TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Lâm Đồng “trải thảm đỏ” hút nhân tài y tế

15:13 24/05/2026

Trong cuộc đua giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao sau sáp nhập, tỉnh Lâm Đồng đang cho thấy quyết tâm mạnh mẽ khi tung ra hàng loạt chính sách đãi ngộ “chưa từng có” dành cho nhân tài, đặc biệt trong lĩnh vực y tế.



Một tiết mục văn nghệ chào mừng Đại hội Điều dưỡng tỉnh Lâm Đồng lần thứ I. Ảnh: P.N.

Tuy nhiên, trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực ngày càng khốc liệt, bài toán đặt ra không chỉ là “mời được người tài”, mà còn là làm sao để họ ở lại, cống hiến lâu dài và xem Lâm Đồng như quê hương thứ hai của mình.

Mạnh tay chi đãi ngộ để hút người giỏi

Theo báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng gửi Bộ Nội vụ về kết quả triển khai chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, cả ba địa phương trước khi sáp nhập gồm Lâm Đồng, Bình Thuận và Đắk Nông đều đã xây dựng những cơ chế ưu đãi riêng nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là bác sĩ và chuyên

gia y tế.

Tại Lâm Đồng (cũ), chính sách hướng đến nhiều nhóm đối tượng như giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa và cử nhân giỏi. Mức hỗ trợ cao nhất lên tới 500 triệu đồng dành cho giáo sư, 400 triệu đồng với phó giáo sư và 250 triệu đồng cho tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa II. Ngoài ra còn có chính sách hỗ trợ thuê, mua nhà ở xã hội cùng nhiều chế độ khuyến khích nghiên cứu, học tập.

Đến nay, địa phương đã có 34 trường hợp được hưởng chính sách, trong đó ngành y tế chiếm phần lớn với 25 nhân sự, gồm 9 bác sĩ chuyên khoa II và 16 bác sĩ chuyên khoa I.

Trong khi đó, Đắk Nông (cũ) lựa chọn tập trung gần như toàn bộ nguồn lực cho lĩnh vực y tế – ngành đang thiếu hụt nhân lực nghiêm trọng. Một bác sĩ chuyên khoa II có thể nhận tới 400 triệu đồng tiền thu hút, chưa kể phụ cấp hàng tháng và hỗ trợ bổ sung nếu làm việc tại vùng khó khăn. Tổng cộng địa phương đã thu hút được 21 bác sĩ với kinh phí chi trả gần 6 tỷ đồng.

Đáng chú ý nhất là Bình Thuận (cũ) với chính sách được đánh giá là “mạnh tay” hàng đầu khu vực. Một bác sĩ trình độ tiến sĩ hoặc chuyên khoa II có thể nhận ngay 800 triệu đồng hoặc chọn phương án nhận 80 triệu đồng mỗi năm trong vòng 10 năm. Địa phương này còn triển khai mô hình “mời bác sĩ theo dự án”, chi trả tới 80 triệu đồng/tháng cho thời gian làm việc thực tế, đi kèm hỗ trợ nhà ở, đi lại và thưởng tối đa 1 tỷ đồng khi hoàn thành dự án.

Đến nay, Bình Thuận (cũ) đã có 127 bác sĩ được hưởng chính sách đãi ngộ, đồng thời cử 69 viên chức đi đào tạo sau đại học với tổng kinh phí gần 8,5 tỷ đồng.



Một ca mổ nội soi tại Bệnh viện Đa khoa Bình Thuận. Ảnh: P.N.

Không chỉ thu hút, mà phải biết trọng dụng

Việc các địa phương chuyển từ tư duy "kêu gọi cống hiến" sang cạnh tranh bằng thu nhập, môi trường sống và cơ hội nghề nghiệp được xem là bước chuyển đáng chú ý của khu vực công trong bối cảnh mới. Tuy nhiên, thực tế cũng cho thấy một nghịch lý: Dù chi mạnh tay, số lượng chuyên gia đầu ngành, bác sĩ giỏi hay nhân lực công nghệ cao về làm việc lâu dài vẫn còn khá hạn chế. Phần lớn nhân sự được thu hút là bác sĩ trẻ hoặc mới tốt nghiệp.

Nguyên nhân không chỉ nằm ở mức thu nhập. Trong bối cảnh các bệnh viện tư nhân, tập đoàn công nghệ và doanh nghiệp lớn sẵn sàng trả lương cao gấp nhiều lần, khu vực công khó có thể cạnh tranh chỉ bằng khoản hỗ trợ ban đầu.

Điều mà nhiều chuyên gia quan tâm hơn là môi trường làm việc, cơ hội phát triển chuyên môn, khả năng nghiên cứu, quyền tự chủ và cơ chế đánh giá minh bạch.

Một bác sĩ giỏi khó có thể gắn bó lâu dài nếu thiếu trang thiết bị hiện đại, áp lực thủ tục hành chính còn lớn và cơ hội phát triển nghề nghiệp bị giới hạn. Tương tự, các chuyên gia công nghệ hay nhà khoa học cũng cần một môi trường đủ cởi mở để sáng tạo, được trao quyền và được ghi nhận đúng năng lực.

Chính vì vậy, định hướng mới của tỉnh Lâm Đồng sau sáp nhập đang được đánh giá là bước chuyển tích cực khi không dừng lại ở việc "thu hút", mà tiến tới "trọng dụng" nhân tài.

Địa phương đang xây dựng các cơ chế hiện đại hơn như mạng lưới tiến cử nhân tài, hệ thống đề cử minh bạch, tăng quyền chủ động cho đơn vị sử dụng chuyên gia, đồng thời hướng tới cơ chế lương thưởng gắn với hiệu quả công việc.



Bác sĩ giỏi vẫn là nhân sự mà Lâm Đồng đang thu hút, trọng dụng. Ảnh: P.N.

Tiền có thể mở cửa, nhưng niềm tin mới giữ được người tài

Sau hợp nhất, Lâm Đồng không chỉ mở rộng về địa giới mà còn bước vào cuộc cạnh tranh nhân lực chất lượng cao đầy khốc liệt với nhiều địa phương và khu vực tư nhân.

Hàng trăm tỷ đồng đầu tư cho chính sách đãi ngộ có thể giúp mở cánh cửa đón người giỏi. Nhưng để họ thực sự ở lại, cống hiến lâu dài và xem nơi đây là quê hương thứ hai, điều quan trọng hơn cả vẫn là một môi trường biết trọng dụng tài năng, dám trao cơ hội và đủ niềm tin để người giỏi phát huy hết giá trị của mình.

Bởi trong cuộc đua nhân tài hôm nay, điều giữ chân con người không chỉ là mức hỗ trợ bao nhiêu tiền, mà là họ có được làm đúng năng lực, được ghi nhận xứng đáng và nhìn thấy tương lai nghề nghiệp lâu dài hay không.

Hoàng Phương (t/h)