cơ sở hạ tầng kỹ thuật của đô thị; quản lý cơ sở hạ tầng xã hội của đô thị); (2) Tổ chức bộ máy chính quyền để thực hiện QLNN ở đô thị⁵.

Tại Việt Nam, vấn đề QLĐT được quan tâm từ rất sớm, ngay từ năm 1990, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Quyết định số 132-HĐBT ngày 5/5/1990 về việc phân loại đô thị và phân cấp QLĐT. Theo đó, đô thị được phân thành 5 loại, và phân cấp quản lý theo từng loại đô thị. Vấn đề QLĐT cũng đã được các nhà nghiên cứu và quản lý phân tích ở nhiều góc độ⁶. Một số chuẩn mực trong QLĐT cũng được đề xuất như: QLĐT bằng Nhà nước pháp quyền; phân quyền và quản lý theo lãnh thổ; tiêu chuẩn hóa các quy chuẩn kỹ thuật và văn minh đô thị; huy động các nguồn lực tham gia phát triển đô thị⁷. Ở khía cạnh nguồn nhân sự cho hoạt động QLĐT, mô hình tư nhân hóa đối với một số dịch vụ công, trong đó nhân sự từ khu vực tư (mạng lưới nhân sự dùng chung) trở thành một mạng lưới quan trọng, đáng được xem xét như một cơ chế phối hợp và giải quyết vấn đề tập thể trong các hệ thống đô thị phân tán⁸.

Bên cạnh đó, về mặt chất lượng, trong bối cảnh sự phát triển của khoa học công nghệ, đội ngũ nhân sự

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Lê Khánh Hưng, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: lekhanhhung.dth@hcmussh.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 19-07-2023
- Ngày chấp nhận: 20-3-2024
- Ngày đăng: 31-3-2024

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v8i1.896>



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Hạ P.T, Thảo T.T, Hưng L.K. Nguồn nhân lực quản lý đô thị tại các cơ quan quản lý nhà nước Thành phố Hồ Chí Minh: Nhu cầu và giải pháp. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2024; 8(1):2306-2317.

QLĐT hiện nay mặc dù được đào tạo đúng chuyên ngành nhưng khả năng áp dụng kiến thức và kỹ năng đã được học vào công việc chưa cao. Các yếu tố chính ảnh hưởng đến việc áp dụng lý thuyết vào thực tế bao gồm các yếu tố cá nhân như động lực, thái độ, hiệu quả bản thân và các đặc điểm nhân cách; và các yếu tố tổ chức như sự hỗ trợ, khả năng đáp ứng, công việc, môi trường tổ chức và kết quả cá nhân⁹. Với những ưu điểm và hạn chế của nguồn nhân lực này, một số nghiên cứu trên thế giới cũng đề cập đến giải pháp nhằm nâng cao năng lực QLĐT cho nhân sự chuyên trách, trong đó có nhóm giải pháp về đào tạo. Các nhà nghiên cứu cho rằng đào tạo là một giải pháp chính của các nỗ lực nâng cao năng lực QLĐT, thông qua tăng cường vai trò của các cơ sở đào tạo trong quá trình xây dựng năng lực⁸. Các cơ sở đào tạo và hoạt động đào tạo phải được đặt trong các chính sách phát triển và các chương trình phát triển thể chế toàn diện¹⁰.

Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM), với dân số trên 10 triệu dân, là trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội và khoa học kỹ thuật, là động lực thúc đẩy tăng trưởng của khu vực phía Nam và cả nước. Trong 3 năm gần đây, TP.HCM đóng góp lần lượt khoảng 21,8%; 15,46% và 15,55% GDP cả nước¹¹. Mặc dù vậy, TP.HCM đã và đang trong quá trình phát triển đô thị và đứng trước những thách thức mang tính thời sự và đặc thù của một đô thị có mức tăng trưởng cao như ngập lụt, ô nhiễm môi trường, ùn tắc giao thông, quá tải dân số. Vì thế, công tác QLĐT có vai trò rất quan trọng trong sự phát triển của đô thị, nhất là các đô thị lớn như TP.HCM. Trong đó, đào tạo nguồn nhân lực có kỹ năng, có tư duy hệ thống để phát triển đô thị và vùng đô thị là một trong những trọng tâm.

Công tác đào tạo ngành quy hoạch và QLĐT đã được triển khai ở nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Tuy nhiên, bức tranh chung cho thấy ở các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam, vẫn còn tập trung nhiều ở khối kỹ thuật, chưa chú ý nhiều đến phần xã hội đô thị và công tác QLĐT. Trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa, cách mạng công nghiệp 4.0, cùng với áp lực đô thị hóa, ở các thành phố có quy mô lớn, việc quản lý khá phức tạp, yêu cầu nhân lực về QLĐT cũng cần cập nhật thường xuyên những kiến thức, phần mềm mới để ứng dụng trong QLĐT¹². Do đó, việc xây dựng các chương trình, bộ môn đào tạo QLĐT theo hướng chuyên môn hóa, hệ thống hóa với đầy đủ các kiến thức chuyên môn là cần thiết¹³.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Dữ liệu trong bài viết này được trích từ dữ liệu của Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLĐT” thực hiện năm 2023. Đề án thực hiện việc

thu thập dữ liệu định lượng bằng bảng hỏi và dữ liệu định tính bằng phương pháp phỏng vấn sâu. Khảo sát được thực hiện với cách thức chọn mẫu phi xác suất, áp dụng cách chọn mẫu tích lũy hay gia tăng (snow-ball sampling). Việc tìm kiếm mẫu dựa theo thông tin được một số đơn vị nghiên cứu đầu tiên cung cấp, giới thiệu, do đối tượng phỏng vấn thuộc nhiều cơ quan đơn vị khác nhau, trong mỗi cơ quan, tổ chức trên cũng có nhiều phòng ban/bộ phận với các chức năng khác nhau mà chỉ có một số nhất định có liên quan đến các lĩnh vực QLĐT. Đối với mẫu nghiên cứu định lượng, bài viết trích lọc 162 quan sát là những người đang làm việc tại các cơ quan QLNN bao gồm: Sở, Ban ngành; Phòng QLĐT các quận, huyện; UBND cấp quận, huyện và phường, xã.

Dữ liệu định tính được thu thập bằng phương pháp phỏng vấn sâu, 30 người được phỏng vấn là những người làm việc trong các cơ quan QLNN. Ngoài dữ liệu sơ cấp có được từ khảo sát, dữ liệu thứ cấp bao gồm: các báo cáo và tài liệu của các cơ quan ban ngành; các báo cáo và chương trình đào tạo của ngành học liên quan đến QLĐT tại các trường đại học và viện nghiên cứu; các tài liệu, sách, báo cáo nghiên cứu, bài viết trên các tạp chí về lĩnh vực QLĐT.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về đô thị tại TP.HCM

Hệ thống chính trị ở nước ta được tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Nguyên tắc này được tất cả các tổ chức trong hệ thống chính trị ở nước ta thực hiện, đảm bảo cho hệ thống chính trị có được sự thống nhất về tổ chức và hành động nhằm phát huy sức mạnh đồng bộ của toàn hệ thống cũng như của mỗi tổ chức trong hệ thống chính trị¹⁴. Trong lĩnh vực QLĐT, có thể thấy rằng hầu hết các cơ quan QLNN cấp trung ương và cấp địa phương đều ít nhiều liên quan đến mục tiêu ổn định và phát triển bền vững của đô thị. Điều này cũng cho thấy đặc thù của hệ thống chính trị và quản lý của Việt Nam là có tính tập trung và quản lý theo địa bàn.

Bộ máy QLNN về phát triển đô thị tại TP.HCM được thực hiện thông qua một cơ cấu tổ chức bao gồm Ủy ban Nhân dân (UBND) thành phố, các Sở chuyên môn, Ban quản lý (BQL) và UBND cấp quận, huyện. Với sự hỗ trợ của Văn phòng Ủy ban, một Phó Chủ tịch UBND thành phố được phân công chịu trách nhiệm quản lý và điều hành công tác phát triển đô thị. Bên dưới, các Sở chuyên môn như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Xây dựng, Sở Quy hoạch – Kiến trúc, Sở Giao thông Vận tải, Sở

Thông tin và Truyền thông có trách nhiệm quản lý các lĩnh vực đặc thù liên quan đến phát triển đô thị.

Bên cạnh đó, các BQL của thành phố như BQL Khu Nam, BQL Khu đô thị Thủ Thiêm, BQL Khu đô thị Tây Bắc, BQL Khu công nghệ cao, BQL các Khu chế xuất – Khu công nghiệp, BQL đường sắt đô thị được ủy quyền và phân cấp quản lý trong các lĩnh vực đặc thù. UBND cấp quận, huyện cũng tham gia vào công tác QLĐT trong phạm vi địa giới hành chính thông qua Phòng QLĐT và Phòng Tài nguyên Môi trường¹⁵. Ngoài ra, một số cơ quan khác đóng vai trò tham mưu cho UBND Thành phố trong việc xây dựng chính sách và ra quyết định như Viện Nghiên cứu phát triển TP.HCM và Trung tâm Điều hành chương trình chống ngập nước. Do quy mô đô thị và tính chất đặc thù, cùng với Hà Nội, TP.HCM là một trong hai địa phương có cả Sở Quy hoạch – Kiến trúc bên cạnh Sở Xây dựng (Hình 1).

Việc phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan có liên quan còn nhiều vấn đề và thách thức đặt ra, chẳng hạn việc thiếu quy định rõ ràng về phối hợp và liên kết giữa các Sở chuyên môn, BQL và UBND. Các cơ quan chuyên môn đôi khi gặp khó khăn trong việc ra quyết định do phải chịu sự quản lý từ cả Sở và UBND, việc phối hợp chưa được định rõ quy trình cụ thể. Tuy nhiên, một điểm sáng là TP.HCM đã triển khai mô hình các BQL và Tổ liên ngành để tăng cường hiệu quả quản lý và rút ngắn thời gian ra quyết định trong nhiều trường hợp đòi hỏi sự tham gia của nhiều bên liên quan. Do đó, việc xây dựng mô hình tổ chức chính quyền đô thị tại TP.HCM để thực hiện công tác quản lý một cách chuyên nghiệp là rất cần thiết. Trong đó, nguồn nhân lực để điều hành chính quyền đô thị hiệu quả phải được đào tạo để trở thành những công chức có chuyên môn và trách nhiệm, có khả năng ra quyết định đúng đắn thì mới có thể phát triển bền vững.

Thực trạng nguồn nhân lực QLĐT tại TP.HCM

Đội ngũ làm công tác QLNN về đô thị hiện nay tại TP.HCM khá đa dạng về lĩnh vực chuyên môn. Các nghiên cứu trước đây đã xác định QLĐT là một lĩnh vực rộng, bao hàm hầu hết các khía cạnh của QLNN như: quản lý dân cư, quản lý về hoạt động kinh tế đô thị, quản lý trật tự trị an đô thị, quản lý cơ sở hạ tầng kỹ thuật của đô thị, quản lý cơ sở hạ tầng xã hội của đô thị⁵. Do đó, ở góc độ chuyên môn, hiện nay, những người đang làm công tác QLNN về đô thị cũng cần có chuyên môn đa dạng và phù hợp với vị trí làm việc. Bên cạnh đó, trong quá trình tiếp nhận công việc, lực lượng lao động này cũng cần tham gia quá trình tự đào tạo hoặc nâng cao chuyên môn để đáp ứng được yêu cầu công việc trong lĩnh vực được phụ trách.

Đặc điểm của mẫu khảo sát: Dựa trên kết quả khảo sát định lượng, để làm rõ thực trạng nguồn nhân lực ngành QLĐT làm việc trong cơ quan QLNN, một số đặc điểm của nhóm này trong mẫu khảo sát sẽ được mô tả ở các khía cạnh về độ tuổi, thời gian làm việc tại cơ quan, trình độ chuyên môn và sự bồi dưỡng nâng cao trình độ trong quá trình công tác.

Đa số viên chức trong mẫu khảo sát trong độ tuổi từ 31 đến 40 (53,1%) và có thời gian làm việc tại các cơ quan QLNN từ khoảng 1 đến 5 năm (30,2%), từ 6 đến 10 năm (25,9%). Số viên chức làm việc lâu năm từ khoảng trên 15 năm đến 35 năm có tỷ lệ thấp nhất (19,8%). Về chức vụ, mẫu khảo sát có 19,8% là những người giữ vị trí người quản lý, gồm lãnh đạo cơ quan, lãnh đạo các phòng ban trực thuộc và trưởng nhóm công việc (Bảng 1).

Về trình độ học vấn và chuyên môn: Viên chức làm việc trong cơ quan QLNN có trình độ cao chiếm tỷ lệ khá cao, trong đó đại học chiếm 71,0% và sau đại học là 27,8%, chỉ có 1,2% là có trình độ phổ thông. Chuyên ngành được đào tạo của họ bao gồm: nhóm ngành luật và quản lý hành chính nói chung (25,3%), nhóm ngành kỹ thuật và quy hoạch (24,7%), và nhóm ngành tổng hợp về kinh tế – xã hội – môi trường (31,5%), nhân sự có chuyên ngành được đào tạo trực tiếp về QLĐT không nhiều (13,6%) (Bảng 2). Do đó, có thể thấy rằng viên chức đang làm việc trong các cơ quan QLNN, mặc dù hầu hết có trình độ chuyên học vấn cao, nhưng cũng cần phải bổ sung chuyên môn về QLĐT để thực hiện được công việc quản lý tại các cơ quan, tổ chức.

Hầu hết người trả lời được khảo sát có trình độ đại học, đây là một lợi thế để đảm nhận tốt công việc trong các cơ quan QLNN. Việc đào tạo chuyên ngành tại các cơ sở giáo dục đại học đem lại kiến thức và kỹ năng cơ bản cho người lao động để bắt đầu một công việc mới. Bên cạnh đó, trong quá trình làm việc, viên chức cũng phải tham gia các khóa học để nâng cao nghiệp vụ hoặc tự học hỏi từ thực tiễn công việc. Không chỉ riêng trong khối QLNN mà trong các doanh nghiệp, việc đào tạo nâng cao nghiệp vụ cũng là một giải pháp quan trọng để nguồn nhân lực đáp ứng được các yêu cầu chuyên biệt của từng cơ quan, tổ chức. Phần lớn viên chức trong mẫu khảo sát (71,0%) đều trả lời là họ có tự học để nâng cao nghiệp vụ và 61,7% được cơ quan cử đi đào tạo (Bảng 3). Điều này cho thấy các nghiệp vụ về QLĐT cũng cần được đưa vào như một trong các lĩnh vực cần bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho nhân sự phụ trách hoạt động QLNN hiện nay.

Về nhu cầu tuyển dụng, các vị trí công việc trong lĩnh vực QLNN về đô thị hiện nay thể hiện sự đa dạng về chuyên môn. Mỗi cơ quan ban ngành cấp thành phố đều đảm nhận chức năng quản lý trong một lĩnh vực



Hình 1: Tổ chức bộ máy QLNN về phát triển đô thị tại TP.HCM. Nguồn: Nhóm tác giả sửa đổi từ Trần Hoàng Nam ¹⁵

Bảng 1: Đặc điểm mẫu khảo sát người làm việc trong cơ quan QLNN tại TP.HCM

Đặc điểm		Tần suất (N = 162)	Tỷ lệ (%)
Giới	Nam	83	51,2
	Nữ	79	48,8
Nhóm tuổi	Dưới 30 tuổi	23	14,2
	Từ 31 - 40 tuổi	86	53,1
	Trên 40 tuổi	53	32,7
Số năm công tác	Từ 1 - 5 năm	49	30,2
	Từ 6 - 10 năm	42	25,9
	Từ 11 - 15 năm	39	24,1
	Trên 15 năm (16 - 35 năm)	32	19,8
Chức vụ	Lãnh đạo đơn vị	4	2,5
	Lãnh đạo phòng/ban chức năng trực thuộc đơn vị	19	11,7
	Trưởng nhóm công việc	6	3,7
	Không có chức vụ	130	80,2
	Khác	3	1,9

Nguồn: Dữ liệu Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLDT”, 2023

Bảng 2: Học vấn và chuyên môn của người làm việc trong cơ quan QLNN tại TP.HCM

Đặc điểm	Tần suất (N = 162)	Tỷ lệ (%)	
Trình độ học vấn	Trung học phổ thông	2	1,2
	Đại học	115	71,0
	Cao học	45	27,8
Chuyên ngành được đào tạo	Kinh tế, Xã hội, Quản lý môi trường	51	31,5
	Quản lý hành chính, Luật	41	25,3
	Kỹ thuật công trình, Kỹ sư, Quy hoạch	40	24,7
	QLĐT, Đô thị học, Quản lý nhà đất	22	13,6
	Ngành khác (Công nghệ thông tin, Máy tính, Mỹ thuật)	8	4,9

Nguồn: Dữ liệu Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLĐT”, 2023

Bảng 3: Hiện trạng về việc bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ của người làm việc trong cơ quan QLNN tại TP.HCM

	Không		Có		Tổng	
	N	%	N	%	N	%
Có bổ sung kiến thức – Tự học	47	29,0	115	71,0	162	100,0
Có bổ sung kiến thức – Cơ quan cử đi học	62	38,3	100	61,7	162	100,0

Nguồn: Dữ liệu Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLĐT”, 2023

cu thể và có những phòng ban phụ trách các mảng chuyên môn khác nhau. Theo kết quả khảo sát từ các viên chức, nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị họ đang công tác hiện nay thường tuyển dụng nhân sự có bằng cấp ở những nhóm ngành trong Bảng 4.

Số liệu trên cho thấy nhu cầu nhân sự làm công tác QLĐT hiện nay được tuyển dụng phần nhiều liên quan đến các nhóm ngành về quy hoạch – xây dựng đô thị và quản lý hành chính nói chung. Bốn nhóm ngành có đánh giá là được tuyển dụng nhiều tại các cơ quan Nhà nước được hỏi gồm: Quy hoạch vùng và đô thị (39,5%), Kỹ thuật xây dựng (45,7%), QLĐT và công trình (48,8%), Luật, hành chính, pháp lý (54,9%) (Bảng 4). Điều này cho thấy việc đào tạo nâng cao chuyên môn về QLĐT cho nhân sự đang làm việc tại các cơ quan quản lý và đào tạo mới đội ngũ nhân sự có chuyên ngành về QLĐT là rất cần thiết. Ở góc độ đáp ứng về mặt số lượng nhân sự, theo các viên chức trong mẫu khảo sát, 43,8% (tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý) người trả lời đánh giá rằng nguồn nhân lực tại các cơ quan QLNN hiện nay đã đảm bảo được khối lượng

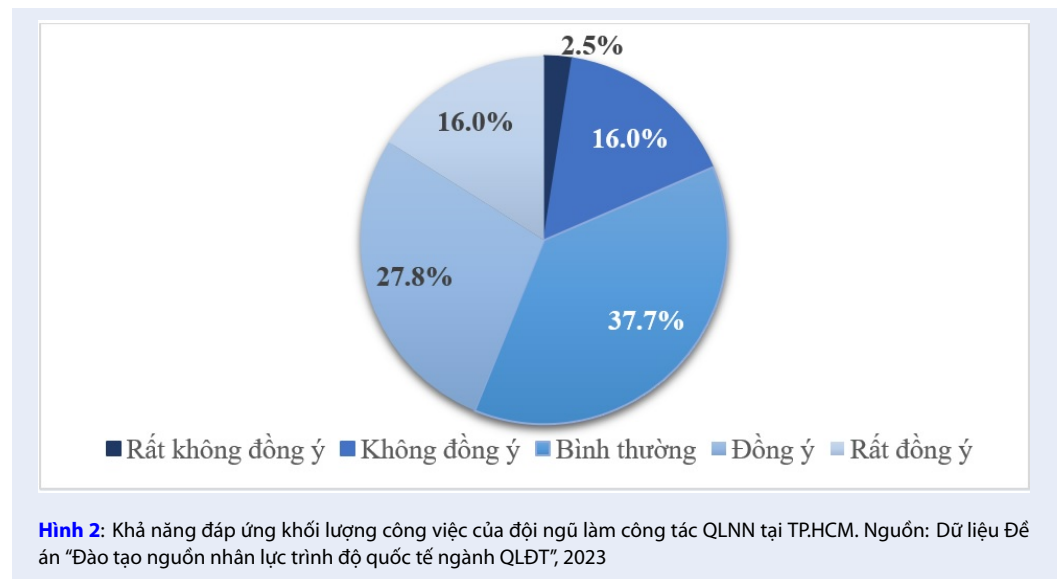
công việc tại cơ quan mà họ đang công tác. Trong khi đó, 37,7% đánh giá chỉ đáp ứng ở mức trung bình và 18,5% (tỷ lệ rất không đồng ý và không đồng ý) cho rằng nguồn nhân lực hiện nay không đáp ứng được với khối lượng công việc (Hình 2).

Nhìn chung, về thực trạng nguồn nhân lực trong lĩnh vực QLNN về đô thị, ở khía cạnh số lượng, các cơ quan QLNN hiện nay phần nào đã có được nguồn nhân sự để đảm bảo cho các hoạt động thường xuyên của họ. Tuy nhiên, khả năng đáp ứng khối lượng công việc hiện tại cũng được đánh giá chủ yếu ở mức trung bình. Về chuyên môn được đào tạo, đa số nhân sự có trình độ học vấn cao nhưng số lượng có chuyên ngành được đào tạo trực tiếp về QLĐT không nhiều. Trong quá trình làm việc, họ vẫn phải tự đào tạo hoặc được cơ quan cử đi học bổ sung kiến thức. Với nguồn nhân lực hiện có, tiềm năng vận hành bộ máy QLNN tại đô thị vẫn còn tình trạng thiếu nhân sự chưa có chuyên môn cao phù hợp và chưa thường xuyên sử dụng kiến thức chuyên môn trong hoạt động quản lý.

Bảng 4: Các nhóm ngành được tuyển dụng cho công việc tại các cơ quan QLNN

STT	Nhóm ngành	Số cơ quan/đơn vị	Tỷ lệ (%)
1	Công nghệ thông tin	34	21,0
2	Kiến trúc cảnh quan	37	22,8
3	Đô thị học	37	22,8
4	Xã hội học - Công tác xã hội	37	22,8
5	Chính trị học và QLNN	38	23,5
6	Quản lý tài nguyên và môi trường	47	29,0
7	Kế toán - Kiểm toán	49	30,2
8	Kiến trúc đô thị	55	34,0
9	Quy hoạch vùng và đô thị	64	39,5
10	Kỹ thuật xây dựng	74	45,7
11	QLĐT và công trình	79	48,8
12	Luật, hành chính, pháp lý	89	54,9
Tổng số câu trả lời (N)		162	

Nguồn: Dữ liệu Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLĐT”, 2023



Hình 2: Khả năng đáp ứng khối lượng công việc của đội ngũ làm công tác QLNN tại TP.HCM. Nguồn: Dữ liệu Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLĐT”, 2023

Nhu cầu về nguồn nhân lực QLĐT

Nguồn nhân lực QLĐT của TP.HCM nói riêng và các cán bộ, công chức, viên chức của TP.HCM nói chung vẫn đang phải đối mặt với vấn đề quá tải trong công việc. Thực tế cho thấy trong giai đoạn từ 2005 đến 2009, dân số thành phố tăng từ 6.291.055 lên 7.201.550, đến năm 2015 thì tăng lên 8.307.901 người, và tiếp tục đạt mốc 9.166.840 người vào năm 2021¹⁶. Số lượng dân số được thống kê chính thức có thể không bao gồm dân số trôi nổi hoặc người lưu trú, vốn cũng là một bộ phận dân số đóng góp nhiều cho

thành phố nhưng việc quản lý nhóm dân số này khá phức tạp. Sự tăng trưởng dân số từ năm 2005 đến hiện tại cho thấy cứ khoảng 5 năm, thành phố sẽ tăng thêm khoảng 1 triệu người. Giả sử mỗi cán bộ công chức phục vụ khoảng 150 người dân thì TP.HCM cần khoảng hơn 60.000 cán bộ. Trong khi đó, hiện nay, mỗi cán bộ của thành phố phục vụ khoảng 346 người, tức là số lượng cán bộ vẫn còn thiếu rất nhiều. Do đó, nhu cầu về nhân lực ngành QLĐT tại TP.HCM trong khoảng thời gian 15 năm tới vẫn rất lớn.

Trong vòng 5 năm tới, quá trình đô thị hóa của TP.HCM dự kiến sẽ tiếp tục tăng tốc. Khu vực ngoại thành gồm các huyện Cần Giò, Hóc Môn, Nhà Bè, Củ Chi và Bình Chánh có khả năng trở thành các thành phố hoặc quận theo định hướng của thành phố. Trong khi đó, khu vực trung tâm đô thị tiếp tục quá trình hội nhập quốc tế, trở thành một trong các trung tâm thương mại, tài chính quốc tế lớn của quốc gia và khu vực. Điều này sẽ tạo ra nhu cầu ngày càng tăng về nhu cầu nguồn nhân lực QLĐT cho TP.HCM.

Trong giai đoạn này, Nghị quyết của Trung ương về việc tăng cường cơ chế đặc thù mới cho thành phố cũng sẽ được đưa vào triển khai và hứa hẹn sẽ tạo nên đột phá mới trong khâu nhân sự. Giai đoạn tiếp theo là giai đoạn TP.HCM thích nghi với cơ chế mới. Chính quyền thành phố sẽ ban hành nhiều quyết định để cụ thể hóa cơ chế mới và qua đó thu hút được nguồn nhân lực QLĐT chất lượng cao.

Nguồn nhân lực hiện nay được đánh giá là vẫn còn thiếu trong hầu hết các lĩnh vực chuyên môn. Ý kiến từ phỏng vấn sâu cho thấy “*Nguồn nhân lực trong lĩnh vực này vẫn còn hạn chế, thiếu nguồn nhân lực có chuyên môn, đặc biệt là các kỹ sư, kiến trúc sư, các chuyên gia trong lĩnh vực kỹ thuật đô thị, quy hoạch đô thị, quản lý dự án, v.v.. Ngoài ra, trong lĩnh vực QLĐT, cần có một sự kết hợp giữa kiến thức chuyên môn và kỹ năng quản lý, đòi hỏi các nhân viên phải có khả năng giao tiếp, đàm phán, phối hợp công việc, giải quyết xung đột, v.v.. Tuy nhiên, không phải tất cả các chuyên gia đô thị đều có khả năng này*” (Nữ, vị trí làm việc: Sở Quy hoạch – Kiến trúc TP.HCM). Chúng tôi cũng đã thực hiện đánh giá quan điểm của cán bộ, viên chức đang làm công việc liên quan đến lĩnh vực QLĐT tại TP.HCM về nhu cầu nguồn nhân lực cho hoạt động quản lý, kết quả thu được như sau:

Dựa trên thang đo Likert từ 1 đến 5, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát đánh giá quan điểm của cán bộ, viên chức đang làm việc tại các Sở, ban ngành, UBND cấp quận, huyện phường xã về nhu cầu đối với nguồn nhân lực QLNN trong các lĩnh vực cụ thể. Kết quả thể hiện trong Hình 3 cho thấy nhu cầu về nguồn lực hiện nay trong các lĩnh vực đều cần thiết ở mức cao hơn trung bình và được phân thành các nhóm theo mức độ cần thiết, theo thứ tự sau:

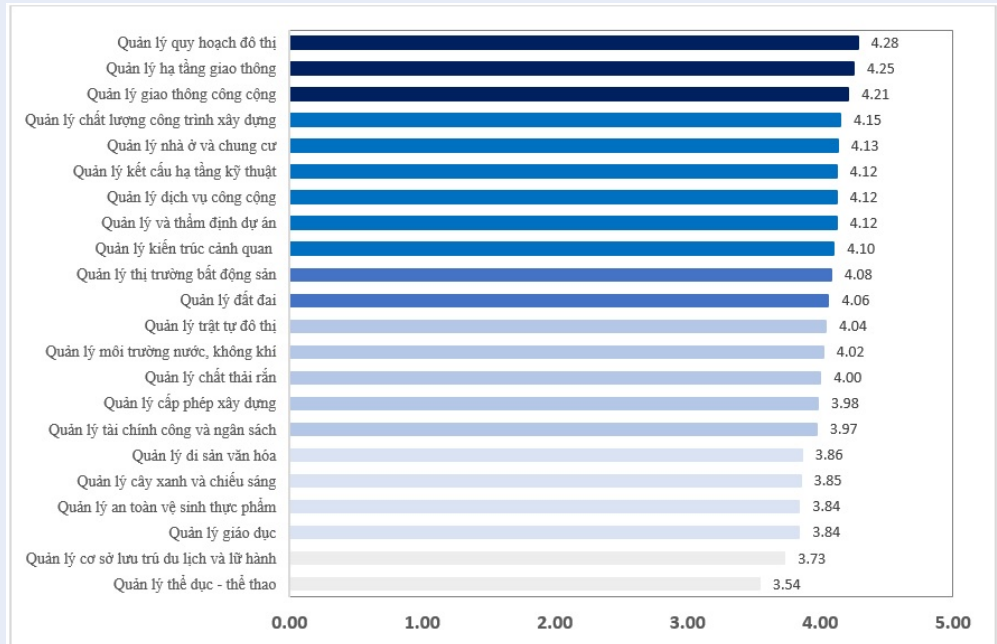
- Nhóm 1: Quản lý quy hoạch đô thị, quản lý hạ tầng giao thông, quản lý giao thông công cộng (điểm trung bình 4,21 – 4,28);
- Nhóm 2: Quản lý chất lượng công trình xây dựng, quản lý nhà ở và chung cư, quản lý kết cấu hạ tầng kỹ thuật, quản lý dịch vụ công cộng, quản lý và thẩm định dự án, quản lý kiến trúc cảnh quan, quản lý thị trường bất động sản, quản lý đất đai (điểm trung bình 4,06 – 4,15);

- Nhóm 3: Quản lý trật tự đô thị, quản lý môi trường nước, không khí, quản lý chất thải rắn, quản lý cấp phép xây dựng, quản lý tài chính công và ngân sách (điểm trung bình 3,97 – 4,04);
- Nhóm 4: Quản lý di sản văn hóa, quản lý xây xanh và chiếu sáng, quản lý an toàn vệ sinh thực phẩm, quản lý giáo dục (điểm trung bình 3,84 – 3,86);
- Nhóm 5: Quản lý cơ sở lưu trú du lịch và lễ hành, quản lý thể dục thể thao (điểm trung bình 3,54 – 3,73).

Trong các lĩnh vực chuyên môn, quy hoạch sử dụng đất và hệ thống hạ tầng giao thông, bao gồm cả giao thông công cộng được xem là các vấn đề quan trọng, hình thành nên các trục xương sống cho sự vận hành và phát triển của một đô thị. Quy hoạch hệ thống hạ tầng giao thông của thành phố đã được duyệt từ nhiều năm trước nhưng tốc độ triển khai khá chậm, chỉ mới thực hiện được 35%, trong đó có cả hệ thống giao thông công cộng. Tuyến Metro số 1 (Bến Thành – Suối Tiên) đã cận kề ngày đi vào hoạt động nhưng đang thiếu hụt nhân sự để quản lý, bảo trì, vận hành và chuyển giao công nghệ¹⁷. Đây đều là các vấn đề lớn mà đô thị TP.HCM đang phải đối mặt, đòi hỏi thành phố phải cần đến các chuyên gia và chuyên viên có kỹ năng và kiến thức về quy hoạch đô thị thông minh, phát triển bền vững, quản lý hạ tầng.

Các lĩnh vực quản lý mang tính chất vi mô hơn như quản lý nhà ở và chung cư, thị trường bất động sản và đất đai; quản lý kết cấu hạ tầng kỹ thuật, quản lý và thẩm định dự án, dịch vụ công cộng và kiến trúc cảnh quan được đánh giá là có nhu cầu cấp thiết về nguồn nhân lực với điểm trung bình cũng khá cao, nhưng thấp hơn nhóm 1. Đất đai trong đô thị có tính đa dạng về mục đích sử dụng nhằm phục vụ cho nhiều hoạt động có chức năng khác nhau. Bên cạnh đó, nhà ở và bất động sản cũng gắn liền với sự phát triển dân số và kinh tế xã hội, có vai trò trong việc tạo lập không gian sống trong đô thị. Trong công tác quản lý nhà ở và thị trường bất động sản, việc xây dựng các khu đô thị mới hoặc cải tạo, mở rộng các khu đô thị hiện có đang dẫn đến sự phát triển của các khu dân cư và xây dựng các công trình nhà ở. Điều này cũng dẫn đến sự cần thiết của các lĩnh vực quản lý kết cấu hạ tầng kỹ thuật, thẩm định dự án, dịch vụ công và kiến trúc cảnh quan của khu vực. Trong khi đó, các lĩnh vực về quản lý môi trường (nước, không khí, chất thải rắn), quản lý cấp phép xây dựng, quản lý trật tự đô thị, quản lý tài chính công và ngân sách được đánh giá là có nhu cầu nguồn nhân lực không quá cao (nhóm 3).

Các lĩnh vực còn lại ở nhóm 4 và nhóm 5 như quản lý di sản văn hóa, cây xanh và chiếu sáng, an toàn vệ sinh



Hình 3: Đánh giá nhu cầu về nguồn nhân lực QLNN về đô thị trong các lĩnh vực chuyên môn cụ thể. Nguồn: Dữ liệu Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLĐT”, 2023

thực phẩm, cơ sở lưu trú và dịch vụ du lịch lễ hành, thể dục – thể thao chưa có nhu cầu cao về nguồn nhân lực QLNN trong bối cảnh hiện nay. Mặc dù có vai trò nhất định trong công tác quản lý và phát triển đô thị, nhưng các lĩnh vực này vẫn đang được đánh giá là chưa tạo được sự quan tâm và phạm vi ảnh hưởng lớn đến quá trình phát triển đô thị nói chung, nên nhu cầu về nhân lực tại các lĩnh vực này cũng có đánh giá thấp hơn.

Nhìn chung, nhu cầu về nguồn nhân lực cho các lĩnh vực quản lý và phát triển đô thị quản lý đều được đánh giá ở mức độ cần thiết tương đối cao. Trong đó, quản lý quy hoạch đô thị, hạ tầng giao thông và giao thông công cộng là các lĩnh vực đang được đánh giá là có nhu cầu về nguồn nhân lực cấp thiết nhất. Tiếp theo đó là các lĩnh vực quản lý mang tính chất vi mô hơn như quản lý nhà ở và chung cư, thị trường bất động sản và đất đai; quản lý kết cấu hạ tầng kỹ thuật, quản lý và thẩm định dự án, dịch vụ công cộng và kiến trúc cảnh quan. Còn các lĩnh vực gồm quản lý di sản văn hóa, cây xanh và chiếu sáng, an toàn vệ sinh thực phẩm, cơ sở lưu trú và dịch vụ du lịch lễ hành, thể dục – thể thao được đánh giá là có nhu cầu về nguồn nhân lực không cấp thiết bằng các lĩnh vực quản lý khác.

Các đề xuất về đào tạo nguồn nhân lực QLĐT

Mặc dù kết quả khảo sát cho thấy trình độ học vấn của đội ngũ đang làm việc tại các cơ quan QLNN tại TP.HCM hiện nay đã đạt được đa số ở trình độ đại học nhưng do có sự đa dạng về lĩnh vực QLĐT và các vị trí công việc so với các chuyên ngành được cấp mã đào tạo nên một số vị trí công việc cần được cập nhật, bổ sung kiến thức chuyên môn và kỹ năng để nhân sự trở nên chuyên nghiệp hơn, phù hợp với bối cảnh phát triển đô thị hiện đại và hội nhập quốc tế. Ở góc độ nhu cầu nhân sự QLĐT cho các cơ quan QLNN tại đô thị hiện nay, chúng tôi có một vài kiến nghị như sau:

Về lĩnh vực chuyên môn trong chương trình đào tạo: Kết quả khảo sát cho thấy một số mảng kiến thức chuyên ngành cần được chú trọng hơn trong đào tạo nhân sự QLĐT, gồm: với khía cạnh quy hoạch và kỹ thuật thì cần chú trọng nhiều hơn đến quy hoạch sử dụng đất và hệ thống hạ tầng giao thông, bao gồm cả giao thông công cộng; với khía cạnh quản lý mang tính chất vi mô như quản lý nhà ở và chung cư, thị trường bất động sản và đất đai thì quản lý kết cấu hạ tầng kỹ thuật, quản lý và thẩm định dự án, dịch vụ công cộng và kiến trúc cảnh quan, là những lĩnh vực chuyên môn được đánh giá là có nhu cầu cấp thiết cho người thực hiện công tác QLĐT. Điều này cũng phù

hợp với đặc điểm thể chế và quản lý tại Việt Nam, việc quản lý nói chung cần được phát triển theo diện rộng liên quan đến nhiều ngành, nhiều lĩnh vực¹⁸.

Về chương trình đào tạo: Kết quả khảo sát về mức độ sử dụng 4 nhóm năng lực (Hình 4) cho thấy các năng lực mà người trả lời thường sử dụng trong công việc quản lý của mình gồm:

- Năng lực kỹ thuật: kiến thức chuyên sâu đáp ứng mục tiêu phát triển của đơn vị, kỹ thuật, quy trình hoạt động, khả năng sử dụng phương tiện truyền thông, viết mã, sử dụng phần mềm, bảo mật CNTT, vận hành hệ thống và quản lý dự án.
- Năng lực về phương pháp luận: phân tích có hệ thống, định hướng, nghiên cứu, ra quyết định, giải quyết mâu thuẫn, giải quyết vấn đề, sáng tạo, tư duy doanh nhân.
- Năng lực xã hội: kỹ năng đa văn hóa, ngôn ngữ, giao tiếp, tạo mạng lưới, làm việc nhóm, thương lượng/ hợp tác, truyền tải kiến thức, lãnh đạo.
- Năng lực cá nhân: linh hoạt, chấp nhận thay đổi, động lực học hỏi, làm việc dưới áp lực cao, tư duy bền vững, tuân thủ quy định.

Kết quả phân tích 04 nhóm năng lực cho thấy viên chức sử dụng năng lực cá nhân ở mức độ cao trong công việc, tiếp đó là năng lực về phương pháp luận. Tuy nhiên, các năng lực kỹ thuật (trong đó có năng lực nghề nghiệp) và năng lực xã hội chưa được phát huy tốt. Kết quả từ phỏng vấn sâu cũng cho thấy để đảm nhận tốt vị trí QLĐT thì nhân sự cần “*sử dụng thành thạo phần mềm chuyên dụng, phân tích và tổng hợp số liệu kỹ thuật, tiếp cận đọc hiểu các Luật và các quy định chuyên ngành có liên quan*” và có các “*kỹ năng mềm: kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm và làm việc độc lập, sử dụng tốt ngoại ngữ*” (Nam, vị trí làm việc: UBND Quận). Từ đó cho thấy chương trình đào tạo về QLĐT bên cạnh các môn học có tính chuyên môn, cần chú trọng đến các môn học có tính phân tích, tư duy và khả năng sử dụng ngoại ngữ để hội nhập quốc tế, tích hợp yếu tố công nghệ thông tin để phù hợp với bối cảnh phát triển đô thị và toàn cầu hóa; đồng thời chú trọng đến đào tạo các kỹ năng trong nhóm năng lực xã hội để có thể áp dụng linh hoạt trong công việc và xử lý các tình huống phát sinh.

Về quy mô và cách thức thực hiện chương trình đào tạo QLĐT: cần có chương trình đào tạo phù hợp với tiêu chuẩn và chương trình đào tạo chuyên ngành tương tự từ các nước trên thế giới để đảm bảo tính hội nhập. Bên cạnh đó, với đặc thù của hệ thống quản lý, đảm bảo rằng người học chuyên ngành QLĐT cần được trang bị kiến thức chuyên môn về QLĐT có thể làm

việc được trong nhiều lĩnh vực quản lý và kỹ năng cần thiết để áp dụng trong công việc.

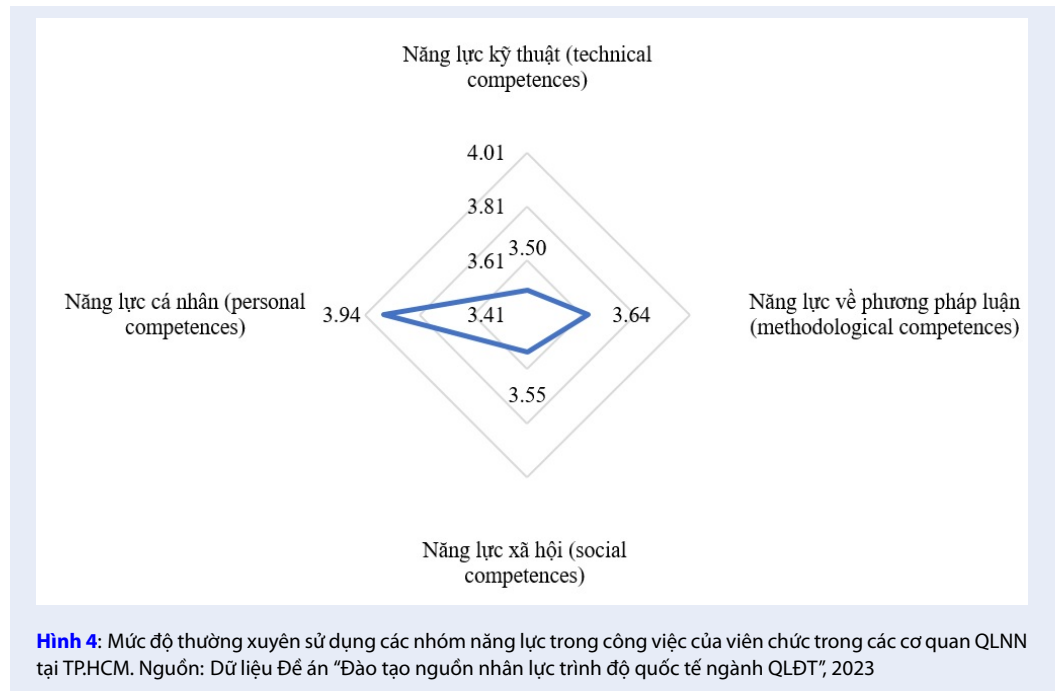
Bên cạnh đó, kết quả phân tích thực trạng và nhu cầu nhân sự QLĐT cho thấy rằng chương trình đào tạo QLĐT cần đảm bảo cung cấp được nguồn nhân sự có trình độ cơ bản nhất là cử nhân về QLĐT, và các cấp học cao hơn dành cho những người theo hướng nghiên cứu chuyên sâu về QLĐT. Bậc học cử nhân là ưu tiên để cung cấp ngay cho thành phố nguồn nhân sự chuyên nghiệp trong thời gian ngắn để đáp ứng nhu cầu về nhân sự QLĐT trong thời gian sắp tới. Bên cạnh đó, cần có các khóa học phù hợp với viên chức là lãnh đạo, quản lý và viên chức trực tiếp thực hiện hoạt động quản lý. Việc đào tạo theo chương trình chính thức cũng là cách để hệ thống hóa kiến thức và kỹ năng quản lý. Do họ có giới hạn về thời gian tham gia học tập nên các lớp học ngắn hạn hoặc định kỳ là phù hợp với nhóm viên chức đương nhiệm.

Ngoài ra, việc học tập từ thực tế cũng là xu hướng mang tính quốc tế hiện nay, do vậy, chương trình đào tạo QLĐT cần tích hợp các hoạt động học tập thực tế qua các kỳ thực tập tại các cơ quan ban ngành QLNN. Để thực hiện được điều này, cũng cần có sự tham gia và đồng thuận từ chính quyền thành phố.

KẾT LUẬN

QLĐT là một lĩnh vực đòi hỏi kiến thức chuyên ngành và liên ngành của nhiều lĩnh vực, từ quản lý hạ tầng kỹ thuật đến quản lý các vấn đề xã hội. Vì vậy, những người ở vị trí lãnh đạo cần phải có đủ năng lực vận hành cả bộ máy quản lý với các yêu cầu chuyên môn khác nhau, còn viên chức thực hiện một chức năng trong hệ thống quản lý cũng cần có những kiến thức chung về QLĐT. Đối với TP.HCM, về mặt trình độ và năng lực của đội ngũ nhân sự QLĐT, khảo sát cho thấy những người trả lời đang làm việc tại các cơ quan quản lý hầu hết có trình độ học vấn cao, thuận lợi để đảm nhận công việc tại các cơ quan QLNN. Phần lớn cán bộ viên chức trong mẫu khảo sát cũng đã có thời gian làm việc trên 5 năm và trong quá trình làm việc, họ đã tự học hỏi hoặc được cơ quan cử đi học nâng cao chuyên môn để đáp ứng yêu cầu công việc. Tuy nhiên, về mặt số lượng, nguồn nhân lực này được đánh giá là vẫn còn thiếu so với khối lượng công việc tại các đơn vị.

Trong tương lai, việc phát triển nhanh về cơ sở hạ tầng cũng như phát triển kinh tế – xã hội và đổi mới hệ thống quản lý tại TP.HCM sẽ đòi hỏi nguồn nhân lực chuyên nghiệp cả về số lượng và chất lượng. Hiện nay, nguồn nhân lực QLĐT tại TP.HCM được đánh giá là cần thiết ở hầu hết các lĩnh vực chuyên môn của công tác quản lý tại đô thị. Tuy nhiên, nhu cầu về nhân sự quản lý ở khía cạnh kỹ thuật được xem là cần thiết,



như quản lý quy hoạch, hạ tầng, giao thông, nhà đất, dự án, dịch vụ công, kiến trúc cảnh quan. Đối với các lĩnh vực quản lý đời sống xã hội, nhu cầu nhân sự có phần ít cấp thiết hơn, như quản lý di sản văn hóa, cây xanh và chiếu sáng, an toàn vệ sinh thực phẩm, dịch vụ du lịch, thể dục – thể thao.

Đào tạo nguồn nhân lực QLĐT chuyên nghiệp được xem là giải pháp hiệu quả cho vấn đề nguồn nhân lực QLĐT hiện tại và tương lai. Xây dựng chương trình đào tạo chuyên ngành QLĐT ở tầm quốc tế là điều cần thiết để cung cấp nhân sự có chuyên môn cao và phù hợp cho công tác QLĐT của TP.HCM và các tỉnh thành phía Nam. Để làm được điều này, chương trình đào tạo cần đảm bảo tính đa dạng về chuyên môn để bao quát hầu hết các lĩnh vực quản lý đô thị, cần xây dựng theo chuẩn quốc tế để đảm bảo tính hội nhập, và phải đảm bảo phát triển toàn diện cho người học về các năng lực chuyên môn, tư duy và các kỹ năng. Ngoài ra, chương trình đào tạo QLĐT cần được xây dựng với nhiều loại hình, gồm cả trình độ cử nhân, cao học và các lớp ngắn hạn để đáp ứng nhu cầu cho nhiều cấp độ quản lý của thành phố trong thời gian tới.

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ TP.HCM theo hợp đồng số 25/2022/HĐ-QKHCN ngày 24 tháng 8 năm 2022.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BQL: Ban quản lý
 QLĐT: Quản lý đô thị
 QLNN: Quản lý nhà nước
 TP.HCM: Thành phố Hồ Chí Minh
 UBND: Ủy ban Nhân dân

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bản thảo này không có xung đột lợi ích

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Tác giả Phạm Tấn Hạ: Chỉ đạo thực hiện, góp ý nội dung bản thảo;

Tác giả Trương Thanh Thảo: Tổng hợp và xử lý dữ liệu, viết các phần *Phương pháp nghiên cứu*, *Tổng quan*, *Kết quả nghiên cứu và thảo luận* và *Kết luận*;

Tác giả Lê Khánh Hưng: Viết các phần *Giới thiệu*, *Kết quả nghiên cứu và thảo luận*, hoàn thiện bảng biểu, tóm tắt, tài liệu tham khảo và tổng thể cho bài viết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Makiela ZJ, Stuss MM, Mucha-Kuś K, Kinelski G, Budziński M, Michałek J. Smart City 4.0: Sustainable Urban Development in the Metropolis GZM. Sustainability. 2022;14(6):3516. Available from: <https://doi.org/10.3390/su14063516>.
- Rashid AA. The Fourth Industrial Revolution impact to the future of sustainable urban development in Malaysia. Urbanice Malaysia, 8:1-25; 2018.
- Cương VK. Chính sách đô thị - tầm nhìn bao quát và hệ thống của nhà quản lý đô thị. Hà Nội: NXB Xây dựng; 2017.
- Hương ND, Đoàn NH. Giáo trình Quản lý đô thị. Hà Nội: NXB Thống kê; 2003.

5. Lâm HX. Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản lý đô thị ở nước ta hiện nay [Internet]. Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp. 2023;01+02(473+474). Available from: <http://www.lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=211618>.
6. Quyết định số 132-HĐBT ngày 5/5/1990 Về việc phân loại đô thị và phân cấp quản lý đô thị;1990. Available from: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Quyết-dinh-132-HĐBT-phan-loai-do-thi-va-phan-cap-quan-ly-do-thi-37945.aspx>.
7. Hòa NM. Quản lý đô thị: 10 chuẩn mực vàng [Internet]. Tuổi Trẻ Chủ Nhật;2004. Available from: <https://tuoitre.vn/quan-ly-do-thi-10-chuan-muc-vang-14951.htm>.
8. Scott TA, Greer RA. Polycentricity and the hollow state: Exploring shared personnel as a source of connectivity in fragmented urban systems. Policy Studies Journal. 2019;47(1):52–76. Available from: <https://doi.org/10.1111/psj.12289>.
9. Abili K, Kharrazi SK, Sobhaninejad M, Youzbashi A. Developing an Effective Model of Learning Transfer in order to Return on Investment in the Development of Human Resources Emphasising on Urban Management. Journal of Urban Economics and Management. 2015;3(11):79–98.
10. Peltenburg M., Wit J, Davidson, F. Capacity building for urban management: learning from recent experiences. Habitat International. 2000;24(4):363–373. Available from: [https://doi.org/10.1016/S0197-3975\(00\)00003-5](https://doi.org/10.1016/S0197-3975(00)00003-5).
11. Ngọc B. Kịch bản nào cho tăng trưởng kinh tế TP.HCM năm 2023 [Internet]. Báo Tuổi trẻ;2023. Available from: <https://tuoitre.vn/kich-ban-nao-cho-tang-truong-kinh-te-tp-hcm-nam-2023-20230415120843014.htm>.
12. Tân DP. Một số ý kiến về: “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành Quản lý đô thị trên địa bàn TP.HCM. Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQG-HCM”: Hội thảo quốc tế “Ngành Quản lý đô thị - Thực trạng và Giải pháp”. 2023;.
13. Hòa NT. Xây dựng chương trình bồi dưỡng chuyên ngành quản lý đô thị - Một việc làm mang tính cấp bách tại thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Sài Gòn Đầu tư & Xây dựng; 2022;.
14. Thành Đoàn TP.HCM. Hệ thống chính trị ở nước ta;2006. Available from: <http://www.thanhdoan.hochiminhcity.gov.vn/ThanhDoan/webtd/News/1225>.
15. Nam TH. Quản lý tích hợp hướng tới xây dựng đô thị thông minh tại Thành phố Hồ Chí Minh. Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQG-HCM và Học viện Cán bộ TP.HCM: Hội thảo khoa học “TP.HCM trong mạng lưới các thành phố thông minh ở ASEAN: Cơ hội và thách thức”. 2019;.
16. Chi cục Thống kê TP.HCM. Niên giám thống kê TP.HCM 2005 - 2021;.
17. Minh G. Metro Bến Thành - Suối Tiên nguy cơ thiết nhân sự vận hành [Internet]. Báo VNExpress;2023. Available from: <https://vnexpress.net/metro-ben-thanh-suoi-tien-nguy-co-thieu-nhan-su-van-hanh-4590331.html>.
18. Hòa NM. Cơ chế quản lý nào nào để cho TP.HCM vượt trội. Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQG-HCM: Hội thảo quốc tế “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ quốc tế ngành QLĐT: Thực trạng và giải pháp”. 2023;.

Human resources for urban administration at state management agencies in Ho Chi Minh City: Imperatives and solutions

Pham Tan Ha, Truong Thanh Thao, Le Khanh Hung*

ABSTRACT

Urban management confronts various challenges posed by the escalating urbanization process unfolding throughout the entire nation. These challenges encompass population and housing issues, environmental governance, administrative management, and social security. In order to attain equilibrium amidst these issues, urban areas necessitate an adept workforce equipped with interdisciplinary knowledge to effectively address the multifaceted concerns encountered in urban settings. This paper concentrates on a comprehensive analysis of the prevailing state of competency fulfillment and the requisites for human resources in the domain of state administration related to urban areas in Ho Chi Minh City. The findings reveal that the existing human resource pool engaged in urban management in Ho Chi Minh City exhibits a commendable level of proficiency. However, ongoing self-training and advanced professional development remain indispensable for meeting occupational demands. There persists a scarcity of human resources in certain specialized sectors. Subsequently, given the swift evolution of the urban landscape encompassing socio-economic development, spatial expansion, and urban infrastructure, Ho Chi Minh City necessitates a substantial workforce for proficient urban management in the coming years. To foster professional management practices and yield optimal outcomes, it is imperative to formulate a specialized Urban Management curriculum catering to the distinctive requirements of Ho Chi Minh City, providing a steady stream of capable human resources for urban management endeavors in Ho Chi Minh City and the neighboring southern provinces and cities.

Key words: human resources, state administration, urban management, Ho Chi Minh City

University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM, Vietnam

Correspondence

Le Khanh Hung, University of Social Sciences and Humanities, VNUHCM, Vietnam

Email:
lekhanhhung.dth@hcmussh.edu.vn

History

- Received: 19-07-2023
- Accepted: 20-3-2024
- Published Online: 31-3-2024

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjssh.v8i1.896>



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Ha P T, Thao T T, Hung L K. **Human resources for urban administration at state management agencies in Ho Chi Minh City: Imperatives and solutions.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2024, 8(1):2306-2317.