

THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG PHÁT TRIỂN LỰC LƯỢNG SẢN XUẤT TIỀN TIẾN, HIỆN ĐẠI

BÙI MẠNH HÙNG (*)
NGUYỄN ĐỨC TIẾN (**)

Tóm tắt: Ngày nay, trước sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số làm cho nhiều ngành nghề, lĩnh vực có sự phát triển cao hơn, đòi hỏi cần có nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Vì vậy, vấn đề trọng tâm là tiếp tục xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách phù hợp nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài để xây dựng, phát triển lực lượng sản xuất tiên tiến, hiện đại cho đất nước.

Từ khóa: Lực lượng sản xuất; nhân tài; thu hút, trọng dụng.

Abstract: Today, with the rapid development of science and technology, innovation, and digital transformation, there are more and more new industries and fields that require high-quality human resources to meet the requirements and tasks. Therefore, the key issue is to continue developing and improving appropriate mechanisms and policies to attract and utilize talents to build and develop advanced and modern production forces for the country.

Keywords: Production forces; talents; attracting and utilizing.

Ngày nhận bài: 10/01/2025 Ngày biên tập: 21/02/2025 Ngày duyệt đăng: 19/3/2025

Nhân tài là nguồn lực to lớn và quan trọng, điều này được Đảng ta đề cập về thu hút và trọng dụng nhân tài từ Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII ban hành Nghị quyết số 03-NQ/TW về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đây là lần đầu tiên Đảng ta nêu ra chủ trương phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài. Tuy nhiên, đến nay cơ chế, chính sách về trọng dụng và sử dụng nhân tài chưa thật sự tạo “cú huých” lớn để phát hiện, thu hút, trọng dụng những người thực sự tài năng. Vì vậy, yêu cầu đặt ra là cần có nhận thức sâu sắc và hiện thực hóa quan điểm thu hút, trọng dụng nhân tài trong thực hiện các nhiệm vụ chính trị, đáp ứng yêu cầu đặt ra hiện nay.

1. Thực trạng việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam thời gian qua

Thực tiễn cách mạng Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản trong suốt 95

năm qua đã khẳng định vai trò, tầm quan trọng có ý nghĩa quyết định của đội ngũ nhân tài, công tác nhân tài trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quán triệt quan điểm “lấy dân là gốc” trong quá trình lãnh đạo cách mạng, bởi mọi nhân tài đều được sinh ra từ Nhân dân, chính Nhân dân là người tôn vinh và sử dụng nhân tài, Người luôn khẳng định Nhân dân mới là nhân tố đóng vai trò quan trọng, là động lực mạnh mẽ nhất để phát triển đất nước, trong đó nhân tài là nhân tố cốt lõi trong quần chúng nhân dân trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài”⁽¹⁾. Văn bia tại Văn Miếu Quốc Tử Giám đã khẳng định trong lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc Việt Nam luôn coi: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh và càng lớn lao, nguyên khí suy thì thế nước yếu mà càng xuống thấp. Bởi vậy,

(*) PGS.TS; Học viện Chính trị

(**) ThS; Học viện Phòng không - Không quân

các bậc Vua tài giỏi đời xưa, chẳng có đời nào lại không chăm lo nuôi dưỡng và đào tạo nhân tài bồi đắp thêm nguyên khí”⁽²⁾.

Để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc thì công tác thu hút, trọng dụng nhân tài cần có sự đổi mới, góp phần xây dựng lực lượng kế cận đủ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức, năng lực, phẩm chất để gánh vác những trọng trách mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân giao phó. Trong quá trình đổi mới và phát triển đất nước, nhất là trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII ban hành Nghị quyết số 03-NQ/TW về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đây là lần đầu tiên Đảng ta nêu ra chủ trương về phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài. Văn kiện các kỳ Đại hội ĐBQT lần thứ IX, X, XI, XII, XIII của Đảng đều nhấn mạnh vai trò, tầm quan trọng đặc biệt của việc phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển của đất nước.

Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, đã đề cập, xác định 05 nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu để thu hút nhân lực chất lượng cao vào công tác tại các khu vực công. Đồng thời, Chính phủ đã thể chế hóa tinh thần nêu trên bằng Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, quy định cụ thể các nội dung trong Kết luận số 86-KL/TW quy định nhiều chính sách nhằm thu hút, tạo nguồn từ sinh viên, cán bộ khoa học trẻ làm việc trong khu vực công. Theo đó, một số chính sách ưu tiên được quy định như: được tuyển dụng thông qua xét tuyển thay cho thi tuyển; được hưởng 100% mức lương và phụ cấp tăng thêm trong thời gian tập sự; sau khi kết thúc tập sự ngoài mức lương xếp theo ngạch, bậc theo quy định thì được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng trong thời gian không quá 05 năm... cùng nhiều chế độ, chính sách đãi ngộ khác.

Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 03/6/2017 Hội nghị Trung ương 5 khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhấn mạnh: “Hoàn thiện thể chế về phát triển, ứng dụng khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao”⁽³⁾ khu vực công. Đồng thời, Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng xem vấn đề phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược để thực hiện thắng lợi Nghị quyết và các mục tiêu kinh tế - xã hội đã đặt ra: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài”⁽⁴⁾.

Từ những chủ trương lớn của Đảng, ngày 24/10/2018, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 132/NQ-CP về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của 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. Đồng thời, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, tập trung các nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm như: xây dựng, hoàn thiện quy định của pháp luật và ban hành khung chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực lãnh đạo, quản lý; kinh tế; khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo; y tế; văn hóa, nghệ thuật; khoa học xã hội; thể dục, thể thao; quân sự, quốc phòng và an ninh quốc gia; thông tin và truyền thông... góp phần thực hiện các khâu đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thúc đẩy phát triển nhanh và bền vững về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; tạo lập môi trường văn hóa xã hội lành mạnh, bảo đảm việc bảo tồn, phát huy các giá trị văn hóa dân tộc, đạo đức xã hội⁽⁵⁾. Đồng thời, tạo đột phá trong thúc đẩy liên kết các mạng lưới đổi mới sáng tạo, kết nối nhân tài.

Thiết lập mạng lưới Nhân tài Việt Nam toàn cầu, mạng lưới chuyên gia, nhà khoa học Việt Nam toàn cầu, trong đó có các nhà khoa học đầu ngành tâm cỡ quốc tế về những ngành khoa học cơ bản, công nghệ cao và ngành kinh tế mũi nhọn; cán bộ lãnh đạo, quản lý tài năng, trong đó có nhiều cán bộ cấp chiến lược; doanh nhân tài năng, trong đó có nhiều doanh nhân tâm cỡ khu vực; chuyên gia đầu ngành, tài năng trẻ và triển vọng tài năng trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, khoa học - công nghệ, văn hóa - xã hội và các lĩnh vực khác⁽⁶⁾.

Tuy nhiên, việc cụ thể hóa các chủ trương, chính sách về nhân tài và trọng dụng, sử dụng nhân tài ở nước ta vẫn còn chậm đi vào cuộc sống, chưa được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách. Do đó, nhiều nhân tài ở cả trong nước và nước ngoài có ít cơ hội để được dẫn thân, cống hiến cho đất nước. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đánh giá: “Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và khả năng tự học, kỹ năng sáng tạo”⁽⁷⁾. Bởi vì, chỉ trên cơ sở xây dựng được con người Việt Nam phát triển toàn diện, có sức khỏe, năng lực, trình độ, có ý thức trách nhiệm cao đối với bản thân, gia đình và Tổ quốc, chúng ta mới từng bước phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước.

Bên cạnh đó, vẫn còn những rào cản đối với việc trọng dụng, sử dụng nhân tài như thể chế hóa các quy định về đào tạo, thu hút và trọng dụng nhân tài trong lĩnh vực giáo dục; trong công tác tuyển dụng vẫn còn mang tính hình thức, chưa thực sự công khai, minh bạch hóa khâu tuyển dụng; công tác bố trí, sử dụng nhân tài vẫn còn chồng chéo, chưa đúng người, đúng việc, chưa phát huy hết thế mạnh của nhân tài trong thực hiện nhiệm vụ; các hoạt động đãi ngộ, chính sách tiền lương, thưởng, nhu cầu đời sống chưa được đáp ứng thỏa đáng; môi trường làm việc chưa thực sự đáp ứng được sự cống hiến của nhân tài. Đồng thời, trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thời kỳ chuyển đổi số, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, xây dựng bộ máy chính quyền nhà nước và

hệ thống chính trị “tinh, gọn, mạnh”... đang đặt ra nhiều yêu cầu về phương thức sản xuất mới, lực lượng sản xuất mới đáp ứng sự vận động, biến đổi, phát triển của đất nước trong thời đại công nghệ số, đòi hỏi nguồn nhân tài cần được đào tạo, trọng dụng phục vụ cho khát vọng vươn mình của dân tộc trong giai đoạn hiện nay.

2. Giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài trong phát triển lực lượng sản xuất tiên tiến, hiện đại

Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức của các tổ chức, các lực lượng về thu hút, trọng dụng nhân tài.

Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 đã đề ra mục tiêu liên quan đến chính sách trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ như tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực của công chức; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý; Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện, các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang; Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII 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 hóa” tiếp tục đặt ra yêu cầu về xây dựng cơ chế phát hiện, lựa chọn, trọng dụng nhân tài, cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ trẻ để đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung nguồn cán bộ cho Đảng ta.

Đây là những văn bản quy phạm pháp luật quan trọng, là cơ sở pháp lý cho các bộ, ngành và địa phương căn cứ vào điều kiện đặc thù để chủ động xây dựng và ban hành các quy định về thu hút và trọng dụng nhân tài. Các quy định này tác động tích cực, góp phần bổ sung

và hoàn thiện chính sách về thu hút và trọng dụng nhân tài ở Việt Nam thời gian qua. Vì vậy, đối với mỗi cấp, mỗi ngành, nhất là các cơ quan chuyên trách cần có những giải pháp phù hợp với tình hình thực tiễn phát triển của đất nước để có thể thu hút, trọng dụng nhân tài về làm việc cho cơ quan, đơn vị góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả, hiệu lực và sự cống hiến cho nhân dân và đất nước.

Hai là, đổi mới công tác đánh giá đội ngũ tri thức, coi trọng và thường xuyên xem xét, đánh giá nhân tài để bồi dưỡng, đào tạo, phát triển và sử dụng nhân tài hợp lý.

Cần tiếp tục rà soát, đánh giá chủ trương, chính sách, quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài, bảo đảm sự phù hợp, liên thông, thống nhất và khả thi, tiến tới xây dựng và hoàn thiện chính sách để phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài. Đồng thời, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị cần đổi mới tư duy về công tác cán bộ để người được lựa chọn phải là cá nhân đủ đức, thực tài, vì lợi ích của quốc gia, dân tộc. Bên cạnh đó, cần chú ý nghiên cứu chính sách tiền lương vượt trội cho đối tượng được xác định là nhân tài, tạo cơ hội để họ được thụ hưởng mức lương riêng với nhiều chế độ ưu đãi xứng đáng, từ đó yên tâm phấn đấu, góp sức hết mình cho đất nước, vì công việc chung.

Ba là, chú trọng công tác bố trí, sử dụng nhân tài phù hợp với năng lực chuyên môn, khuyến khích người tài trong nước và thu hút người tài ngoài nước về Việt Nam công tác.

Cần có chính sách khuyến khích, cơ chế đặc thù đối với những nhân tài lao động trong các ngành nghề mới, công nghệ mới có những phát minh, sáng chế góp phần thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế, nâng cao tính ứng dụng của khoa học kỹ thuật trong phục vụ đời sống xã hội. Bên cạnh đó, công tác quản lý nhà nước về khoa học và công nghệ cần thay đổi mạnh mẽ về cơ chế, chính sách, từng bước xóa bỏ cơ chế hành chính quan liêu, áp dụng nguyên tắc cạnh tranh bình đẳng trong thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ, thực hiện cơ chế khoán chi gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường, phát triển thị trường công nghệ, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và hệ sinh thái khởi nghiệp sáng tạo, trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm

cho các tổ chức khoa học và công nghệ công lập, thí điểm mô hình thu hút, trọng dụng cán bộ khoa học tài năng trong nước và đội ngũ trí thức là kiều bào, du học sinh ngoài nước trong ứng dụng công nghệ cao vào đời sống xã hội ở nước ta hiện nay.

Bốn là, tạo môi trường, điều kiện cho nhân tài phát huy khả năng cống hiến.

Bổ sung cơ chế, chính sách phát hiện sớm nhân tài, từ đó có lộ trình hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng vào những ngành nghề trọng điểm; xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, văn minh, hiện đại, tạo mọi điều kiện để người tài cống hiến và phát triển tài năng. Đồng thời, xây dựng bộ khung tiêu chí về nhân tài, các cơ chế, chính sách mang tính đặc thù đối với nhân tài có nhiều cống hiến, có nhiều sáng kiến phục vụ đời sống xã hội, cải thiện chính sách tiền lương để nhân tài, nhất là nhân tài trẻ phát huy được năng lực của cá nhân trong cống hiến. Trong công tác bổ nhiệm đội ngũ cán bộ nhân tài để xây dựng bộ máy nhà nước “tinh, gọn, mạnh” phải chú trọng nguồn nhân lực tinh hoa, nhân tài có năng lực, trình độ đáp ứng mục tiêu, yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc./.

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 4, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.504.

(2) Nguyễn Đắc Hưng, *Phát triển nhân tài - Chấn hưng đất nước*, Nxb CTQG-ST, H.2007.

(3) Ban Chấp hành Trung ương Đảng, *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 03/6/2017 của Hội nghị Trung ương 5 khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*.

(4), (7) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.203-204, tr.70.

(5), (6) Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 về phê duyệt “Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050”*.