

TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG PHÁT TRIỂN LỰC LƯỢNG SẢN XUẤT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN ĐỨC TIẾN (*)

Tóm tắt: Nhân tài là bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao, là tinh hoa của dân tộc... nhân tố quyết định hiệu quả công việc, sự phát triển, hưng thịnh của tổ chức cũng như quốc gia. Trọng dụng, sử dụng nhân tài như thế nào cho hiệu quả luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, coi trọng, ví như “nguyên khí quốc gia...” song hành cùng với tiến trình phát triển đất nước.

Từ khóa: Lực lượng sản xuất; nhân lực chất lượng cao; trọng dụng nhân tài.

Abstract: Talents constitute an essential component of high-quality human resources and embody the quintessence of the nation. They are decisive factors in work efficiency, organizational development and national prosperity. How to effectively attract and utilize talents has always been a matter of concern and priority for the Party and the State, considered as the “vital essence of the nation” accompanying the country’s development process.

Keywords: Productive forces; high-quality human resources; attracting and utilizing talents.

Ngày nhận bài: 25/7/2025

Ngày biên tập: 05/9/2025

Ngày duyệt đăng: 19/9/2025

Trong các yếu tố của lực lượng sản xuất, con người (người lao động) là chủ thể của quá trình lao động sản xuất thông qua kỹ năng sử dụng tư liệu lao động, trước hết là công cụ lao động, tác động vào đối tượng lao động để sản xuất ra của cải vật chất. Cùng với quá trình lao động sản xuất, sức mạnh và kỹ năng lao động của con người ngày càng được tăng lên, nhất là trí tuệ của con người không ngừng phát triển, hàm lượng tri thức trí tuệ của lao động ngày càng cao. Với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, lao động trí tuệ ngày càng đóng vai trò chính yếu, là nguồn lực quan trọng hàng đầu trong phát triển lực lượng sản xuất. Về vấn đề này, V.I.Lênin đã chỉ rõ: “Để tiến hành một bước đầu tiên trên con đường đi đến mục đích ấy, mục đích gắn liền với việc giải phóng những người lao động khỏi ách tư bản”⁽¹⁾, để có được một lực lượng sản xuất phục vụ cho công cuộc xây dựng, kiến thiết đất nước, điều đầu tiên là phải giải phóng người lao động, yếu tố quan trọng nhất ra khỏi sự trói buộc của chế độ tư sản, để người lao động có thể tự do sản xuất tạo ra

của cải vật chất vừa nuôi sống chính bản thân mình, vừa phát triển và kiến tạo xã hội mới. Đồng thời, V.I.Lênin đưa ra định hướng cơ bản và là mục tiêu của quá trình xây dựng nước Nga là phải bảo vệ được người lao động cho chính quyền của mình “Đảng ta cương quyết bảo vệ chính quyền Xô-viết và bảo vệ lợi ích của tất cả những người lao động, trước nhất là của công nhân và nông dân nghèo”⁽²⁾, và “Trong một nước bị tàn phá, nhiệm vụ đầu tiên là phải cứu người lao động. Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là người lao động”⁽³⁾.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn thấu triệt quan điểm “lấy dân làm gốc”. 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: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài”⁽⁴⁾, và “Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển càng thêm nhiều”⁽⁵⁾.

Hội nghị Trung ương lần thứ 3 khóa VIII đã thông qua 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

(*) ThS; Học viện Chính trị



Ảnh minh họa.

đầu tiên Đảng ta nêu ra chủ trương phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài. Tiếp đó, các Văn kiện Đại hội IX, X, XI, XII, XIII 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. Bên cạnh đó, Nghị quyết số 11-NQ/TW Hội nghị Trung ương 5 khóa XII nhấn mạnh phải: “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”⁽⁶⁾ khu vực công. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng yêu cầu: “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”⁽⁷⁾.

Dự thảo Văn kiện trình Đại hội XIV của Đảng khẳng định: “Có cơ chế, chính sách hiệu quả trong phát hiện, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng nhân tài, các chuyên gia, nhà khoa học giỏi ở trong và ngoài nước, nhất là trong tuyển dụng, tiền lương và môi trường làm việc”⁽⁸⁾. Đặc biệt, Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đã chỉ rõ phương hướng, cách thức, con đường về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số để đưa đất nước phát triển mạnh mẽ trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên giàu mạnh, hùng cường, thực hiện thắng lợi mục tiêu đến năm 2030, Việt Nam trở

thành nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, đến năm 2045, trở thành nước phát triển, thu nhập cao.

Chính phủ đã thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng trong 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, 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 nhiều chế độ, chính sách đãi ngộ khác. Tiếp đó là Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, trong đó tập trung vào: “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... 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”⁽⁹⁾.

Mặc dù Đảng và Nhà nước ta đã có những chủ trương, chính sách cần thiết cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, 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, chậm được cụ thể hóa bằng các cơ chế, chính sách. Xét theo tiến trình lịch sử, từ khi ban hành Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần 3 khóa VIII cho đến Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài

đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, có thể nhận thấy rằng việc đi từ chủ trương đến quyết sách cụ thể về thu hút, trọng dụng, sử dụng nhân tài đối với đất nước phải trải qua thời gian rất dài (hơn 27 năm). Đại hội XIII của Đảng đã 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”⁽¹⁰⁾. Dự thảo các Văn kiện trình Đại hội XIV của Đảng cũng đánh giá: “Chất lượng nguồn nhân lực chưa có chuyển biến rõ nét; thiếu nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của các ngành kinh tế mũi nhọn, công nghệ cao, kinh tế số...”⁽¹¹⁾.

Đảng ta yêu cầu cần phải tôn vinh trí thức, nhưng trên thực tế chưa được thực hiện bài bản, đồng bộ và mang tính hệ thống. Ở một số nơi vẫn còn có những tư tưởng “thứ nhất quan hệ, thứ nhì tiền tệ, thứ ba hậu duệ, thứ tư trí tuệ”, nhất là trong công tác cán bộ và tạo nguồn đội ngũ cán bộ. Tình trạng “chảy máu chất xám” đang là vấn đề cấp bách. Ngoài ra, vẫn còn những rào cản mang tính trói buộc 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 công tác tuyển dụng 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 chông chéo, chưa đúng người, đúng việc; các hoạt động đãi ngộ, chính sách tiền lương, thưởng thực sự đáp ứng được sự cống hiến của nhân tài. Đồng thời, trong thời đại hiện nay nhiều vấn đề tác động như: sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thời kỳ chuyển đổi số, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị... đang đặt ra nhiều yêu cầu phải đổi mới phương thức sản xuất, lực lượng sản xuất nhằm đáp ứng sự vận động, biến đổi, phát triển của đất nước, đòi hỏi nguồn nhân tài cần được đào tạo, trọng dụng, sử dụng phục vụ cho khát vọng vươn mình của dân tộc hiện nay.

Để có thể thu hút, trọng dụng, sử dụng nhân tài trong phát triển lực lượng sản xuất ở Việt Nam thực sự hiệu quả, chúng ta cần thực hiện đồng bộ một số nội dung sau:

Một là, nâng cao nhận thức trên cơ sở thống nhất quan điểm và đổi mới tư duy của các tổ chức, lực lượng về trọng dụng, thu hút và sử dụng nhân tài.

Tập trung quán triệt và thực hiện đầy đủ chủ trương, định hướng của Đảng về nhân tài; thực hiện nghiêm và có trách nhiệm chính sách, pháp luật của Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài; xây dựng cơ chế, chính sách tạo điều kiện, môi trường làm việc, bố trí, sử dụng, đãi ngộ nhân tài. Nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của người đứng đầu các cấp, các ngành, các địa phương, của cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ, chiến sĩ của lực lượng vũ trang và toàn xã hội về vị trí, vai trò, cống hiến và đóng góp to lớn của nhân tài; về ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển ngành, lĩnh vực, địa phương và đất nước. Chú trọng xây dựng nguồn nhân tài tại chỗ thông qua tự đầu tư, xây dựng, kiến thiết bằng giáo dục và thúc đẩy hệ thống giáo dục các cấp có quy chế và hướng đi bền vững về đào tạo, sử dụng nhân tài sau đào tạo, tạo điều kiện cho sinh viên đào tạo trong nước có thể công tác tại địa phương để cống hiến, phấn đấu. Đồng thời, thu hút số du học sinh đào tạo ở nước ngoài về công tác tại địa phương, tránh chảy máu chất xám đối với nguồn nhân tài được gửi đi đào tạo ở ngoài nước.

Hai là, đẩy mạnh việc tìm kiếm và trọng dụng nhân tài.

Đối với việc trọng dụng, sử dụng lực lượng nhân tài là nguồn nhân lực chất lượng cao, có chuyên môn chuyên biệt cần có những cơ chế và chính sách phù hợp như tăng lương, thưởng xứng đáng với công sức, trí tuệ, đóng góp của cá nhân, giúp họ có nhiều điều kiện cống hiến bằng chuyên môn, năng lực của bản thân phục vụ Tổ quốc. Có chính sách khuyến khích 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. Có cơ chế đặc thù thu hút đối với sinh viên, hướng họ vào các nhiệm vụ, đơn vị phát triển sáng tạo thông qua hệ số lương

khởi điểm cao, đối với các đơn vị công có sự đầu tư thỏa đáng để thu hút các nguồn nhân tài từ bên ngoài, ngoài nước vào công tác, lao động và cống hiến. Không phân biệt nhân tài là đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài trong quy hoạch, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động và biệt phái cán bộ. Xây dựng cơ sở dữ liệu về thu hút và trọng dụng nhân tài; xây dựng hệ thống tiêu chí về nhân tài, phát hiện nhân tài phù hợp với từng ngành, lĩnh vực.

Ba là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn nhân tài đi đôi với tu dưỡng phẩm chất, đạo đức, lối sống.

Đánh giá và rà soát nhu cầu nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của cả hệ thống chính trị và mỗi cơ quan, tổ chức để xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng thích hợp đối với người có tài năng, thành tích, công trạng; bảo đảm tạo điều kiện thuận lợi để người có tài năng được tham gia đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng phù hợp với năng lực, sở trường công tác. Thực hiện rà soát, đề xuất và có chỉ tiêu về tỷ lệ nhân tài tham gia các khóa đào tạo trình độ quản lý, lý luận chính trị, kiến thức hội nhập quốc tế, ngoại ngữ, bồi dưỡng kỹ năng và cập nhật kiến thức mới phù hợp từng chức danh. Đối với nguồn nhân tài trong nước, cần có hướng tiếp cận với công nghệ và khoa học tiên tiến nhằm xây dựng lượng nhân tài vừa “hồng” vừa “chuyên”. Đối với nguồn nhân tài được đào tạo ngoài nước, cần chú trọng đào tạo trình độ lý luận chính trị, nhận thức chính trị để thêm yêu Tổ quốc, yêu đồng bào, kiên định với con đường phát triển của đất nước trong thời đại mới.

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

Cần triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị định số 92/2025/NĐ-CP quy định về chế độ, chính sách đối với chuyên gia cao cấp và Nghị định số 249/2025/NĐ-CP quy định chi tiết về chính sách thu hút chuyên gia trong khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo cũng như các văn bản liên quan để có lộ trình, tiến trình hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng vào những ngành nghề trọng điểm, cần thiết ở cả

khu vực công và khu vực quan trọng khác, xây dựng chính sách thông tin truyền thông về phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Xây dựng môi trường làm việc hài hòa, công bằng, chuyên nghiệp, văn minh, hiện đại, tạo mọi điều kiện để người tài phát triển cống hiến, thực hiện bằng được phương châm 4 không (không được, không thể, không muốn, không dám tham nhũng). 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 cán bộ, cần chú trọng nguồn nhân lực tinh hoa, nhân tài có năng lực, trình độ đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu trong xây dựng và phát triển địa phương, đất nước. Cần có sự linh hoạt, mềm dẻo trong tuyển dụng và trọng dụng, sử dụng các nguồn lực nhân tài cho phù hợp với từng địa phương cụ thể, đối với lực lượng nhân tài là du học sinh cần có cơ chế, chính sách phù hợp và “thực tâm” trong thu hút, khuyến khích nhân tài về nước làm việc./.

Ghi chú:

(1), (2) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 35, Nxb CTQG-ST, H.2005, tr.58, tr.86.

(3) V.I.Lênin, *Toàn tập*, tập 38, sdd, tr.25.

(4), (5) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 4, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.504, tr.114.

(6) Ban Chấp hành Trung ương, *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.*

(7), (10) 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.

(8), (11) Đảng Cộng sản Việt Nam (2025), *Dự thảo các văn kiện trình Đại hội XIV của Đảng*, Nxb CTQG-ST, H.2025, tr.327; tr.294.

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