

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN BÁ CHIẾN (*)
TRẦN THỊ DIỆU OANH (**)

Tóm tắt: Công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và từng bước hoàn thiện cơ chế, chính sách trong thu hút, trọng dụng nhân tài vào làm việc ở khu vực công luôn được Đảng, Nhà nước ta quan tâm và đạt được những kết quả bước đầu. Tuy nhiên, để công tác này thực sự có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong khu vực công, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật và có những cơ chế, chính sách phù hợp trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam.

Từ khóa: Chính sách; hoàn thiện pháp luật; khu vực công; nguồn nhân lực; nhân tài.

Abstract: Developing high-quality human resource and gradually improving the mechanisms and policies to attract and utilize talents to work in the public sector have received much attention from our Party and State and made initial achievements. However, to be truly effective and meet the requirements and tasks in the public sector, it is necessary to continue improving the laws and applying appropriate mechanisms and policies in the current context of Vietnam.

Keywords: Policy; improving the laws; public sector; human resources; talent.

Ngày nhận bài: 03/9/2023 Ngày biên tập: 02/10/2023 Ngày duyệt đăng: 19/10/2023

Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII nhấn mạnh: “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. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm

động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bất cập, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới”⁽¹⁾. 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 đã xác định trọng tâm là xây dựng, hoàn thiện pháp luật và ban hành khung chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực: lãnh đạo, quản lý, khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa, nghệ thuật, khoa học và xã hội; thể dục, thể thao; quân sự, quốc phòng và an ninh quốc gia, thông tin và truyền thông... Đây là cơ sở chính trị, pháp lý để chúng ta đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay.

(*) PGS.TS, Giám đốc, (**) PGS.TS; Học viện Hành chính Quốc gia

(***) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về xây dựng Nhà nước pháp quyền và nền hành chính nhà nước theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XIII

1. Quan niệm và pháp luật phát triển nguồn nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam

1.1. Quan niệm

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực, nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các vùng, miền cũng như yêu cầu phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Phát triển nguồn nhân lực chính là nâng cao vai trò của nguồn lực con người trong sự phát triển kinh tế - xã hội, qua đó làm gia tăng giá trị của con người. Có hai cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực: *thứ nhất*, phát triển nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp theo hướng tích cực của người lao động, gồm ba hoạt động cơ bản là giáo dục, đào tạo và phát triển; *thứ hai*, phát triển nguồn nhân lực quan tâm đến phát triển nghề nghiệp cho người làm việc trong cơ quan, tổ chức thông qua việc tạo cơ hội cho các cá nhân phát huy năng lực và sở trường của mình, quan tâm đến các cơ hội thăng tiến cũng như những biện pháp để phát huy những tiềm năng của các cá nhân trong tổ chức.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: phát triển nguồn nhân lực khu vực công chính là phát triển đội ngũ nhân sự trong khu vực công; là mở rộng cơ hội lựa chọn và nâng cao năng lực trên các mặt thể lực, trí lực, tâm lực và kỹ năng. Do đó, phát triển nguồn nhân lực khu vực công là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm gia tăng quy mô, hoàn thiện cơ cấu và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực khu vực công, đáp ứng yêu cầu của khu vực công. Thu hút, trọng dụng nhân tài mặc dù mang bản chất chính của quan hệ xã hội và quan hệ giữa người với người, sẽ do bên có nhu cầu tuyển dụng chủ động xây dựng và áp dụng cho phù hợp. Tuy nhiên, dưới góc độ hành chính công, thu hút nhân tài được luật hóa thành các chính sách và quy định pháp luật nhằm đảm bảo tính minh bạch và thống nhất trong quá trình áp dụng, triển khai thực hiện. Như vậy, pháp luật

về phát triển nguồn nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài là các văn bản quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành nhằm phát triển, thu hút, trọng dụng những người tài năng vào làm việc cho các cơ quan nhà nước.

1.2. Một số văn bản pháp luật về phát triển nguồn nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài

Nhà nước ta đã xây dựng được một số văn bản quy phạm pháp luật về phát triển, thu hút, trọng dụng nhân tài; cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Cụ thể, 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; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức... hệ thống văn bản này đã tạo hành lang pháp lý thuận lợi và tạo động lực cho việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Nội dung trọng tâm của các quy định pháp luật nói trên có liên quan đến chế độ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ vật chất cho các nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước qua từng giai đoạn lịch sử khác nhau.

Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị nêu rõ: “Nhiều cơ quan ở Trung ương, địa phương và doanh nghiệp đã xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể về tuyển chọn, đào tạo, đãi ngộ nhằm thu hút những người có trình độ cao, trong đó có sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ về cơ quan, đơn vị, địa phương công tác”. Đối tượng áp dụng pháp luật thu hút nhân tài trong cơ quan hành chính nhà nước được quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP áp dụng cho việc thu hút, tạo nguồn cán bộ từ nhóm các sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ để làm việc tại nhiều cơ quan nhà nước. Trong đó, các cơ quan hành chính nhà nước là bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải đơn vị sự nghiệp công lập. Ngoài ra, ở Thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hà Nội và một số tỉnh, thành phố khác có thể tuyển dụng các đối tượng trên vào các cơ quan của mình theo quy định.

Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 5715/QĐ-UBND ngày 21/11/2014 về Quy chế thực hiện thí điểm một số chính sách thu hút chuyên gia khoa học và công nghệ vào làm việc tại Khu Công nghệ cao, Khu Nông nghiệp công nghệ cao, Viện Khoa học và Công nghệ tính toán, Trung tâm Công nghệ sinh học; Quyết định số 17/2019/QĐ-UBND ngày 04/7/2019 ban hành Quy định về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu trong giai đoạn 2019-2022..., qua đó đã thu hút được một số chuyên gia đầu ngành đến làm việc. Các chính sách này về cơ bản phù hợp với các văn bản do Trung ương ban hành và tuân thủ theo quy định.

Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội đã ban hành các chính sách và quy định pháp luật tập trung vào nhiều nhóm đối tượng khác nhau như: Quyết định số 91/2009/QĐ-UBND về việc ban hành quy định về thu hút, sử dụng, đào tạo tài năng trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hà Nội; Nghị quyết số 14/2013/NQ-HĐND về chính sách trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển Thủ đô; Quyết định số 2735/QĐ-UBND ngày 16/6/2015 về việc ban hành Quy chế hoạt động của Quỹ ưu đãi, khuyến khích các nhà khoa học đầu ngành, chuyên gia giỏi, người có trình độ cao tham gia cống hiến cho sự nghiệp xây dựng và phát triển Thủ đô nhằm thu hút, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng tài năng trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt, đã áp dụng với các bác sĩ nội trú, bác sĩ chuyên khoa cấp II, dược sĩ chuyên khoa cấp II, giảng viên, giáo viên có thành tích huấn luyện học sinh, sinh viên đạt giải nhất.

Thực hiện Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 28/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 và Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, các bộ, ngành và địa phương đã xây dựng, ban hành, tổ chức triển khai thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực; thực hiện nhiều giải pháp, chính sách nhằm thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi

dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bước đầu đã đạt được những kết quả quan trọng. Bên cạnh hệ thống văn bản pháp luật được ban hành khá cụ thể, hệ thống bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực đã từng bước được kiện toàn theo hướng nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của công tác quản lý nhà nước trên phạm vi cả nước, đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ phát triển mới.

2. Một số quy định về phát triển nguồn nhân lực, thu hút trọng dụng nhân tài trong khu vực công

Thứ nhất, về thu hút, tuyển dụng nhân tài.

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 quy định trình tự, thủ tục tuyển dụng nhân tài gồm bốn bước:

Bước 1: người tham gia dự tuyển nộp 01 Phiếu đăng ký dự tuyển theo mẫu ban hành kèm theo Nghị định này cho cơ quan, tổ chức, đơn vị tuyển dụng trong thời hạn chậm nhất là 30 ngày kể từ ngày có thông báo tuyển dụng.

Bước 2: trong thời hạn 08 ngày kể từ ngày hết hạn nhận Phiếu đăng ký dự tuyển, cơ quan, tổ chức, đơn vị có trách nhiệm thông báo kết quả kiểm tra hồ sơ tới người dự tuyển. Trong thời hạn 07 ngày kể từ ngày thông báo kết quả kiểm tra hồ sơ, cơ quan, tổ chức, đơn vị có trách nhiệm tổ chức tuyển dụng theo quy định tại Điều 8 Nghị định này. Cơ quan, tổ chức, đơn vị thành lập Hội đồng tuyển dụng và xác định người trúng tuyển theo quy định hiện hành của pháp luật về tuyển dụng công chức, viên chức. Sau khi có thông báo kết quả trúng tuyển, người trúng tuyển có trách nhiệm nộp hồ sơ đến cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng để đối chiếu hồ sơ.

Bước 3: quyết định tuyển dụng. a) Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày kết quả tuyển dụng được người có thẩm quyền phê duyệt, cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng có trách nhiệm ban hành quyết định tuyển dụng đối với người dự tuyển đáp ứng cao nhất yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng và thông báo bằng văn bản cho người dự tuyển... b) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày có quyết định tuyển dụng, người trúng tuyển phải đến cơ quan, tổ chức, đơn

vị nhận việc, trừ trường hợp quyết định tuyển dụng quy định thời hạn khác...

Bước 4: hủy bỏ kết quả tuyển dụng. Người trúng tuyển không đến nhận việc sau thời hạn quy định tại điểm b khoản 4 Điều 9 của Nghị định này thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng ra quyết định hủy bỏ quyết định tuyển dụng và có thể tuyển dụng người có kết quả xét tuyển liền kề.

Thứ hai, về đào tạo, bồi dưỡng.

Sau khi được tuyển dụng, các cơ quan, tổ chức sẽ có chính sách đào tạo, bồi dưỡng riêng với từng nhóm đối tượng. Đối với các sinh viên xuất sắc, các nhà khoa học trẻ phải thực hiện chế độ tập sự ít nhất 03 tháng và không quá 12 tháng; trừ trường hợp đã có thời gian từ đủ 12 tháng trở lên thực hiện các nghiệp vụ chuyên môn phù hợp với vị trí được tuyển. Đây là quy trình đào tạo nhằm đảm bảo những cá nhân tài năng trẻ dần làm quen với môi trường làm việc, bồi dưỡng các kỹ năng và kiến thức chuyên môn cần có. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP còn quy định trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quản lý, sử dụng những cá nhân này phải tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cơ bản về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kiến thức chuyên ngành; giao thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và công nghệ, chương trình, đề án, dự án từ cấp huyện và tương đương trở lên để phát huy và tự bồi dưỡng, nâng cao kiến thức. Những người có tài năng đặc biệt sẽ được ưu tiên lựa chọn cử đi bồi dưỡng để nâng cao trình độ, tham gia các hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước thuộc lĩnh vực khoa học và công nghệ, hoạch định chính sách, xây dựng hạ tầng đô thị, dịch vụ công. Ngoài ra, các cơ quan, tổ chức cũng phải tăng cường tập huấn chuyên sâu, cử người có tài năng đặc biệt tham dự các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành, năng khiếu...

Thứ ba, về phân bổ, sử dụng nhân tài.

Đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, sau khi kết thúc thời gian tập sự sẽ được bổ nhiệm ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức tương ứng với trình độ đào tạo. Các quy định này cho thấy sự phù hợp với pháp luật về cán bộ, công chức,

nhưng linh hoạt hơn ở việc những nhân tài này có thể được thăng chức nhanh hơn so với quy trình thông thường nếu thể hiện rõ khả năng làm việc và trình độ chuyên môn của mình.

Đối với chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt, do những người này được tuyển dụng riêng cho từng cơ quan cụ thể với những quy định, điều kiện riêng nêu tại hợp đồng lao động được ký kết nên những người này sẽ được sử dụng theo đúng các cơ sở trên. Trên cơ sở đánh giá thì cơ quan tuyển dụng mới điều chỉnh việc sử dụng và phân bổ nhân tài một cách có hiệu quả. Việc phân bổ và sử dụng chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt cũng sẽ được điều chỉnh trên cơ sở kết quả quản lý những nhân sự này. Thực tiễn cho thấy đó là hướng tiếp cận đúng đắn trong xây dựng chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài. Bởi vì, khi dựa trên thực tiễn thì mới biết chính xác số lượng, chất lượng cũng như các nội dung khác mà cơ quan này cần có và mong muốn, nguyện vọng cụ thể của những người thuộc đối tượng thu hút.

Thứ tư, về chế độ đãi ngộ nhân tài.

Đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng và thời gian hưởng phụ cấp tăng thêm không quá 05 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng trong thời gian tập sự và sau khi được tuyển dụng chính thức. Ngoài ra, đối tượng này sau khi được bổ nhiệm ngạch chuyên viên chính hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức tương đương ngạch chuyên viên chính thì được hưởng phụ cấp tăng thêm là 10%, 25% hoặc 40% tương ứng với các vị trí và đối tượng khác nhau; hưởng phụ cấp tăng thêm không quá 06 năm kể từ ngày có quyết định nâng ngạch chuyên viên chính, hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức tương đương ngạch chuyên viên chính.

Nghị định số 140/2017/NĐ-CP đã quy định rõ đối tượng tuyển dụng là sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được thuê nhà ở công vụ trong thời gian được điều động, luân chuyển, biệt phái trong thời gian đảm nhiệm công tác. Ngoài ra còn nhiều

đãi ngộ khác, như có nơi làm việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của từng cơ quan, đơn vị; được cung cấp và bảo đảm trang thiết bị làm việc; được bố trí phương tiện đi lại để thi hành công vụ; được tạo điều kiện học tập hoạt động nghề nghiệp trong và ngoài nước...

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài vẫn còn một số vấn đề hạn chế, vướng mắc như: các quy định hiện hành vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu về tuyển chọn và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao của các cơ quan, tổ chức trong khu vực công; chưa có trọng tâm và chưa có chiến lược dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng thu hút, sử dụng nhân tài; chính sách thu hút nhân tài tại các thành phố lớn vẫn mang tính hình thức, chưa được nghiên cứu kỹ lưỡng, mới chỉ chú trọng đến xây dựng chính sách thu hút nhân tài mà chưa quan tâm chú trọng đến việc sử dụng và đãi ngộ nhân tài; chưa đáp ứng được với nhu cầu công việc, nhu cầu lợi ích của nhân tài.

Công tác quản lý nhà nước về phát triển nhân lực không tập trung, thống nhất từ Trung ương tới địa phương mà đang có sự phân tán giữa cơ quan quản lý nhà nước và các đơn vị chủ quản, giữa các bộ, ngành với địa phương. Các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành còn chồng chéo, dẫn đến khó khăn cho việc phát triển nguồn nhân lực nói chung. Một số văn bản quy phạm pháp luật thiếu tính khả thi trong thực tiễn, hiệu lực thấp, dẫn đến việc quản lý nhà nước đối với các cơ sở cung cấp nguồn nhân lực còn bị buông lỏng, thiếu chặt chẽ. Ví dụ, việc cho phép thành lập nhiều trường đại học, nhưng chất lượng đào tạo tại một số trường thấp, không tương xứng; nguồn nhân lực được đào tạo tại một số cơ sở đào tạo kém chất lượng, không đủ khả năng đáp ứng thị trường lao động; có những cơ sở tổ chức đào tạo mang tính chất hình thức, không chú trọng đến chất lượng đầu ra nguồn nhân lực... Khâu tuyển dụng nguồn nhân lực đối với khu vực công còn thiếu minh bạch dẫn đến chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực chưa cao, chưa thu hút được người tài vào làm việc cho khu vực công.

3. Giải pháp tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật để phát triển nguồn nhân lực, thu hút, tuyển dụng nhân tài trong khu vực công

Một là, cần ban hành văn bản quy định thống nhất việc thu hút, sử dụng nhân tài đảm bảo phù hợp và thống nhất với pháp luật về thu hút nhân tài, pháp luật về tuyển dụng công chức hiện nay; cụ thể hóa đầy đủ các nội dung của các giai đoạn trong thu hút nhân tài. Có cơ chế mở rộng đối tượng áp dụng của pháp luật về thu hút nhân tài; pháp luật áp dụng đối với nhân tài về đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bầu cử không phụ thuộc vào thâm niên, thời gian công tác bằng cấp độ tuổi, vùng miền. Việc mở rộng đối tượng áp dụng của pháp luật về thu hút nhân tài nhằm hướng tới áp dụng một cách bao quát và nhiều đối tượng hơn.

Hai là, bổ sung cơ chế áp dụng pháp luật về thu hút nhân tài đối với những người đang là cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước. Bởi vì, có những trường hợp người tài không được phát hiện từ đầu và chưa được sử dụng một cách hợp lý, do đó, mặc dù họ đang làm việc tại cơ quan nhà nước nhưng chưa phát huy được năng lực của mình, gây lãng phí nguồn nhân lực. Vì vậy, nếu chính sách và pháp luật về thu hút nhân tài áp dụng cho cả nhóm đối tượng này sẽ khắc phục được tình trạng trên.

Ba là, cần bổ sung, hoàn thiện chính sách, pháp luật về bố trí, sử dụng nhân tài. Theo đó, pháp luật về nội dung này phải đảm bảo việc phân bổ và sử dụng nhân tài hợp lý, phù hợp với tính chất công việc và khả năng của nhân tài đó. Đồng thời, sớm hoàn thiện quy định, hệ thống chính sách về tiền lương và các chế độ đãi ngộ với người có tài năng. Những người tài năng được tuyển dụng theo dạng cán bộ, công chức nhưng phải có chế độ lương riêng. Hoàn thiện quy định pháp luật về tôn vinh, khen thưởng cho những nhân tài có đóng góp thành tựu to lớn cho sự phát triển của địa phương, đất nước./.

Ghi chú:

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập II, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.327.