

# VẤN ĐỀ THU HÚT, SỬ DỤNG NHÂN TÀI Ở VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI

★ PGS, TS LÊ THỊ THANH HÀ

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trong thời kỳ đổi mới, Đảng luôn quan tâm đến công tác thu hút và sử dụng nhân tài. Dựa trên tài liệu thứ cấp, bài viết phân tích thực trạng thu hút, sử dụng nhân tài hiện nay và gợi ý một số giải pháp thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam giai đoạn 2030 và tầm nhìn 2045.

● **Từ khóa:** Thời kỳ đổi mới, thu hút, sử dụng nhân tài, trí thức trẻ.

Có nhiều cách hiểu khác nhau về nhân tài, ở Việt Nam, nhân tài thường được hiểu là những người có tài năng và trí tuệ, là những người có năng lực vượt trội ở lĩnh vực nào đó, chẳng hạn như lĩnh vực: kinh tế, chính trị, xã hội, khoa học, v.v.. và có đóng góp cho xã hội<sup>1</sup>. Vì vậy, có thể hiểu, nhân tài là người có những năng lực thiên bẩm, sinh ra đã có hoặc được giáo dục, đào tạo để có tài năng hơn người, có khả năng làm những việc người khác không làm được. Trong phạm vi bài viết, nhân tài được hiểu là *người có khả năng vượt trội về một hoặc một số lĩnh vực nhất định, có ý chí, phẩm chất tốt đẹp và có nhiều thành tích đóng góp cho sự phát triển của tổ chức*. Từ xa xưa, các bậc tiền nhân nước ta đã thấy được vai trò của người tài khi khẳng định: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia. Nguyên khí thịnh thì thế nước hùng mạnh, rồi lên cao, nguyên khí suy thì thế nước yếu rồi xuống thấp”. Điều đó không chỉ thể hiện giá trị của nhân tài trong lịch sử của Việt Nam mà ngày nay, trong thời đại

trí thức nó vẫn còn nguyên giá trị đối với mọi quốc gia trên thế giới.

Nhân tài là lực lượng tinh hoa của xã hội, họ là những người tiên phong trong lao động sáng tạo, họ có sứ mệnh khai sáng trí thức cho dân tộc, qua đó thúc đẩy xã hội đi tới văn minh, tiến bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định: “Kiến thiết cần có nhân tài... Nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển, càng thêm nhiều”<sup>2</sup>. Trong giai đoạn hiện nay, khi mà trí thức được coi là nguồn lực của mọi sự phát triển thì việc thu hút và sử dụng nhân tài hiệu quả là “chìa khóa” thành công của mỗi quốc gia. Sớm nhận thức được vai trò của nhân tài, Đảng ta đã có nhiều quan điểm chỉ đạo trong thu hút và sử dụng nhân tài.

## 1. Chủ trương của Đảng về thu hút, sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới

Ngay khi đất nước bước vào thời kỳ đổi mới (năm 1986), Đảng đã có nhiều chủ trương về thu hút và sử dụng nhân tài. Tại Đại hội VI,

Đảng ta đã khẳng định: “Nhân tài không phải là sản phẩm tự phát, mà phải được phát hiện và bồi dưỡng công phu. Nhiều tài năng có thể mai một nếu không phát hiện và sử dụng đúng chỗ, đúng lúc”<sup>3</sup>. Hơn nữa, để xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội, cần phải thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài ở mọi lĩnh vực: “Phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, văn hóa - nghệ thuật, quản lý kinh tế - xã hội và quản trị sản xuất kinh doanh, đáp ứng nhu cầu trước mắt và chuẩn bị cho phát triển cao hơn”<sup>4</sup>. Để phát hiện, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài, Đảng ta đã chủ trương phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo. Bởi: “Mục tiêu của *giáo dục và đào tạo* nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, hình thành đội ngũ lao động có tri thức và có tay nghề, có năng lực thực hành, tự chủ, năng động và sáng tạo, có đạo đức cách mạng, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội”<sup>5</sup>. Theo đó, “Giáo dục và đào tạo phải thực sự trở thành quốc sách hàng đầu”<sup>6</sup>.

Bối cảnh những năm 2006 (Đại hội X của Đảng), Việt Nam đã hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng. Trong nước, tiến hành đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhưng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao còn nhiều hạn chế. Đảng ta chủ trương: “Xúc tiến xây dựng một số trường đại học của Việt Nam đạt đẳng cấp quốc tế, đào tạo nhân tài cho đất nước”<sup>7</sup>. Như vậy, ngoài chú trọng tới việc trọng dụng và sử dụng nhân tài trong các lĩnh vực, các ngành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao, Việt Nam chủ động xây dựng một số trường đại học đẳng cấp quốc tế để đào tạo nhân tài, phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao trong nước. Ngoài ra, cần: “Thu hút những chuyên gia giỏi, cao cấp của

nước ngoài và trong cộng đồng người Việt Nam định cư ở nước ngoài”<sup>8</sup>. Đây là những bổ sung về mặt chủ trương có ý nghĩa vô cùng to lớn trong chiến lược phát triển đội ngũ nhân tài trong và ngoài nước tham gia xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước thời kỳ đổi mới.

Trong thời kỳ đổi mới, Đảng ta đã nhận thức được vai trò của khu vực kinh tế tư nhân trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, do đó, khu vực kinh tế này dần được khẳng định và nhấn mạnh. Vì vậy, tại Đại hội XI (năm 2011), Đảng đã bổ sung lý luận về đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, trong đó đặc biệt chú trọng nhân tài là đội ngũ doanh nhân: “Tạo điều kiện xây dựng, phát triển *đội ngũ doanh nhân* lớn mạnh, có đạo đức và trách nhiệm xã hội cao; phát huy tiềm năng và vai trò tích cực của đội ngũ doanh nhân”<sup>9</sup>. Đồng thời chủ động: “Xây dựng đội ngũ những nhà kinh doanh có tài, những nhà quản lý giỏi, có trách nhiệm xã hội, tâm huyết với đất nước và dân tộc”<sup>10</sup>. Bởi, doanh nhân là người thường xuyên tạo ra những sản phẩm, dịch vụ hoặc phương thức sản xuất mới; giúp mở rộng thị trường, đẩy mạnh giao thương kinh tế quốc tế giữa các quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Nhiều doanh nhân đã làm rạng rỡ trí tuệ, nghĩa khí, tài năng Việt Nam khi tên tuổi đã vượt ra ngoài đất nước, xếp hạng cùng những doanh nhân lớn trên thế giới, góp phần nâng cao vị thế của nền kinh tế Việt Nam trên trường quốc tế.

Cụ thể hóa hơn nữa chủ trương của Đảng, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ 7, 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* đã yêu cầu: “Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện,

thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững. Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài”<sup>11</sup>. Đồng thời, Đại hội XIII (năm 2021) định hướng: “chuyên biến căn bản, mạnh mẽ, toàn diện về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ người tài”<sup>12</sup>.

Khái quát sự phát triển lý luận của Đảng về thu hút, sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới cho thấy, Đảng luôn quan tâm tới nhiệm vụ này. Để có được đội ngũ nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển, quan điểm xuyên suốt của Đảng trong thời kỳ đổi mới là: 1) xây dựng chính sách thu hút những người có tài: “Hình thành đồng bộ cơ chế, chính sách khuyến khích sáng tạo, trọng dụng nhân tài”<sup>13</sup>, nhằm thu hút những người tài ở mọi giai cấp, tầng lớp nhân dân trong xã hội, kể cả những người tài ở nước ngoài và đội ngũ doanh nhân có tài; 2) để có đội ngũ nhân tài phát triển đất nước cần phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, xây dựng hệ thống trường học đẳng cấp quốc tế; 3) trong bối cảnh hiện nay, cần khéo léo trong đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung phục vụ sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển Tổ quốc Việt Nam.

## **2. Thực trạng thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam thời kỳ đổi mới**

Thế chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước Việt Nam đã xây dựng, ban hành và

tổ chức thi hành chính sách, pháp luật thu hút, sử dụng nhân tài phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng”<sup>14</sup>, Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 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 thu hút, sử dụng nhân tài trong nền công vụ. Theo Báo cáo của Bộ Nội vụ, thống kê từ năm 2000-2020 của 03 bộ và 21 địa phương cho thấy: số lượng công chức, viên chức được thu hút vào khu vực công là 3.128 người, trong đó 2.903 người còn công tác, chiếm tỷ lệ 92,8%; 225 người nghỉ việc, chiếm tỷ lệ 7,2%. Về trình độ chuyên môn khi được thu hút: tiến sĩ là 68 người, chiếm tỷ lệ 2,41%; thạc sĩ là 853 người, chiếm tỷ lệ 30,25%; đại học là 1.899 người, chiếm tỷ lệ 67,34%. Về cơ cấu độ tuổi: dưới 25 tuổi là 1.180 người, chiếm tỷ lệ 42,5%; từ 25 tuổi - 30 tuổi là 1.115 người, chiếm tỷ lệ 40,1%; trên 30 tuổi là 484 người, chiếm tỷ lệ 17,4%. Chức vụ sau khi thu hút: chuyên viên 2.375 người, chiếm tỷ lệ 90,13%; lãnh đạo phòng và tương đương 223 người, chiếm tỷ lệ 8,46%; lãnh đạo sở và tương đương 36 người, chiếm tỷ lệ 1,37%; lãnh đạo Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và tương đương 01 người, chiếm tỷ lệ 0,04%<sup>15</sup>.

Thực hiện chỉ đạo của Ban Bí thư tại Công văn số 3135-CV/VPTW ngày 16/01/2017 của Văn phòng Trung ương Đảng về việc triển khai thực hiện Đề án “Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng” đã có 14 cơ quan Trung ương và 22 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được chọn thực hiện thí điểm đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp

phòng. Đối với các bộ, ngành, địa phương khác, nếu cấp ủy, chính quyền có chủ trương thực hiện việc bổ nhiệm cán bộ lần đầu thông qua thi tuyển thì được khuyến khích thực hiện việc tuyển chọn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng theo Đề án. Sau gần 3 năm thực hiện đã có 12/14 cơ quan Trung ương tổ chức thi tuyển đối với 29 chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ và cấp phòng, có 42 ứng viên trúng tuyển (cấp vụ có 32 ứng viên; cấp phòng có 10 ứng viên). Đối với các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, đã có 17/22 địa phương tổ chức thi tuyển 86 chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở và cấp phòng, có 368 ứng viên trúng tuyển (cấp sở có 33 ứng viên; cấp phòng có 335 ứng viên)<sup>16</sup>. Kết quả thực hiện thí điểm chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị thông qua thi tuyển đã tuyển chọn được những người có năng lực, bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cấp; đồng thời, tạo cơ hội để những người tài được trọng dụng.

Bên cạnh việc được tuyển dụng, các nhân tài cũng được hưởng chính sách đãi ngộ. Chẳng hạn, thành phố Hà Nội có chính sách tuyên dương, vinh danh thủ khoa xuất sắc hệ chính quy trên địa bàn; từ năm 2013 đến năm 2019 đã tổ chức được 7 đợt tuyên dương khen thưởng với 711 lượt thủ khoa xuất sắc và tổng số tiền thưởng là gần 3,3 tỷ đồng<sup>17</sup>. Tại Bình Dương, Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐND ngày 31/7/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh, người được thu hút về công tác tại cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập được hỗ trợ hàng tháng theo các mức: Tiến sĩ: 0,7 x mức lương cơ sở; thạc sĩ, chuyên khoa cấp II: 0,5 x mức lương cơ sở; chuyên khoa cấp I: 0,3 x mức lương cơ sở...; người được thu hút được

tinh giải quyết chế độ hỗ trợ thuê nhà ở<sup>18</sup>. Việc thực hiện chính sách thu hút nhân tài có tác dụng bổ sung kịp thời nhân lực cho địa phương và góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, đáp ứng một phần nhu cầu nhân lực chất lượng cao để phát triển một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn; đồng thời góp phần tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho địa phương.

Có thể nói, những chủ trương, chính sách trên là minh chứng rõ nét về việc Đảng và Nhà nước ta đã nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và sự cần thiết phải thu hút, trọng dụng nhân tài trong công cuộc xây dựng đất nước và phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, việc triển khai các đề án đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài của Việt Nam trong thời gian qua còn nhiều hạn chế, bất cập. Cụ thể:

*Một là*, chính sách phát hiện, thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài của một số nơi đã làm thời gian qua còn mang tính tự phát, có biểu hiện theo “phong trào”, mới chú ý tới số lượng và tập trung vào trình độ học vấn thiếu các tiêu chí, chỉ báo để nhận diện, xác định người có tài.

*Hai là*, thiếu sự đồng bộ trong việc thực hiện chính sách thu hút, sử dụng, trọng dụng và đãi ngộ. Một thực tế tồn tại rất phổ biến ở nhiều ngành, nhiều cấp hiện nay là coi trọng việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng lại không coi trọng việc sử dụng họ. Kết luận số 86 của Bộ Chính trị cũng chỉ rõ: “Một số thu hút được thì còn lúng túng, bị động trong bố trí, sử dụng; có nơi còn tư tưởng hẹp hòi, định kiến, không mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, dẫn tới cán bộ không yên tâm công tác, thiếu tập trung suy nghĩ nghiên cứu, không phát huy được hết năng lực, sở trường, gây lãng phí nguồn lực, phát sinh dư luận không tốt về chủ trương sử dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước”<sup>19</sup>. Thu hút

nhân tài không chỉ là đưa họ về làm việc, mà phải tạo điều kiện cho họ phát triển. Nhiều địa phương có chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng lại không bố trí, sắp xếp công việc phù hợp, không tạo điều kiện cho họ phát huy khả năng.

*Ba là*, chế độ tiền lương và các chính sách đãi ngộ đối với người tài chưa tương xứng. Nguồn kinh phí để thực hiện chính sách, cơ chế thu hút, đãi ngộ, trọng dụng người có tài năng còn hạn chế, chưa có sự đầu tư nhất định vào việc tìm kiếm, thu hút người có tài năng. Việc tìm nguồn sinh viên tốt nghiệp đại học đáp ứng điều kiện để thu hút chưa được quan tâm phối hợp giữa các đơn vị, địa phương của tỉnh với các cơ sở đào tạo. Thực tế là trong các cơ quan hành chính nhà nước, việc giữ chân người có tài năng còn thực hiện chưa tốt. Một số người tài sau khi được tuyển dụng đã xin ra khỏi hệ thống Nhà nước. Tình trạng xin thôi việc hàng loạt hiện nay cũng cho thấy chính sách đãi ngộ đối với người tài hiện nay chưa tương xứng.

### **3. Một số giải pháp thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay**

*Một là*, hoàn thiện chính sách thu hút, sử dụng nhân tài

Nhà nước cần ban hành quy chế dành cho người tài trong các lĩnh vực: chính trị, khoa học, giáo dục, sản xuất, v.v.. Đồng thời, cần có chính sách đào tạo, lựa chọn, tuyển dụng, bồi dưỡng, sử dụng và quy định trách nhiệm của nhân tài trong từng lĩnh vực. Khẩn trương nghiên cứu xây dựng, ban hành Chiến lược quốc gia về nhân tài. Bước đầu nên tổ chức nghiên cứu, tổng kết, đánh giá về chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài trên cả nước, chỉ ra những hạn chế, vướng mắc, bất cập trong ban hành, thực thi chính sách đối với người có tài. Tiếp đến, Nhà nước hoàn thiện

chính sách thu hút, sử dụng nhân tài bằng cách, xây dựng khung thể chế, hoàn thiện chính sách đãi ngộ để thu hút nhân tài trong nước và từ nước ngoài, thậm chí không phân biệt quốc tịch như Văn kiện Đại hội XIII đã khẳng định: “Trọng dụng, đãi ngộ thỏa đáng đối với nhân tài, các nhà khoa học và công nghệ Việt Nam có trình độ chuyên môn cao ở trong nước và nước ngoài, nhất là các nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học có khả năng chủ trì các nhiệm vụ khoa học và công nghệ đặc biệt quan trọng [...] Tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho doanh nhân khởi nghiệp sáng tạo, kinh doanh lành mạnh, cống hiến tài năng”<sup>20</sup>.

Các chính sách về thu hút nhân tài hiện chủ yếu mới chỉ ưu tiên về tuyển dụng đầu vào mà chưa tạo cơ chế, môi trường làm việc cạnh tranh, sáng tạo để người tài có điều kiện phát huy tài năng, sở trường trong công tác. Vì vậy, cần có chính sách tạo môi trường cống hiến lâu dài cho nhân tài. Đồng thời: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung, có uy tín cao và thực sự tiên phong, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết”<sup>21</sup> trong cơ quan, đơn vị.

*Hai là*, thu hút, sử dụng nhân tài phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương, hạn chế tình trạng định kiến, hẹp hòi trong sử dụng nhân tài. Các địa phương chủ động xây dựng kế hoạch thu hút, đào tạo, sử dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững của địa phương. Xây dựng chính sách thu hút, sử dụng, đãi ngộ nhân tài đồng bộ, hợp lý và thực hiện theo một quy trình

thống nhất, liên hoàn gồm nhiều giai đoạn, nhiều khâu: phát hiện, (nguồn, đối tượng, tiêu chí và phương thức tuyển chọn); đào tạo, bồi dưỡng (nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chí và quy trình sàng lọc) và bố trí, sử dụng (cơ xét thực tiễn, thử thách; tiêu chí, quy trình, cơ chế bổ nhiệm; chế độ, chính sách đãi ngộ); trong đó sử dụng vừa là mục tiêu vừa là động lực của quy trình phát triển nhân tài.

Việc bố trí nhân tài phù hợp với năng lực, sở trường của từng người sẽ tạo điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi để người có tài năng có thể phát huy tối đa khả năng cống hiến cho đất nước. Không nên đồng nhất người có trình độ chuyên môn cao với người có khả năng lãnh đạo, quản lý, do vậy không phải thu hút người có bằng cấp chuyên môn cao để bố trí giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thực tiễn ở nhiều địa phương thực hiện chính sách “trái thăm đỏ” thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng không phân biệt người có trình độ, năng lực về chuyên môn cao với người có khả năng, lãnh đạo quản lý, do vậy chưa phát huy, tận dụng đúng mức tiềm năng của người có tài năng.

Các địa phương chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo nhân tài, nghiên cứu biên soạn các chương trình, tài liệu và tổ chức các khóa bồi dưỡng về kỹ năng lãnh đạo, quản lý; về kinh nghiệm hoạt động công vụ và kinh nghiệm hoạt động nghề nghiệp đối với người có tài. Quy định tiêu chuẩn và quy trình lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức bảo đảm đúng nguyên tắc, minh bạch và công khai, công tâm, khách quan sao cho những người có đức, có tài sớm được đưa vào những cương vị thích hợp để nhanh chóng phát huy tài năng, tạo động lực cho nhân tài phát huy tối đa khả năng, trí tuệ.

Tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng dành riêng cho nhân tài thuộc các cấp lãnh đạo, quản lý; cán bộ nguồn lãnh đạo, quản lý và cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ; thiết kế các chương trình tập huấn, bồi dưỡng đối với các trường hợp nhân tài được quy hoạch, tạo nguồn ở cấp cao hơn. Tổ chức các khóa tập huấn chuyên sâu và học hỏi mô hình và kinh nghiệm thành công về thu hút, trọng dụng nhân tài ở trong và ngoài nước, nhân tài trong doanh nghiệp tư nhân và các thành phần, tầng lớp không phải là đảng viên ngoài xã hội.

Các đơn vị sử dụng người tài cần xây dựng chính sách đãi ngộ đối với nhân tài trên hai phương diện: đãi ngộ về vật chất (tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, trợ cấp) và đãi ngộ về tinh thần (biểu dương, tặng danh hiệu, tôn vinh). Chẳng hạn, người tài được xét nâng lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc theo quy định của Nhà nước; được ưu tiên về nhà ở; được trang bị các phương tiện, thiết bị làm việc; được giải quyết việc làm cho vợ (hoặc chồng) để hợp lý hóa gia đình; được vay vốn Quỹ hỗ trợ và phát triển tài năng để ổn định cuộc sống và được hỗ trợ khó khăn trong 10 năm đầu công tác; được tôn vinh thông qua việc trao tặng các danh hiệu, khen thưởng. Khen thưởng những cá nhân, tổ chức tiên cử, phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng đúng nhân tài; xử lý nghiêm những hành vi lạm dụng quyền lực để gây cản trở, trù dập nhân tài.

Nhìn chung, việc thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam đã được đặt ra từ lâu và luôn nhận sự quan tâm của Đảng và Nhà nước. Chính sách thu hút và sử dụng nhân tài là sự thể chế hóa quan điểm của Đảng và đã góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho quá trình đổi mới. Tuy nhiên, qua thực trạng thu hút, sử dụng nhân tài cho thấy, những chính sách đối

với nhân tài của các địa phương trên thực tế chưa phát huy được hiệu quả như mong muốn. Vì vậy, khẩn trương nghiên cứu xây dựng, ban hành *Chiến lược quốc gia về nhân tài*. Tiếp tục hoàn thiện thể chế đào tạo, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với nhân tài giai đoạn 2030 tầm nhìn 2045, đáp ứng nguồn nhân lực cao phát triển đất nước ❖

<sup>1</sup> Xem: *Đẩy mạnh quản trị nhân tài trong các cơ quan nhà nước*, <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 28-9-2021.

<sup>2</sup> Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, tập 4, tr.99.

<sup>3</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Sự thật, Hà Nội, 1987, tr.134.

<sup>4, 6</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr.38, 29.

<sup>5</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Sự thật, Hà Nội, 1991, tr.81.

<sup>7, 8</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2006, tr.207, 1, 78.

<sup>9, 10, 13</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2011, tr.49-50, 80.

<sup>11</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2018, tr.64.

<sup>12, 21, 22</sup> Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tập I, tr.54, 167-168, 187.

<sup>14</sup> *Luật Cán bộ, công chức (năm 2008)*, <https://luatduonggia.vn/luat-can-bo-cong-chuc-so-22-2008-ql12-ngay-13-thang-11-nam-2008>, truy cập ngày 20/9/2023.

<sup>15</sup> Lê Hiệp, Vũ Hân: *Hút người tài vào khu vực công*, ngày 4/1/2021, <https://thanhnien.vn/hut-nguoi-tai-vao-khu-vuc-cong-1851025876.htm>, truy cập ngày 21/9/2023.

<sup>16</sup> Báo cáo tại: *Hội nghị trực tuyến sơ kết 3 năm thực hiện Đề án “Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng”* do Bộ Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương tổ chức ngày 27/4/2020.

<sup>17</sup> Xem: *An Trân, Thu hút nhân tài, phát triển nguồn nhân lực cao cho Thủ đô*, [https://tcnn.vn/news/detail/34315/Thu\\_hut\\_nhan\\_tai\\_phat\\_trien\\_nguon\\_nhan\\_luc\\_cao\\_cho\\_Thu\\_doall.html](https://tcnn.vn/news/detail/34315/Thu_hut_nhan_tai_phat_trien_nguon_nhan_luc_cao_cho_Thu_doall.html), truy cập ngày 15/12/2023.

<sup>18</sup> Xem: Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐND Bình Dương ngày 31/7/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh.

<sup>19</sup> Ban Chấp hành Trung ương, Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/1/2014 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*, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/ket-luan-so-86-kltw-ngay-2412014-cua-bo-chinh-tri-ve-chinh-sach-thu-hut-tao-nguon-can-bo-tu-sinh-vien-tot-nghiep-xuat-193>, truy cập ngày 16/9/2023.