

NGHIÊN CỨU VÀ HỌC TẬP

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NHÂN TÀI

Hoàng Thị Ngân^(*)

^(*) Thạc sĩ, Khoa Lý luận Chính trị - Pháp luật, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.

Email: hoangngan0376@gmail.com

Tóm tắt: Lý luận về nhân tài là một bộ phận quan trọng trong nền tảng lý luận của chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao nói chung và chính sách trọng dụng nhân tài nói riêng. Xung quanh vấn đề này, có nhiều khía cạnh lý luận cần được làm rõ. Bài viết tập trung phân tích một số vấn đề lý luận về nhân tài, như khái niệm, đặc điểm, vai trò, tiêu chí xác định nhân tài. Theo đó, bài viết chỉ ra rằng, nhân tài được hiểu là những cá nhân có năng lực vượt trội và tư duy khác biệt, thể hiện khả năng sáng tạo ra các giá trị mới, có ảnh hưởng tích cực và bền vững trong lĩnh vực chuyên môn, góp phần thúc đẩy sự phát triển của tổ chức và xã hội. Thay vì nhìn nhận nhân tài từ các lát cắt rời rạc, cần hướng tới một cấu trúc lý luận tích hợp, cho phép hiểu đúng bản chất, đánh giá đúng giá trị và khai thác hiệu quả lực lượng tinh hoa trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: nhân tài, đặc điểm nhân tài, tiêu chí đánh giá nhân tài, vai trò của nhân tài, quản trị nhân tài.

Ngày nhận bài: 15/02/2025; ngày phản biện: 16/02/2025; ngày sửa chữa: 15/03/2025; ngày duyệt đăng: 02/06/2025.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi mô hình tăng trưởng, việc phát hiện và sử dụng hiệu quả nhân tài đang trở thành ưu tiên chiến lược của nhiều quốc gia. Nhân tài thường được hiểu là những cá nhân xuất sắc, có khả năng đổi mới và dẫn dắt sự phát triển. Họ đóng vai trò trung tâm trong việc nâng cao năng suất lao động, tăng cường năng lực thể chế và cải thiện sức

cạnh tranh quốc gia. Để xây dựng chính sách hợp lý về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và trọng dụng nhân tài nói riêng, chúng ta cần có quan niệm thống nhất, nhất quán và rõ ràng về khái niệm nhân tài. Tuy nhiên, hiện nay đang có nhiều quan niệm khác nhau về vấn đề này. Vì vậy, bài viết này sẽ tập trung phân tích một số vấn đề lý luận liên quan đến nhân tài, như khái niệm, đặc điểm, vai trò, tiêu chí xác định nhân

tài. Nội dung phân tích kỳ vọng sẽ góp phần làm rõ thêm cơ sở lý luận cho việc hoạch định và điều chỉnh chính sách trọng dụng nhân tài trong giai đoạn phát triển mới ở Việt Nam.

2. Khái niệm nhân tài

Khái niệm nhân tài không phải cố định mà thay đổi theo thời gian và tùy thuộc vào bối cảnh văn hóa - xã hội cụ thể. Từ lâu, khái niệm này đã trở thành một trong những chủ đề quan trọng trong các nghiên cứu thuộc nhiều chuyên ngành như xã hội học, chính trị học, quản lý nhân sự và một số chuyên ngành khác. Tuy nhiên, cách hiểu và đánh giá về nhân tài lại có sự khác biệt rõ rệt giữa các nền văn hóa, đặc biệt là giữa phương Tây và phương Đông. Sự khác biệt này không chỉ phản ánh trong các hệ thống giáo dục, tuyển dụng hay tổ chức, mà còn phản ánh các giá trị cốt lõi của từng nền văn minh. Ở phương Tây, nhân tài thường được nhìn nhận thông qua các tiêu chí mang tính cá nhân như năng lực chuyên môn, khả năng đổi mới sáng tạo, khả năng cạnh tranh. Theo quan niệm này, tài năng không chỉ là phẩm chất bẩm sinh, mà còn là kết quả của quá trình rèn luyện, nỗ lực và khẳng định bản thân. Thành tựu cá nhân được coi là chỉ số quan trọng nhất để đánh giá một người có phải là nhân tài hay không. Tại các quốc gia phương Tây, đặc biệt là Hoa Kỳ và các nước châu Âu, nhân tài được xem là những cá nhân có khả năng vượt qua thử thách, sáng tạo không ngừng và đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế, khoa học, công nghệ.

Ngược lại, các quốc gia phương Đông thường tiếp cận khái niệm nhân tài theo hướng toàn diện và gắn liền với các giá trị đạo đức cũng như tinh thần cộng đồng. Ở các quốc gia như Trung Quốc, Nhật Bản hay Hàn Quốc, nhân tài không chỉ được đánh giá dựa trên thành tựu cá nhân hay năng lực chuyên môn, mà còn qua mức độ cống hiến cho tập thể và khả năng góp phần duy trì sự ổn định xã hội. Trong các nền văn hóa này, những phẩm chất như khiêm nhường, lòng trung thành, tôn trọng tập thể thường được đánh giá cao ngang với hoặc thậm chí quan trọng hơn năng lực chuyên môn.

Mặc dù có sự phân biệt rõ ràng trong cách hiểu và đánh giá về nhân tài giữa phương Tây và phương Đông, song trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, hai hệ thống quan niệm này đang có sự giao thoa và ảnh hưởng lẫn nhau. Nhân tài không chỉ đơn thuần là những cá nhân có năng lực vượt trội trong lĩnh vực chuyên môn, mà còn là những người có thể mang lại giá trị cộng đồng, cống hiến cho sự phát triển bền vững, đáp ứng được những yêu cầu của xã hội trong điều kiện ngày càng kết nối và đổi mới. Sự khác biệt giữa phương Tây và phương Đông trong quan niệm về nhân tài không chỉ mang tính lý luận, mà còn có tác động sâu sắc đến các chính sách, chiến lược phát triển và quản lý nguồn nhân lực ở cấp độ tổ chức cũng như quốc gia. Chính vì vậy, việc hiểu rõ các quan điểm về nhân tài từ các nền văn hóa khác nhau sẽ giúp xây dựng những

chiến lược nhân sự toàn diện, linh hoạt, thích ứng với xu thế phát triển chung của thế giới.

Trên thế giới, cho đến nay đã có nhiều cách tiếp cận khác nhau về khái niệm nhân tài, trong đó có 4 cách tiếp cận chủ yếu như sau:

Thứ nhất, cách tiếp cận dựa trên năng lực bẩm sinh. Cách tiếp cận này cho rằng nhân tài là những cá nhân từ khi sinh ra đã sở hữu năng lực vượt trội trong một lĩnh vực cụ thể. Tài năng của họ được coi là bẩm sinh và đặc biệt, có thể xuất hiện từ rất sớm và không thể dễ dàng đạt được thông qua rèn luyện thông thường. Sir Francis Galton, người tiên phong trong việc nghiên cứu di truyền, lập luận rằng, thiên tài là yếu tố di truyền và năng lực bẩm sinh của những cá nhân tài năng được truyền qua các thế hệ. Trong tác phẩm *Hereditary Genius*, ông bác bỏ giả thuyết cho rằng thiên tài hay năng lực đặc biệt có thể phát triển thông qua các biện pháp chọn lọc nhân tạo, như cách con người áp dụng với động vật nuôi (Galton 1869: 1-6). Quan điểm của Galton khi phân tích vai trò của yếu tố di truyền đối với năng lực con người đã đặt ra những giới hạn đối với việc áp dụng các nguyên tắc nhân giống vào lĩnh vực quản trị và phát triển nhân tài.

Cách tiếp cận dựa trên năng lực bẩm sinh giúp giải thích tại sao một số cá nhân sở hữu khả năng vượt trội trong các lĩnh vực như âm nhạc, thể thao và khoa học mà người thường khó có thể đạt được dù nỗ lực rèn luyện. Tuy nhiên,

cách tiếp cận này có xu hướng tuyệt đối hóa vai trò của yếu tố di truyền, xem nhẹ vai trò của quá trình rèn luyện và môi trường xã hội. Trên thực tế, những cá nhân có năng lực bẩm sinh vẫn cần quá trình đào tạo, rèn luyện để phát triển và tối ưu hóa năng lực của mình. Hơn nữa, cách tiếp cận này có thể tạo ra tâm lý tự ti cho những người không được xem là có tài năng bẩm sinh, khiến họ cảm thấy mất niềm tin vào khả năng đạt được thành công trong các lĩnh vực chuyên môn. Trường hợp của thiên tài âm nhạc Mozart là ví dụ tiêu biểu cho vai trò của năng lực bẩm sinh trong việc hình thành nhân tài trong một số lĩnh vực đặc thù. Tuy vậy, thành tựu của ông cũng cho thấy tầm quan trọng không thể thiếu của quá trình rèn luyện nghiêm túc và môi trường giáo dục phù hợp. Do đó, cần có cách tiếp cận đa chiều và linh hoạt hơn về nhân tài.

Thứ hai, cách tiếp cận dựa trên sự rèn luyện và phát triển. Cách tiếp cận này đã tạo ra sự thay đổi đáng kể trong nhận thức về sự hình thành năng lực chuyên môn xuất sắc, đồng thời thách thức quan điểm cho rằng tài năng là kết quả của thiên bẩm. Trong bài viết *The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance*, K.Anders Ericsson và cộng sự khẳng định năng lực vượt trội không phải do di truyền, mà chủ yếu hình thành qua quá trình luyện tập có chủ đích. Quá trình này bao gồm việc đặt ra mục tiêu cụ thể, phản hồi liên tục, duy trì sự tập trung cao độ và kiên trì trong thời gian

dài (K.Anders Ericsson và cộng sự 1993). Nghiên cứu thực nghiệm của họ về các nghệ sĩ violin cho thấy những người xuất sắc thường luyện tập khoảng 10.000 giờ trước tuổi 20, trong khi người trung bình chỉ luyện tập khoảng 5.000 giờ - đây là minh chứng thuyết phục cho vai trò quyết định của luyện tập có cấu trúc. Michael J.A.Howe tiếp tục mở rộng lý thuyết này bằng cách phân tích các trường hợp thiên tài nổi tiếng như Wolfgang Amadeus Mozart và Albert Einstein. Ông cho rằng những cá nhân này không đơn thuần là thiên tài bẩm sinh, mà thành công của họ là kết quả của sự rèn luyện khắc nghiệt và môi trường hỗ trợ (Howe 1999: 49-53). Mozart được huấn luyện nghiêm ngặt bởi cha mình - một nhà sư phạm âm nhạc tài ba - và đã dành phần lớn tuổi thơ để luyện tập và sáng tác dưới áp lực cao. Tương tự, Einstein đã dành hàng nghìn giờ để nghiên cứu và phát triển các ý tưởng khoa học trước khi đưa ra Thuyết tương đối. Trong cuốn *Genius Explained*, Howe cho rằng thiên tài không phải là phẩm chất bẩm sinh, mà là kết quả của sự cống hiến phi thường và cơ hội (Howe 1999: 58-60). Quan điểm của cả Ericsson và Howe không chỉ nhấn mạnh vai trò của luyện tập mà còn khẳng định tầm quan trọng của môi trường và động lực cá nhân trong việc phát triển tài năng.

Cách tiếp cận dựa trên sự rèn luyện và phát triển đã tạo ra một bước đột phá trong các lĩnh vực như giáo dục, thể thao và âm nhạc. Chẳng hạn, Thomas

Edison không phải là một thiên tài từ nhỏ; thậm chí, ông bị giáo viên đánh giá là không đủ thông minh để học ở trường. Tuy nhiên, nhờ vào tinh thần kiên trì và không ngừng thử nghiệm, ông đã phát minh ra bóng đèn điện và hơn 1.000 phát minh khác. Điều này phù hợp với lý thuyết của Ericsson về chất lượng luyện tập quan trọng hơn số lượng. Tuy nhiên, lý thuyết này cũng gặp phải một số hạn chế. Trong một số lĩnh vực như thể thao đỉnh cao hay âm nhạc cổ điển, các yếu tố bẩm sinh như cấu trúc cơ thể hoặc khả năng cảm âm vẫn đóng vai trò quan trọng. Dù vậy, cách tiếp cận dựa trên sự rèn luyện và phát triển vẫn mang lại giá trị lớn, vì nó mở rộng cơ hội cho tất cả mọi người, bất kể xuất phát điểm sinh học hay hoàn cảnh ban đầu.

Thứ ba, cách tiếp cận dựa trên yếu tố xã hội và bối cảnh. Cách tiếp cận này nhấn mạnh sự phát triển của nhân tài không thể tách rời khỏi các yếu tố xã hội, văn hóa và môi trường xung quanh. Theo cách tiếp cận này, nhân tài không chỉ dựa vào năng lực bẩm sinh hay sự rèn luyện của cá nhân, mà còn chịu ảnh hưởng lớn từ sự hỗ trợ của cộng đồng và các giá trị văn hóa - xã hội. Một minh chứng rõ ràng cho cách tiếp cận này là hệ thống giáo dục của Singapore, nơi kết hợp giữa sự nghiêm khắc trong khoa học và môi trường xã hội hỗ trợ để phát triển nhân tài. Lev Vygotsky - nhà tư tưởng lớn trong lĩnh vực tâm lý học phát triển - cho rằng quá trình tương tác xã hội đóng vai trò như một nền tảng, qua

đó cá nhân tiếp nhận kiến thức, kỹ năng và các giá trị văn hóa, từ đó phát triển thành năng lực đặc thù của riêng mình (Vygotsky 1978: 57-58). Quan điểm của Vygotsky đặc biệt phù hợp với thực tiễn giáo dục hiện đại, nơi mà sự phát triển tài năng không thể tách rời khỏi ảnh hưởng của gia đình, nhà trường và môi trường xã hội xung quanh.

Từ một góc tiếp cận khác trong lĩnh vực giáo dục, Benjamin S. Bloom - nhà tâm lý học giáo dục hàng đầu, trong công trình *Developing Talent in Young People* khẳng định rằng tài năng không phải là yếu tố cố hữu, mà là kết quả của một quá trình phát triển có hệ thống, trong đó gia đình đóng vai trò then chốt (Bloom 1985: 80-85). Gia đình là thiết chế xã hội đầu tiên có khả năng phát hiện, bồi dưỡng và duy trì động lực, thông qua việc cung cấp môi trường kích thích trí tuệ, khuyến khích sự kiên trì và tạo điều kiện cho việc rèn luyện chuyên sâu. Tài năng không tự nhiên xuất hiện mà là sản phẩm của sự kết hợp chặt chẽ giữa nền tảng gia đình và chiến lược giáo dục bài bản. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với các chính sách giáo dục và phát triển nhân tài của mỗi quốc gia, theo đó, muốn sở hữu một lực lượng nhân tài mạnh mẽ, các quốc gia không thể chỉ dựa vào việc tìm kiếm những cá nhân xuất chúng, mà còn cần tạo dựng một hệ sinh thái nuôi dưỡng tài năng từ sớm. Trong hệ sinh thái này, gia đình và nhà trường đóng vai trò song hành trong việc khơi dậy và phát huy tối đa tiềm năng con người. Các gia đình

Do Thái là một minh chứng rõ ràng cho điều này. Truyền thống giáo dục của họ coi trọng tri thức, cùng sự hỗ trợ mạnh mẽ từ cha mẹ, tạo điều kiện lý tưởng để trẻ phát triển trong các lĩnh vực như khoa học, nghệ thuật và kinh doanh. Văn hóa gia đình của họ nhấn mạnh việc khuyến khích trẻ tìm tòi, học hỏi và đầu tư tối đa vào giáo dục, từ đó tạo ra một thế hệ những người xuất sắc toàn cầu.

Như vậy, cách tiếp cận dựa trên yếu tố xã hội và bối cảnh không chỉ tập trung vào năng lực cá nhân, mà còn nhấn mạnh sự hỗ trợ từ cộng đồng và xã hội. Theo cách tiếp cận này, nhân tài không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn hiểu rõ vai trò của mình trong cộng đồng, từ đó góp phần xây dựng xã hội bền vững. Điều này áp dụng cho nhiều bối cảnh khác nhau, từ giáo dục, kinh doanh đến quản lý nhà nước. Cách tiếp cận xã hội và bối cảnh mang lại một góc nhìn toàn diện hơn về sự phát triển nhân tài, nhấn mạnh rằng năng lực cá nhân cần được nuôi dưỡng trong một môi trường xã hội tích cực.

Thứ tư, cách tiếp cận toàn diện. Theo cách tiếp cận này, nhân tài không thể được định nghĩa chỉ dựa trên một yếu tố duy nhất như năng lực bẩm sinh, kỹ năng chuyên môn hay thành tích học tập. Thay vào đó, nhân tài cần được hiểu là sự kết hợp giữa nhiều khía cạnh như năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi, tinh thần trách nhiệm và đóng góp cho xã hội. Cách tiếp cận này phù hợp với những yêu cầu ngày càng đa dạng trong thế giới hiện đại, nơi

các cá nhân xuất sắc không chỉ cần khả năng vượt trội trong công việc mà còn phải có tầm ảnh hưởng và trách nhiệm xã hội. Trong tác phẩm *Democracy and Education*, John Dewey nhấn mạnh mối quan hệ hữu cơ giữa sự phát triển cá nhân và sự duy trì của đời sống xã hội. Ông cho rằng, giáo dục là phương tiện để xã hội không ngừng tái tạo và tiến bộ, bởi mỗi cá nhân có thể ra đi, nhưng xã hội tiếp tục tồn tại thông qua việc truyền thụ tri thức, kinh nghiệm và giá trị văn hóa (Dewey 1916: 5-7). Do đó, việc đánh giá tài năng không thể chỉ dựa trên thành tích hay kỹ năng chuyên môn, mà còn phải xét đến khả năng đóng góp cho cộng đồng và tinh thần trách nhiệm xã hội. Dewey khẳng định giáo dục không chỉ nhằm đào tạo những cá nhân thành đạt, mà quan trọng hơn còn phải nuôi dưỡng những công dân có năng lực hành động vì lợi ích chung - đây cũng chính là nền tảng của quan điểm toàn diện về nhân tài. Quan điểm của Dewey được phản ánh trong các hệ thống giáo dục tiên tiến hiện nay, chẳng hạn như ở Phần Lan và Nhật Bản, nơi chương trình giảng dạy không chỉ chú trọng phát triển trí tuệ mà còn tích hợp giáo dục đạo đức, năng lực xã hội và tinh thần công dân. Điều này cho thấy, nhân tài không thể chỉ giới hạn ở năng lực cá nhân, mà phải được nhìn nhận trong mối quan hệ với xã hội và khả năng tạo ra sự thay đổi tích cực. Dewey cũng nhấn mạnh sự cần thiết của việc xây dựng một hệ sinh thái giáo dục toàn diện, nơi gia đình, nhà trường và xã hội

cùng tham gia hỗ trợ quá trình phát triển tài năng. Ông cho rằng, mỗi cá nhân là một mắt xích trong cộng đồng, và tài năng chỉ có giá trị thực sự khi được đặt trong quá trình đóng góp cho sự phát triển chung (Xem: Dewey 1916: 11-13).

Cách tiếp cận toàn diện không chỉ nhấn mạnh vào năng lực chuyên môn mà còn đặc biệt coi trọng các giá trị đạo đức và tinh thần trách nhiệm đối với cộng đồng. Hồ Chí Minh đã đặt mối quan hệ giữa đức và tài trong một thể thống nhất hữu cơ, không thể tách rời. Theo đó, càng coi đức là gốc thì càng phải chú trọng đến tài. Tài năng là cơ sở và nền tảng cho đức, thể hiện qua hành động trong đời sống, chứ không phải đơn thuần chỉ là việc tu tâm dưỡng tính mà xa lánh cuộc sống, không giúp ích cho xã hội. Trên thực tế, nhất là trong việc dùng người, Hồ Chí Minh đặc biệt quý trọng tài năng, coi trọng việc đánh giá đúng, phát hiện, nuôi dưỡng và sử dụng khéo những tài năng thực sự. Người quan niệm rằng, muốn “có nhân” và “thành nhân” phải có sự bảo đảm bởi các yếu tố Trí - Dũng - Liêm - Trung - Nghĩa. Để đạt được bốn đức cần - kiệm - liêm - chính, con người phải thể hiện rõ ràng sự hiểu biết, năng lực, hành động và có bản lĩnh. Có đức mà không có tài cũng trở nên vô dụng, làm việc gì cũng khó, thậm chí có thể làm hỏng việc (Xem: Hoàng Chí Bảo 2021).

Các chương trình phát triển nhân tài hiện đại tại nhiều quốc gia đã phản ánh rõ nét cách tiếp cận toàn diện. Ví dụ, Singapore đã triển khai chương trình

tích hợp giáo dục nhân cách và trách nhiệm công dân. Mục tiêu không chỉ là đào tạo các cá nhân xuất sắc về mặt học thuật, mà còn đảm bảo rằng họ có khả năng ứng phó với các vấn đề xã hội và mang lại giá trị lâu dài cho cộng đồng. Cách tiếp cận toàn diện giúp tránh việc đánh giá nhân tài một cách phiến diện, tạo ra cái nhìn cân bằng hơn. Nhân tài, theo cách tiếp cận toàn diện, không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có khả năng tạo ra giá trị tích cực cho cộng đồng. Cách tiếp cận này mở rộng cơ hội để cá nhân phát triển toàn diện, không chỉ tập trung vào thành tích mà còn hướng tới sự hoàn thiện bản thân. Tuy nhiên, cách tiếp cận này cũng gặp khó khăn trong việc xác định tiêu chí đánh giá. Việc đánh giá nhân tài toàn diện đòi hỏi phải xây dựng tiêu chí rõ ràng và cân bằng, đồng thời tránh chủ quan. Ngoài ra, phát triển nhân tài toàn diện đòi hỏi nguồn lực đầu tư lớn, không chỉ từ hệ thống giáo dục mà còn từ các tổ chức và toàn xã hội.

Như vậy, cách tiếp cận toàn diện mang đến một cái nhìn sâu sắc và bao quát hơn về bản chất của tài năng trong thế kỷ XXI. Nhân tài không chỉ được định nghĩa bởi năng lực cá nhân mà còn phải gắn liền với trách nhiệm xã hội, giá trị đạo đức và khả năng tạo ra tác động tích cực cho cộng đồng. Từ các nghiên cứu của Bloom đến các chính sách quản lý nhân tài hiện đại, cách tiếp cận toàn diện không chỉ thúc đẩy sự phát triển cá nhân mà còn tạo ra nền tảng cho sự phát triển bền vững của tổ chức và xã hội.

Bốn cách tiếp cận trên về nhân tài không chỉ phản ánh sự đa dạng trong cách nhìn nhận về nhân tài mà còn bổ sung cho nhau, tạo nên bức tranh toàn diện hơn về bản chất và quá trình phát triển nhân tài. Mỗi cách tiếp cận mang đến một khía cạnh quan trọng, nhưng cũng chứa đựng những giới hạn, đòi hỏi sự phối hợp hài hòa để nhận diện và phát triển nhân tài một cách hiệu quả.

Do đó, cách tiếp cận hiệu quả và thuyết phục nhất về nhân tài cần dung hòa và kết hợp các yếu tố hợp lý từ cả bốn cách tiếp cận trên. Nhân tài không chỉ đơn thuần là kết quả của yếu tố di truyền, sản phẩm của quá trình rèn luyện hay tác động từ môi trường xã hội, mà là sự hòa quyện của những yếu tố này trong một bối cảnh cụ thể. Tư duy toàn diện giúp định hướng phát triển nhân tài không chỉ cho cá nhân mà còn hướng tới đem lại lợi ích cho cộng đồng và toàn xã hội. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, nơi yêu cầu về nhân tài không ngừng thay đổi, việc hiểu và ứng dụng một cách linh hoạt cả bốn cách tiếp cận sẽ tạo nền tảng vững chắc để các tổ chức, quốc gia khai thác tối đa tiềm năng con người, góp phần xây dựng một xã hội phát triển bền vững, sáng tạo và công bằng.

Cách tiếp cận tổng hợp không chỉ dung hòa các yếu tố từ bốn cách tiếp cận riêng lẻ mà còn mở rộng khái niệm nhân tài theo hướng toàn diện, linh hoạt và bền vững. Cách tiếp cận này đáp ứng yêu cầu phát triển nhân tài trong bối cảnh hiện đại, nơi mà năng lực cá nhân, nỗ lực rèn luyện, bối cảnh xã hội và tinh

thần trách nhiệm cộng đồng đều đóng vai trò quan trọng. Với cách tiếp cận này, nhân tài không chỉ là một khái niệm cố định mà là một quá trình phát triển liên tục, tạo ra giá trị lớn cho cá nhân, tổ chức và xã hội. Nhân tài là những cá nhân có năng lực vượt trội và tư duy khác biệt, thể hiện khả năng tạo ra giá trị mới, có ảnh hưởng tích cực và bền vững trong lĩnh vực chuyên môn của mình, góp phần thúc đẩy sự phát triển của tổ chức và xã hội.

3. Đặc điểm của nhân tài

Nhân tài là những cá nhân có năng lực vượt trội trong lĩnh vực chuyên môn của mình, không chỉ dựa vào năng lực bẩm sinh mà còn nhờ vào quá trình rèn luyện, sự hỗ trợ của môi trường giáo dục và môi trường xã hội cũng như cam kết đóng góp cho cộng đồng. Các đặc điểm của nhân tài không tồn tại độc lập mà tương tác chặt chẽ, từ đó tạo ra những giá trị vượt trội cả ở cấp độ cá nhân lẫn tổ chức và xã hội. Dưới đây là một số đặc điểm chủ yếu của nhân tài.

Thứ nhất, nhân tài phải có năng lực vượt trội trong lĩnh vực cụ thể. Năng lực vượt trội là đặc điểm trung tâm và cốt lõi của nhân tài, thể hiện qua khả năng chuyên môn, tư duy sáng tạo và năng lực giải quyết vấn đề phức tạp một cách hiệu quả và xuất sắc. Đây không chỉ là kết quả của năng lực bẩm sinh, mà còn là sự kết tinh của quá trình rèn luyện, học tập và áp dụng thực tế. Nhân tài là những người có kiến thức sâu rộng và kỹ năng xuất sắc, cho phép họ đạt được thành tựu vượt trội trong lĩnh vực

chuyên môn. Năng lực vượt trội không chỉ là tổng hợp của các yếu tố riêng lẻ, mà còn là sự kết hợp hài hòa giữa kiến thức chuyên sâu, tư duy sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề. “Theo đó, xác định năng lực cá nhân căn cứ vào kiến thức và kỹ năng; yếu tố thái độ được xem xét ở đặc trưng về phẩm chất, ý chí. Đối với người có tài năng, các yếu tố của năng lực phải vượt trội, thậm chí đặc biệt hơn so với người khác” (Xem: Tạ Ngọc Hải và cộng sự 2020). Những cá nhân hội tụ đủ các yếu tố này thường không chỉ đạt được thành tựu cá nhân mà còn tạo ra ảnh hưởng tích cực đối với tổ chức và xã hội. Do đó, nhận diện và phát triển năng lực vượt trội không chỉ là nhiệm vụ của mỗi cá nhân, mà còn là trách nhiệm của tổ chức và quốc gia, nhằm tối ưu hóa nguồn lực quan trọng này.

Thứ hai, nhân tài cần có động lực nội tại mạnh mẽ - yếu tố then chốt thúc đẩy sự xuất sắc của họ. Những cá nhân có động lực nội tại mạnh mẽ thường thể hiện rõ tinh thần học hỏi không ngừng, kiên trì, khao khát khám phá tri thức mới và có ý thức trách nhiệm cao. Họ không chỉ tìm kiếm thành tựu cá nhân mà còn hướng đến việc tạo ra giá trị lâu dài, đóng góp cho cộng đồng và nhân loại. Ví dụ điển hình là Marie Curie - nhà khoa học với niềm đam mê mãnh liệt trong nghiên cứu. Bà đã vượt qua định kiến xã hội và những khó khăn cá nhân để đạt được các thành tựu đột phá về phóng xạ, đồng thời giành được hai giải Nobel ở hai lĩnh vực khác nhau.

Chính động lực nội tại mạnh mẽ đã giúp bà không chỉ đạt được thành tựu khoa học cá nhân mà còn tạo ra những giá trị bền vững cho nhân loại. Như vậy, động lực nội tại không chỉ là yếu tố thúc đẩy sự vượt trội của nhân tài, mà còn là nền tảng giúp họ duy trì hiệu suất cao trong thời gian dài. Đặc điểm này phân biệt nhân tài với những cá nhân khác và là nguồn sức mạnh bền vững thúc đẩy sự phát triển của tổ chức cũng như toàn xã hội.

Thứ ba, nhân tài cần có tư duy chiến lược và tầm nhìn lãnh đạo. Tư duy chiến lược và khả năng lãnh đạo là hai yếu tố then chốt quyết định khả năng kiến tạo giá trị vượt ra ngoài thành tựu cá nhân. Tư duy chiến lược được xem là một loại hình tư duy ở cấp độ cao của con người, phản ánh được bản chất, quy luật, xu hướng vận động của hiện thực khách quan; thể hiện tầm nhìn xa trông rộng, có tính sáng tạo, từ đó đưa ra những dự báo, định hướng đúng để đạt mục tiêu chiến lược trong hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn, phù hợp với quy luật phát triển của khách quan. Trên cơ sở đó, nhân tài thể hiện rõ năng lực phân tích tổng hợp, dự báo xu hướng và định hình tương lai thông qua việc xây dựng các kế hoạch linh hoạt, thích ứng với bối cảnh có nhiều biến động (Xem: Vũ Thị Mỹ Hằng 2021). Trong khi đó, tầm nhìn lãnh đạo giúp nhân tài dẫn dắt tổ chức, khơi dậy năng lực tập thể và hiện thực hóa các mục tiêu dài hạn. Sự kết hợp giữa hai phẩm chất này không chỉ quan trọng trong lĩnh vực kinh tế mà còn mang ý nghĩa sống còn trong quản trị quốc gia, nơi những quyết định chiến

lược có thể định hình sự phát triển của cả một hệ thống. Thực tiễn cho thấy, nhân tài có tư duy chiến lược và năng lực lãnh đạo xuất sắc có thể tạo ra những chuyển biến đột phá, góp phần nâng cao hiệu quả của tổ chức và thúc đẩy tiến bộ xã hội một cách bền vững.

Thứ tư, nhân tài mang bản sắc riêng biệt và tính không thể thay thế. Họ không chỉ được nhận diện qua năng lực chuyên môn hay tư duy xuất sắc, mà còn bởi phong cách tư duy độc đáo, phương pháp làm việc riêng biệt và hệ giá trị cá nhân nhất quán. Nhân tài thường không tuân theo lối mòn tư duy truyền thống mà có khả năng tự định hình quan điểm, đề xuất cách tiếp cận mới và để lại dấu ấn rõ rệt trong quá trình làm việc. Chính sự độc đáo này khiến nhân tài trở thành cá thể không thể hoán đổi trong hệ thống, bởi giá trị họ mang lại không chỉ nằm ở hiệu suất mà còn ở khả năng tạo ảnh hưởng dài hạn, kiến tạo thay đổi và định hình chuẩn mực mới. Ví dụ điển hình là Steve Jobs - người sáng lập Apple. Ông không chỉ nổi bật ở năng lực công nghệ hay kỹ năng lãnh đạo, mà ở bản sắc sáng tạo mang dấu ấn cá nhân sâu sắc, từ triết lý thiết kế tối giản, đến cách định nghĩa lại trải nghiệm người dùng và cách biến công nghệ thành phong cách sống. Sau khi ông rời khỏi Apple lần đầu, công ty rơi vào khủng hoảng; nhưng khi ông quay lại, chỉ trong vài năm, ông đã tái định hình toàn bộ ngành công nghiệp di động. Điều đó cho thấy, nhân tài thực sự là những cá nhân mà sự hiện diện của họ định hình cả một tổ chức, và sự vắng mặt của họ

để lại khoảng trống không thể thay thế bằng các tiêu chuẩn thông thường.

Thứ năm, nhân tài cần có khả năng thích nghi và tinh thần học hỏi - những phẩm chất quan trọng trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự thay đổi nhanh chóng của xã hội hiện đại. Khả năng thích nghi phản ánh năng lực của cá nhân trong việc điều chỉnh hành vi, chiến lược và tư duy để đối phó hiệu quả với các tình huống mới hoặc môi trường đầy biến động. Đồng thời, tinh thần học hỏi là động lực giúp nhân tài không ngừng phát triển tri thức, kỹ năng và sáng tạo, nhằm duy trì lợi thế cạnh tranh và tạo ra giá trị bền vững. Khả năng thích nghi được xem là năng lực chiến lược giúp nhân tài vượt qua thách thức, khai thác cơ hội và duy trì hiệu suất cao trong các bối cảnh phức tạp và không chắc chắn. Những cá nhân thành công trong tương lai không nhất thiết phải là những người biết mọi thứ, mà là những người có khả năng học hỏi và thích nghi nhanh chóng với sự thay đổi. Đặc điểm này không chỉ giúp nhân tài duy trì hiệu quả hoạt động cá nhân, mà còn là động lực thúc đẩy tổ chức phát triển bền vững. Học hỏi không chỉ là một kỹ năng, mà còn là tư duy mang tính hệ thống, giúp cá nhân và tổ chức đạt được hiệu quả tối ưu trong một môi trường đầy biến động.

Thích nghi và học hỏi không chỉ là hai đặc điểm riêng biệt, mà còn có mối quan hệ chặt chẽ, bổ trợ lẫn nhau. Nhân tài cần khả năng thích nghi để nhanh chóng điều chỉnh chiến lược trong bối cảnh thay đổi, đồng thời cần học hỏi để không ngừng cải thiện năng lực, phát triển các giải pháp sáng tạo và khai thác

các cơ hội mới. Nếu chỉ thích nghi mà không học hỏi sẽ chỉ là sự thay đổi mang tính tạm thời; ngược lại, nếu chỉ học hỏi mà không thích nghi sẽ dẫn đến sự lạc hậu. Do đó, việc kết hợp hài hòa giữa khả năng thích nghi và tinh thần học hỏi là điều kiện then chốt giúp nhân tài không chỉ đạt được thành công cá nhân, mà còn trở thành động lực thúc đẩy tổ chức và xã hội phát triển bền vững.

4. Vai trò của nhân tài

Thứ nhất, nhân tài là động lực cốt lõi thúc đẩy đổi mới và sáng tạo. Lịch sử đã chứng minh rằng mọi giai đoạn phát triển quan trọng của nhân loại đều gắn liền với sự đóng góp của những cá nhân kiệt xuất. Nhân tài không chỉ tiếp thu và cải tiến những tri thức có sẵn, mà còn thúc đẩy các cuộc cách mạng khoa học, công nghệ và tư tưởng. Họ mở ra những chân trời tri thức mới, kiến tạo mô hình phát triển mới và thay đổi cách thức vận hành của xã hội. Tuy nhiên, để đổi mới thực sự phát huy hiệu quả, nhân tài cần có môi trường thuận lợi thúc đẩy sáng tạo và hỗ trợ phát triển. Một quốc gia, dù sở hữu nhiều cá nhân xuất sắc, nếu không tạo dựng được không gian tự do học thuật và ứng dụng những ý tưởng mới, thì sự đổi mới cũng khó có thể diễn ra một cách bền vững.

Thứ hai, nhân tài thúc đẩy nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng, năng lực cạnh tranh quốc gia không chỉ phụ thuộc vào tài nguyên thiên nhiên hay vị trí địa lý mà còn dựa vào chất lượng nguồn nhân lực. Nhân tài là yếu tố quan trọng giúp các quốc gia và tổ chức duy trì và củng cố vị thế của mình trên

trường quốc tế. Theo báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF), những nước có chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tốt thường duy trì tốc độ phát triển kinh tế ổn định và có khả năng cạnh tranh cao trên thị trường quốc tế (Dẫn theo: Phong Châu 2025). Thực tiễn phát triển của một số quốc gia khu vực Đông Á, như Nhật Bản, Singapore và Hàn Quốc là minh chứng rõ nét cho vai trò của nhân tài trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh. Nhật Bản, dù hạn chế về tài nguyên thiên nhiên, đã trở thành cường quốc kinh tế nhờ vào đội ngũ kỹ sư và nhà khoa học xuất sắc, với những đổi mới trong ngành công nghiệp ô tô và công nghệ điện tử. Tương tự, Singapore đã vươn lên thành trung tâm tài chính hàng đầu nhờ vào việc thu hút và phát triển nhân tài trong các lĩnh vực quản trị, tài chính và công nghệ. Ngược lại, những quốc gia không biết cách tận dụng nhân tài hoặc không thể giữ chân đội ngũ trí thức của mình thường rơi vào trạng thái suy giảm năng lực cạnh tranh. Ví dụ, nhiều quốc gia đang phát triển đối mặt với tình trạng “chảy máu chất xám”, khi những cá nhân có năng lực vượt trội rời bỏ đất nước để tìm kiếm môi trường làm việc tốt hơn ở nước ngoài.

Thứ ba, nhân tài góp phần kiến tạo mô hình phát triển bền vững. Phát triển bền vững đòi hỏi một chiến lược cân bằng giữa tăng trưởng kinh tế, tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường. Nhân tài, với khả năng tư duy hệ thống và tầm nhìn dài hạn, là lực lượng then chốt trong việc thiết kế và thực thi các chiến lược phát triển bền vững. Chẳng hạn, những

nhà khoa học và chuyên gia trong lĩnh vực năng lượng tái tạo đang đi đầu trong việc tìm kiếm giải pháp giảm thiểu biến đổi khí hậu. Tuy nhiên, nếu không có chính sách trọng dụng phù hợp, những nhân tài này có thể bị thu hút bởi các quốc gia khác có môi trường làm việc tốt hơn, khiến quốc gia gốc mất nguồn lực chiến lược, từ đó bỏ lỡ cơ hội hiện thực hóa các mục tiêu phát triển bền vững.

Thứ tư, nhân tài định hình xu hướng và tiêu chuẩn toàn cầu. Họ không chỉ dẫn dắt sự phát triển mà còn định hình các xu hướng và tiêu chuẩn mới, tạo nên sự thay đổi căn bản trong cách thức vận hành của xã hội và tổ chức. Từ các nhà tư tưởng lớn, đến các nhà lãnh đạo chính trị tiêu biểu, họ không chỉ cải thiện thực trạng hiện tại mà còn mở ra những con đường mới, xây dựng những mô hình phát triển có ảnh hưởng lâu dài. Khả năng dẫn dắt xu hướng của một quốc gia phụ thuộc rất lớn vào việc họ có đủ nhân tài xuất sắc và có chính sách khuyến khích sáng tạo hay không.

Thứ năm, nhân tài truyền cảm hứng và thúc đẩy thế hệ kế cận. Một vai trò không kém phần quan trọng của nhân tài là khả năng truyền cảm hứng và đào tạo thế hệ tiếp theo. Họ không chỉ là những người tiên phong trong lĩnh vực của mình mà còn là hình mẫu để thế hệ trẻ học hỏi và noi theo. Chẳng hạn, mô hình giáo dục của Nhật Bản nhấn mạnh vào việc các bậc thầy truyền thụ kiến thức và kỹ năng cho thế hệ sau, đảm bảo sự kế thừa liên tục của nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này cho thấy, nếu không có chiến lược đào tạo và duy trì nhân tài hợp lý, một quốc gia có thể rơi

vào tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng trong tương lai.

Như vậy, nhân tài là nhân tố quyết định sự phát triển của một quốc gia, tổ chức và toàn xã hội. Tuy nhiên, vai trò của nhân tài không thể tách rời khỏi môi trường thể chế, chính sách và chiến lược phát triển của quốc gia. Một quốc gia có nhiều nhân tài nhưng không có cơ chế thu hút, sử dụng và đãi ngộ hợp lý sẽ không thể phát huy tiềm năng của nguồn lực này, thậm chí có thể mất đi lợi thế cạnh tranh trên trường quốc tế. Vì vậy, việc xây dựng một hệ thống chính sách phù hợp để trọng dụng và phát huy nhân tài không chỉ là yêu cầu cấp bách, mà còn là yếu tố sống còn đối với sự phát triển bền vững và khả năng thích ứng của quốc gia trong thời đại toàn cầu hóa và cạnh tranh khốc liệt hiện nay.

5. Tiêu chí xác định nhân tài

Nhân tài luôn được coi là nguồn lực đặc biệt quan trọng, góp phần quyết định thành công và sự phát triển bền vững của tổ chức, quốc gia và xã hội. Để nhận diện nhân tài một cách hiệu quả, cần dựa trên các tiêu chí cụ thể như sau:

Một là, năng lực chuyên môn vượt trội và thành tựu có giá trị xác thực. Đây là tiêu chí nền tảng để xác định nhân tài, phản ánh năng lực cốt lõi của cá nhân trong lĩnh vực chuyên môn mà họ theo đuổi. Nhân tài không chỉ sở hữu nền tảng tri thức lý thuyết vững chắc, mà còn phải thể hiện được trình độ chuyên sâu, tư duy phản biện sắc bén và kỹ năng thực hành thành thạo. Những năng lực này cần được thể hiện qua các thành

tựu có giá trị xác thực và được công nhận rộng rãi, như công trình nghiên cứu, sản phẩm đổi mới, bằng sáng chế, giải thưởng chuyên ngành, hoặc đóng góp nổi bật cho các dự án có tầm ảnh hưởng...

Hai là, nhân tài phải có khả năng sáng tạo giá trị mới. Tiêu chí này yêu cầu cá nhân không chỉ có tư duy sáng tạo mà còn phải chứng minh khả năng tạo ra những đổi mới có giá trị thực tiễn. Đây là tiêu chí đánh giá kết quả đầu ra của quá trình sáng tạo - tức là sự chuyển hóa từ tư duy thành sản phẩm, mô hình, công trình hoặc giải pháp mang lại hiệu quả cụ thể, được cộng đồng chuyên môn hoặc xã hội thừa nhận. Việc sáng tạo không chỉ nằm ở việc “nghĩ mới”, mà phải “làm ra cái mới” có khả năng áp dụng và tạo giá trị rõ rệt.

Ba là, có năng lực dẫn dắt chuyên môn và kiến tạo nền tảng tri thức. Một nhân tài đích thực không chỉ thể hiện năng lực vượt trội ở cấp độ cá nhân, mà còn có khả năng nâng cao tư duy, định hướng chuyên môn và phát triển năng lực tập thể. Tiêu chí này nhấn mạnh đến năng lực dẫn dắt tri thức, được thể hiện qua các hoạt động như huấn luyện, cố vấn, thiết kế chương trình đào tạo, phát triển tài liệu nền tảng, điều phối nhóm nghiên cứu hoặc định hình phương pháp tiếp cận mới trong lĩnh vực chuyên môn. Đây không chỉ là việc truyền đạt kiến thức, mà còn là quá trình kiến tạo và duy trì một hệ sinh thái tri thức liên tục, trong đó nhân tài giữ vai trò trung tâm trong việc lan tỏa giá trị chuyên môn, phát triển tư duy thế hệ kế tiếp và thúc đẩy sự phát triển bền vững.

Bốn là, khả năng hiện thực hóa ý tưởng. Một tiêu chí quan trọng khác để xác định nhân tài là khả năng biến ý tưởng thành hiện thực. Một cá nhân có thể có ý tưởng sáng tạo, nhưng nếu không thể tổ chức, triển khai và hiện thực hóa trong thực tiễn, không thể biến chúng thành kết quả cụ thể, thì vẫn chưa thể coi là nhân tài. Nhân tài thực sự không chỉ có khả năng tư duy chiến lược, mà còn có năng lực hành động, giúp ý tưởng của họ đi vào đời sống, mang lại giá trị thực tiễn cho cộng đồng, tổ chức hoặc quốc gia. Tác động này không chỉ được đo lường bằng các sáng kiến cá nhân, mà còn phải đánh giá tầm ảnh hưởng của thành tựu mà họ tạo ra. Một ý tưởng dù hay đến đâu nếu không thể áp dụng rộng rãi thì cũng chỉ dừng lại ở mức lý thuyết. Ví dụ, Lý Quang Diệu không chỉ có tầm nhìn chiến lược mà còn hiện thực hóa tầm nhìn đó, biến Singapore từ một nước nghèo thành trung tâm tài chính toàn cầu. Henry Ford không chỉ phát minh ra dây chuyền sản xuất ô tô mà còn thay đổi toàn bộ ngành công nghiệp hiện đại, tạo ra một phương thức sản xuất hiệu quả hơn cho toàn cầu.

Năm là, đạo đức, trách nhiệm xã hội và tư duy dài hạn. Một cá nhân dù tài giỏi đến đâu nhưng nếu thiếu đạo đức và trách nhiệm xã hội thì không thể được coi là nhân tài thực sự. Nhân tài phải có tư duy dài hạn, không chạy theo lợi ích ngắn hạn, không vì lợi ích cá nhân mà bỏ qua lợi ích chung của xã hội. Đạo đức nghề nghiệp giúp nhân tài có tầm nhìn chiến lược, giúp họ không chỉ thành công tức thời, mà

còn tạo ra giá trị lâu dài cho xã hội. Những nhân tài thực sự không chỉ tạo ra thành tựu cá nhân mà còn đảm bảo rằng những đóng góp của họ có tác động tích cực đến thế hệ sau. Nhân tài không thể chỉ được đánh giá dựa trên bằng cấp hay danh hiệu, mà phải được xác định dựa trên năng lực tư duy và chuyên môn, khả năng đổi mới sáng tạo, tác động thực tế, khả năng lãnh đạo, đạo đức và trách nhiệm xã hội. Có nghiên cứu chỉ rõ rằng: “nhân tài là người có năng lực trí tuệ và phẩm chất đạo đức, có tầm ảnh hưởng lớn trong một vùng; có thể làm thay đổi bộ mặt của một quốc gia. Nhân tài là người tài giỏi, người bộc lộ khả năng, sự hiểu biết hơn người. Đó là những người nổi trội trong chuyên môn cũng như trong ứng xử. Người có tài là người làm được nhiều việc có ích cho cộng đồng, cho xã hội và là người luôn phấn đấu học tập để vươn lên không ngừng. Nhân tài là người có khả năng thực hiện thông thạo một công việc, lĩnh vực nhất định, có khả năng thu hút, thuyết phục, lôi cuốn người khác theo mình” (Xem: Phan Hữu Tích 2015). Một cá nhân chỉ thực sự là nhân tài khi họ không chỉ xuất sắc trong lĩnh vực của mình, mà còn có thể định hình tư duy, tạo ra giá trị thực tiễn và đóng góp lâu dài cho sự phát triển của tổ chức và quốc gia.

6. Kết luận

Việc xây dựng khung lý luận toàn diện về nhân tài, tập trung vào bốn nội dung then chốt, gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò và tiêu chí xác định, không chỉ góp phần khắc phục sự thiếu

nhất quán trong nhận thức hiện nay, mà còn tạo nền tảng khoa học cho tư duy chính sách nhân lực hiện đại. Thay vì nhìn nhận nhân tài từ các lát cắt rời rạc, bài viết đã hướng tới một cấu trúc lý luận tích hợp, cho phép hiểu đúng bản chất, đánh giá đúng giá trị, và sử dụng đúng các lực lượng tinh hoa trong bối cảnh quản trị phát triển. Đây không chỉ là yêu cầu về mặt lý luận, mà còn là đòi hỏi cấp thiết đối với mọi hệ thống chính sách đặt mục tiêu đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững làm trọng tâm.

Tài liệu trích dẫn

1. Bloom, Benjamin. 1985. *Bồi dưỡng tài năng ở người trẻ* (Developing Talent in Young People). New York: Ballantine Books.
2. Galton, Francis. 1869. *Thiên tài di truyền: Một cuộc khảo sát về các quy luật và hệ quả của nó* (Hereditary Genius: An Inquiry into Its Laws and Consequences). London: Macmillan.
3. Hoàng Chí Bảo. 2021. *Đức và Tài của người cán bộ và việc trọng dụng tài năng để thực hiện khát vọng Việt Nam hùng cường, thịnh vượng*. https://tapchiconsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK3lGf/content/duc-va-tai-cua-nguoi-can-bo-va-viec-trong-dung-tai-nang-de-thuc-hien-khat-vong-viet-nam-hung-cuong-thinh-vuong
4. Dewey, John. 1916. *Dân chủ và giáo dục: dẫn nhập vào triết lý giáo dục* (Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education). New York: Macmillan.
5. Vygotsky, Lev. 1978. *Tâm trí trong xã hội: Sự phát triển của các quá trình tâm lý bậc cao* (Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes). Cambridge, MA: Harvard University Press.
6. Howe, Michael J.A. 1999. *Giải mã thiên tài* (Genius Explained). Cambridge: Cambridge University Press.
7. Ericsson, K. Anders, Ralf Th. Krampe và Clemens Tesch-Römer. 1993. *Vai trò của luyện tập có chủ đích trong việc hình thành năng lực chuyên gia* (The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance). *Psychological Review*, 100(3): 363-406.
8. Tạ Ngọc Hải, Lục Việt Dũng. 2020. *Khung chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ*. (<https://tcnn.vn/news/detail/47562/Khung-chinh-sach-doi-voi-nguoi-co-tai-nang-trong-hoat-dong-cong-vu.html>).
9. Vũ Thị Mỹ Hằng. 2021. *Nâng cao năng lực tư duy chiến lược của đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp*. (<https://lyluanchinhtri.vn/nang-cao-nang-luc-tu-duy-chien-luoc-cua-doi-ngu-can-bo-lanh-dao-cac-cap-958.html>).
10. Phong Châu. 2025. *Cuộc đua thu hút nhân tài toàn cầu*. (<https://nhandan.vn/cuoc-dua-thu-hut-nhan-tai-toan-cau-post878080.html>).
11. Phan Hữu Tích. 2016. *Bàn về nhân tài và phát hiện, sử dụng nhân tài hiện nay*. (<https://tcnn.vn/news/detail/34425/Ban-ve-nhan-tai-va-phat-hien-su-dung-nhan-tai-hien-nay.html>).