

# CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN, THU HÚT, TRỌNG DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HIỆN NAY

NGUYỄN THU HUYỀN (\*)

**Tóm tắt:** Chính sách phát triển, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng dụng nhân tài là một trong những giá trị cơ bản tạo nên sự thịnh vượng của quốc gia. Làm thế nào để thu hút, phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao để xây dựng nền hành chính hiện đại, góp phần xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam là điều mà Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm. Bài viết phân tích và đưa ra một số giải pháp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao để góp phần xây dựng nền hành chính phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, khoa học, trong sạch, công khai, minh bạch, tạo môi trường thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

**Từ khóa:** Cơ quan hành chính nhà nước; nhân lực chất lượng cao; nhân tài; phát triển nguồn nhân lực.

**Abstract:** The policy on developing and attracting high-quality human resources and utilizing talents is one of the fundamental values that create the national prosperity. How to attract and develop high-quality human resources to build a modern administration, contribute to building and improving the socialist rule-by-law state of Vietnam is the question that our Party and State have always paid a lot of attention to. This paper analyzes and proposes a number of solutions to attract high-quality human resources to contribute to building a democratic, rule-by-law, professional, modern, scientific, clean, public, transparent administration that serves the people and creates a favorable environment for the citizens and businesses.

**Keywords:** State administrative agencies; high-quality human resources; talent; human resource development.

Ngày nhận bài: 25/9/2024

Ngày biên tập: 02/10/2024

Ngày duyệt đăng: 22/10/2024

Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm thu hút nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhằm đáp ứng những yêu cầu đặt ra trong thời đại công nghệ cạnh tranh toàn cầu. Để có được những “nhà lãnh đạo tài năng” tập hợp được nguồn lực xã hội, thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”, đòi hỏi phải tiếp tục hoàn thiện chính sách thu hút nhân tài có tâm, có tầm, đi trước thời đại, thông minh, quyết đoán, dẫn dắt cộng đồng đi đến thành công và phát triển bền vững. Hiện nay,

đối với những người đứng đầu nền quản trị quốc gia và các cơ quan hành chính (CQHC), trách nhiệm rèn đúc, luyện tài, điều hành công vụ, sử dụng đúng người, đúng việc, trọng dụng người tài đức vì mục đích thịnh vượng chung càng trở nên quan trọng, cấp thiết.

## 1. Tầm quan trọng của chính sách trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển của mỗi quốc gia

Trong tiến trình lịch sử, Nhà nước cũng như người dân Việt Nam đặc biệt coi trọng người hiền tài. Trong chế độ khoa cử, bổ dụng, khảo khóa, lưu quan, hồi ty, tiến cử, tự tiến cử, bảo cử đều lấy tiêu chuẩn hiền tài làm đầu: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia, khoa mục là đường

(\*) TS; Học viện Hành chính Quốc gia

thẳng của quan trường”<sup>(1)</sup>. Di sản Văn Miếu - Quốc tử Giám và nhiều đền thờ các vị khoa bảng, danh nhân văn hóa trên đất nước Việt Nam là những minh chứng cho quan điểm và thực tiễn coi trọng người hiền tài của các dòng họ, gia đình và quốc gia. Các vị vua, quan lại, nhân sĩ, danh nhân văn hóa, các nhà quân sự, chính trị được ghi danh trong lịch sử hầu hết là những hiền tài, có đóng góp cho dân tộc trường tồn và phát triển bền vững.

Với quan niệm xã hội tôn trọng kẻ sĩ, những bậc thánh nhân, quân tử, những người hiền tài luôn được người dân Việt Nam thờ phụng, vinh danh. Bước sang thế kỷ XX, những thử thách mới cho các nhân sĩ yêu nước Việt Nam là sự sống còn của dân tộc trước thế lực thực dân, đế quốc phương Tây. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tìm người tài đức, trọng dụng nhân tài, đoàn kết một lòng dẫn dắt dân tộc vượt qua những chặng đường cách mạng, thống nhất đất nước, đánh bại thực dân, đế quốc giành quyền dân tộc độc lập, tự do và hạnh phúc cho Nhân dân.

Trong sự nghiệp lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đề cao quan điểm coi trọng người tài, đức. Người khẳng định “có tài mà không có đức là người vô dụng. Có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó”<sup>(2)</sup>. Do vậy, mỗi cán bộ đều cần phải rèn đức, luyện tài để làm tấm gương cho cả nước. Tài, đức của cán bộ thể hiện từ lý luận đến thực tiễn, từ tư cách đến hành vi, trong lễ lối làm việc và đạo đức cách mạng. Đạo đức của cán bộ tốt gồm có 05 điều: Nhân, Nghĩa, Trí, Dũng, Liêm<sup>(3)</sup>. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn phê bình chủ nghĩa cá nhân, đề cao chủ nghĩa yêu nước và tinh thần dân tộc, coi trọng tư cách người cách mệnh với phẩm chất trung hiếu, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Người cho rằng: cán bộ quyết định mọi việc thành công hoặc thất bại, vậy nên nhà lãnh đạo phải rất cẩn trọng trong lựa chọn và bổ dụng cán bộ các cấp, từ trung ương đến địa phương, đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược. Người chỉ rõ 05 vấn đề sau:

*Thứ nhất, muốn có cán bộ tốt, phải biết cất nhắc, trọng dụng nhân tài.* “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém<sup>(4)</sup>. Đó là một chân lý nhất định. Muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo”.

*Thứ hai, nghiên cứu kinh nghiệm đến gốc.* Trong công việc, bất kỳ thành công hay thất bại, chúng ta cần phải nghiên cứu đến cội rễ, phân tích thật rõ ràng rồi kết luận, đó sẽ là chìa khóa để phát triển công việc và giúp cho cán bộ tiến tới. Có như thế thì người mới có tài, tài mới có dụng ích và đạt được mục tiêu.

*Thứ ba, từ chính sách đến cách làm, thực thi công việc.* Chính sách cũng như cách làm phải bắt nguồn từ cuộc sống thực tiễn. Vì vậy, chúng ta phải bắt đầu từ gốc, dần dần đến ngọn, từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng. Tập trung lực lượng, làm mẫu xong một nơi, lấy đủ kinh nghiệm, rồi làm nơi khác. Chớ nên tham mau, tham nhiều trong một lúc.

*Thứ tư, nâng cao dân chủ, sáng kiến và lòng hăng hái.* Dân chủ, sáng kiến, hăng hái, ba điều này có quan hệ mật thiết với nhau. Có dân chủ mới làm cho cán bộ và quần chúng đề ra sáng kiến. Những sáng kiến đó được khen ngợi, thì những người đó càng thêm hăng hái và những người khác cũng học theo. Tăng thêm sáng kiến, hăng hái làm việc thì những khuyết điểm, hạn chế cũng tự sửa chữa được nhiều. Kinh nghiệm cho thấy cơ quan nào cấp trên luôn biết lắng nghe, cái đúng thì phát huy, cái không đúng phải giải thích, sửa chữa thì ở những cơ quan đó mọi người đều làm việc tự tin, vui vẻ mang lại hiệu quả công việc cao và xây dựng được sự đoàn kết tốt để cùng thực thành công nhiệm vụ được giao.

*Thứ năm, các cấp, các ngành cần có cán bộ đủ tài, đức thông qua lựa chọn, đào tạo, sử dụng, huấn luyện tốt đội ngũ cán bộ lãnh đạo.* Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu “phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”<sup>(5)</sup>. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Đã lựa chọn đúng cán bộ còn cần phải dạy bảo lý luận cho cán bộ. Chỉ thực hành mà không có lý luận cũng như có một mắt sáng, một mắt mù”<sup>(6)</sup>. Bên cạnh đó, Người đặc biệt coi trọng đạo đức chính trị, coi trọng tài năng của cán bộ, những người cùng chung chí hướng, quyết tâm giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước, xây dựng nền dân chủ nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh chính là biểu hiện cao đẹp nhất về nhà lãnh đạo vẹn tài, đức của cách

mạng và dân tộc Việt Nam. Chính sách thu hút nhân tài, trọng dụng người tài đã và đang trở thành mục tiêu quan trọng, cấp thiết; đặc biệt là đối với các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay.

## 2. Thu hút, trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay

Thu hút và trọng dụng người tài, đức là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng và được khẳng định xuyên suốt trong các văn kiện, nghị quyết của Đảng. Việc phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với những nhân tài là nhiệm vụ cấp thiết của công tác xây dựng Đảng. Đó là những nhân tố tiếp nối sự nghiệp cách mạng, quản trị quốc gia, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa trong xu thế toàn cầu hóa. Nhận thức rõ tầm quan trọng, tính cấp thiết của nhiệm vụ xây dựng đội ngũ nhân tài trong xây dựng nền hành chính hiện đại, Đảng và Nhà nước ta luôn xác định phát triển nguồn lực con người chính là đầu tư cho sự phát triển bền vững của đất nước. Văn kiện Đại hội ĐBQT lần thứ XII đã xác định: “Có cơ chế, chính sách đặc biệt để thu hút nhân tài của đất nước; xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút, trọng dụng nhân tài”<sup>(7)</sup>. Văn kiện Đại hội ĐBQT lần thứ XIII yêu cầu “tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài”<sup>(8)</sup>. Cụ thể hóa các nhiệm vụ trong Văn kiện Đại hội ĐBQT lần thứ XII và XIII, Hội nghị Trung ương lần thứ sáu khóa XIII ngày 09/11/2022 đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, đã đưa ra nhiệm vụ “tập trung phát triển toàn diện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nền hành chính quốc gia; cải cách mạnh mẽ chế độ công vụ”<sup>(9)</sup>, và Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới, tiếp tục đưa ra nhiệm vụ trong công tác cán bộ, đó là: “xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng nhân tài vào làm việc trong hệ thống chính trị”<sup>(10)</sup>.

Để xây dựng một nền hành chính hiện đại vững mạnh, Chính phủ đã ban hành nhiều nghị quyết và quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ (Điều 6, Luật Cán bộ, công chức); Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050<sup>(11)</sup>. Bộ Nội vụ đang xây dựng, trình Chính phủ dự thảo Nghị định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, người có tài năng vào cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập. Bên cạnh đó, Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng “Cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài Việt Nam”; thiết lập, phát triển mạng lưới nhân tài Việt Nam toàn cầu, các giải pháp cải thiện chỉ số của Việt Nam trong bảng xếp hạng Chỉ số cạnh tranh nhân tài toàn cầu...

## 3. Một số giải pháp tuyển dụng, đãi ngộ, sử dụng và vinh danh nhân tài trong các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay

*Một là, về công tác cán bộ.* Cố Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nói: “Lịch sử, vận nước đặt tất cả vào đội ngũ cán bộ cấp chiến lược”. Đây là đội ngũ đại diện Nhân dân lãnh đạo đất nước. Cán bộ là tinh hoa của Đảng, đòi hỏi phải thật sự vững vàng, có đủ bản lĩnh, phẩm chất, trí tuệ, có uy tín cao để giải quyết những công việc ở tầm chiến lược. Đồng thời, phải xử lý kịp thời, nhanh chóng, hiệu quả những tình huống, diễn biến phức tạp liên quan đến sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước, sự sống còn của chế độ trong hoạt động đối nội và đối ngoại<sup>(12)</sup>.

*Hai là, tổ chức tuyển dụng người tài.* Có thể thành lập 03 loại Hội đồng:

*Hội đồng tuyển dụng định kỳ:* hàng năm hội đồng này căn cứ vào nhu cầu vào tuyển dụng của cơ quan hành chính ở địa phương và chỉ tiêu Trung ương giao để tổ chức tuyển dụng. Kết quả tuyển dụng điểm giỏi, điểm khá được xếp hạng rõ ràng và lấy đó làm căn cứ để bố trí, sắp xếp vị trí, việc làm theo nguyện vọng của ứng viên trúng tuyển. Cách thức tuyển dụng này đảm bảo sự công bằng và tạo động lực

cố gắng cho mỗi ứng viên trong quá trình thi tuyển. Thông qua Hội đồng tuyển dụng định kỳ sẽ dần loại bỏ được sự chồng chéo trong bộ máy quản lý hành chính nhà nước nói chung và ở địa phương nói riêng, giúp cho những người được tuyển dụng sẽ hoạt động chuyên nghiệp và hiệu quả.

*Hội đồng tuyển dụng người tài, nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước:* đây là Hội đồng tuyển dụng mang tính chuyên biệt với các thành viên không chỉ là những lãnh đạo, quản lý của các cơ quan hành chính nhà nước, mà còn có cả những chuyên gia tài năng trong từng lĩnh vực tham gia tuyển dụng. Cách làm này sẽ đánh giá được tài năng của các ứng viên trong từng vị trí tuyển dụng một cách khách quan, đảm bảo lựa chọn được đúng nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của nền quản trị hiện đại.

*Hội đồng thi tuyển chức danh công chức với vị trí lãnh đạo tài năng:* đây là Hội đồng tuyển chọn đặc thù. Khi các cơ quan hành chính nhà nước cần có hoặc cần bổ sung các vị trí lãnh đạo tài năng vào các vị trí cụ thể thì có thể thành lập Hội đồng này để tuyển chọn. Hội đồng này cần có các chuyên gia tham vấn chuyên sâu vì vị trí lãnh đạo cần tuyển dụng là rất quan trọng. Bởi vì người lãnh đạo tài năng phải biết tập hợp và sử dụng người tài nên phải đặt ra các tiêu chí tuyển dụng cao hơn.

*Ba là, về đãi ngộ và vinh danh nhân tài.* Cần có chế độ, chính sách lương thưởng xứng đáng, hỗ trợ về nhà ở, phương tiện đi lại cho những chuyên gia, nhà khoa học, nhân tài... để họ tập trung trí tuệ vào nhiệm vụ phát triển dự án, chuyên sâu, chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, cần vinh danh những người có đóng góp lớn cho sự phát triển đất nước.

*Bốn là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cho công chức hành chính.* Đây là giải pháp nhằm rèn luyện thể hệ công chức chất lượng cao ngang tầm nhiệm vụ, hội nhập với xu hướng thế giới trên cơ sở kinh nghiệm truyền thống và cách thức đào tạo cán bộ, sử dụng người tài, đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Trong đó, coi trọng vào những lĩnh vực công nghệ mới cần nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo bài bản, như chiến lược phát triển con người, phát triển “Nguồn nhân lực chất lượng cao”, thu hút,

đào tạo, sử dụng nhân tài, đáp ứng yêu cầu hội nhập công nghệ AI (Artificial Intelligence - Trí tuệ nhân tạo)<sup>(13)</sup>, OpenAI, Chat GPT, Internet kết nối vạn vật (IoT - Internet of Things), Dữ liệu lớn (Big data), Chuỗi khối (Blockchain), Điện toán đám mây (Cloud computing), thiết kế phần mềm, sản xuất chip điện tử, Công nghệ sinh học, Công nghệ in 3D, Bitcoins - tiền kỹ thuật số, biến đổi khí hậu, năng lượng tái tạo, hệ sinh thái trong nền kinh tế tuần hoàn; những vấn đề liên quan đến an ninh và quốc phòng./

### **Ghi chú:**

(1) Phan Đại Doãn - Nguyễn Minh Tường, *Một số vấn đề về quan chế triều Nguyễn*, Nxb Thuận Hóa, 1998, tr.167.

(2) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 15, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.546.

(3), (5) Hồ Chí Minh (X.Y.Z), *Sửa đổi lối làm việc*, Nxb Trẻ Thành phố Hồ Chí Minh, 2018, tr.22-37, tr.80-82.

(4), (6) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Sdd, tr. 280, tr.315.

(7) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb CTQG -ST, H.2016, tr.119-120.

(8) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.233-234.

(9) Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.

(10) Ban Chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới*.

(11) <https://moha.gov.vn/thanh-nien/tintuc/Pages/listbnv.aspx?CatelD=34&ItemID=810>

(12) <https://xaydungchinhachsach.chinhphu.vn/tong-bi-thu-nguyen-phu-trong-chu-tri-hop-tieu-ban-nhan-su-dai-hoi-xiv-cua-dang-119240313094143047.htm>

(13) Nguyễn Thị Quế Anh - Vũ Công Giao - Mai Văn Thắng (đồng chủ biên), *Trí tuệ nhân tạo với pháp luật và quyền con người*, Nxb Tư pháp, H.2019, tr.145.