

# **Hoàn thiện chính sách pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam**

**PGS.TS Nguyễn Bá Chiến**

**Hiệu trưởng Trường Đại học Nội vụ Hà Nội**

**ThS Đoàn Văn Tình - Phó Trưởng Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội**

Nhân tài là nguồn lực quyết định tiềm lực và sức mạnh của quốc gia. Bài học trong quá trình dựng nước, giữ nước và phát triển đất nước của Việt Nam và các quốc gia tiêu biểu đã chứng minh quốc gia nào có chiến lược, giải pháp đúng đắn, hiệu quả trong việc tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài sẽ tạo được nhiều lợi thế cạnh tranh, thúc đẩy tăng trưởng, phát triển nhanh và bền vững. Trong bối cảnh hiện nay, việc hoàn thiện chính sách pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài là nhiệm vụ chính trị quan trọng hàng đầu để vừa phát huy được các nguồn lực và sức mạnh tổng hợp của quốc gia, tận dụng thời cơ và hạn chế thách thức, khó khăn, góp phần thực hiện thắng lợi Đề án Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài và chiến lược tổng thể phát triển đất nước.

## **Quan điểm về nhân tài**

Nhân tài là một khái niệm động, đa chiều và có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Michaels và cộng sự (2001) cho rằng, nhân tài là những người xuất chúng, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ, tạo ra sự khác biệt và hiệu quả rõ rệt, mang lại cảm hứng để khích lệ người khác làm việc. Theo quan điểm của Simonton (2008), nhân tài là tập hợp các đặc tính cá nhân làm tăng tốc tiếp thu kỹ năng chuyên môn, nâng cao hiệu suất làm việc. Ulrich (2008) lại cho rằng, nhân tài cần hội tụ đủ năng lực, cam kết và cống hiến.

Như vậy, nhân tài là đội ngũ tinh hoa của nguồn nhân lực, được khẳng định năng lực thông qua thực tiễn công tác. Đó là những người có năng lực và hiệu suất làm việc vượt trội, đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn trong lĩnh vực công tác, phẩm chất đạo đức tốt, cam kết và sẵn sàng phụng sự tổ chức trong cả hiện tại và tương lai. Nhân tài có thể công tác ở nhiều vị trí khác nhau trong các tổ chức thuộc khu vực công và khu vực tư, góp phần tạo ra những đột phá trong phát triển của các ngành, lĩnh vực, địa phương và quốc gia. Đó có thể là những nghệ nhân, những người lao động lành nghề, doanh nhân; các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý; cán bộ, công chức, viên chức có chuyên môn nghiệp vụ cao, phẩm chất tốt đến những cán bộ tham mưu và lãnh đạo cấp chiến lược của Đảng, Nhà nước.

## **Thực trạng tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam**

Tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài là chủ trương, định hướng lớn của Đảng ta. Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã đặt ra nhiệm vụ: chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp từ Trung ương đến cơ sở; cán bộ khoa học đầu ngành; cán bộ quản lý kinh doanh các doanh nghiệp lớn. Nghị quyết các kỳ Đại hội ĐBTQ lần thứ IX, X, XI, XII của Đảng đều tiếp tục khẳng định sự cần thiết phải xây dựng, hoàn thiện cơ chế nhân tài cho đất nước. Nghị quyết Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh hơn chính sách nhân tài: “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế... Đổi mới chế độ tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài trong quản lý, quản trị nhà nước, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo”(1).

Trên cơ sở chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy định về chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Điều 6 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”. Khoản 2 và Khoản 3 Điều 6 Luật sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 quy định cụ thể hơn: “Chính phủ quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ”; đồng thời mở ra cơ chế để người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức quyết định chế độ trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý. Đối với chính quyền cấp tỉnh, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong cơ quan, tổ chức, đơn vị do cấp tỉnh quản lý.

Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” cũng xác định rõ sự cần thiết thực hiện chính sách phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong hoạt động công vụ. Ngày 05/12/2017, Chính phủ ban hành 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. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng, nền tảng tạo cơ sở cho các bộ, ngành và địa phương xây dựng, ban hành các quy định về tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài phù hợp với điều kiện đặc thù của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Đặc biệt, Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức đã dành toàn bộ Mục 7 Chương IV quy định về chính sách áp dụng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ. Trong đó, quy định cụ thể trách nhiệm người đứng đầu cơ quan quản lý và cơ quan, tổ chức sử dụng công chức trong rà soát, phát hiện người có tài năng trong hoạt động công vụ và các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng; môi trường làm việc, trang thiết bị làm việc; quy hoạch, bổ nhiệm; tiền lương, chế độ phúc lợi và các chính sách khác đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ.

Căn cứ đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước, nhiều bộ, ngành, địa phương đã triển khai các chính sách thu hút người có tài năng về làm việc. Số liệu thống kê của Bộ Nội vụ năm 2020 từ số liệu của 4/9 bộ, ngành, địa phương thực hiện thí điểm chính sách nhân tài cho thấy kết quả như sau (xem bảng 1):

**Bảng 1. Thống kê tình hình thu hút nhân tài của một số bộ, ngành, địa phương đến năm 2020**

STT	Tên cơ quan, đơn vị	Tổng số người được thu hút và tuyển dụng	Số lượng người hiện vẫn đang công tác	Số lượng người đã nghỉ việc	Giới tính		Trình độ chuyên môn khi được thu hút	Trình độ lý luận chính trị	Trình học	Tin học	Ngoại ngữ	Cơ cấu tuổi khi được thu hút	Ngành, nghề được đào tạo, bồi dưỡng sau khi thu hút	Chức vụ hiện nay	Cơ cấu ngạch hiện nay																
					Nam	Nữ																									
1	Bộ Tư pháp	27	27		12	15																									
2	Đà Nẵng	1269	1167	102	495	774																									
							Tiến sĩ																								
							Thạc sĩ																								
							Đại học																								
							Cao cấp																								
							Trung cấp																								
							Sơ cấp																								
							Cao đẳng trở lên																								
							Cao đẳng trở lên																								
							từ 20- dưới 25 tuổi																								
							từ 25- dưới 30 tuổi																								
							Trên 30 tuổi																								
							Kinh tế																								
							Tài chính																								
							Y tế																								
							Kỹ thuật - công nghệ																								
							Lĩnh vực khác																								
							Chuyên viên hoặc tương đương																								
							Lãnh đạo phòng hoặc tương																								
							Lãnh đạo Sở hoặc tương đương																								
							Lãnh đạo UBND tỉnh, tương																								
							Chuyên viên cao cấp và tương đương																								
							Chuyên viên chính và tương đương																								
							Chuyên viên và tương đương																								
							Cán sự và tương đương																								
							Nhân viên																								
Tổng		1551	1426	125	622	929	28	357	1142	78	198	1193	26	86	573	656	322	142	127	238	183	769	1308	146	22	1	3	135	1366	24	0

(Nguồn: Bộ Nội vụ, năm 2020)

Bảng số liệu trên cho thấy, Bộ Tư pháp và 03 địa phương là Đà Nẵng, Hà Nội, Quảng Nam thu hút và tuyển dụng được 1.551 người theo chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao. Trong đó, thành phố Đà Nẵng thu hút được số lượng nhiều nhất với 1.269 người (chiếm 81,82%). Trong tổng số những người được các bộ, ngành, địa phương thu hút, đến nay chỉ còn 1.426 người (chiếm 91,94%) đang làm việc, 125 người (chiếm 8,06%) đã nghỉ việc vì các lý do khác nhau.

Số liệu trên cũng cho thấy sự đa dạng về đối tượng thu hút cả về giới tính, độ tuổi, trình độ và ngành nghề đào tạo. Trong đó, nam giới có 622 người (chiếm 40,1%) và nữ giới là 59,9%; độ tuổi khi thu hút từ 20 đến dưới 25 tuổi có 573 người (chiếm 36,94%), từ 25 đến dưới 30 là 656 người (chiếm 42,3%), còn lại là trên 30 tuổi; trình độ đại học

có 1.142 người (chiếm 73,63%), thạc sĩ là 357 người (chiếm 23,02%) và 28 tiến sĩ (chiếm 1,81%). Về ngành nghề được đào tạo, bồi dưỡng sau khi thu hút cũng rất đa dạng trên tất cả các lĩnh vực trọng yếu, như: kinh tế có 142 người (chiếm 9,15%), tài chính có 127 người (chiếm 8,18%), y tế có 238 người (chiếm 15,34%), kỹ thuật - công nghệ có 183 người (chiếm 11,79%), còn lại là các lĩnh vực khác. Trong số đối tượng được thu hút, về chức vụ, chức danh hiện tại có 1.308 người là chuyên viên và tương đương (chiếm 84,28%), lãnh đạo cấp phòng hoặc tương đương có 146 người (chiếm 9,41%), lãnh đạo sở và tương đương có 22 người (chiếm 0,05%), đặc biệt mới chỉ có 01 người là lãnh đạo UBND tỉnh hoặc tương đương.

Như vậy, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài là đúng đắn, ngày càng rõ ràng và nhất quán. Quốc hội, Chính phủ đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật tạo nền tảng cho việc thực hiện chính sách về nhân tài. Trên cơ sở đó, một số bộ, ngành, địa phương đã thực hiện thu hút nhân tài thông qua các hình thức, như: tiếp nhận không qua thi tuyển theo yêu cầu vị trí việc làm, hỗ trợ ban đầu, ưu đãi hệ số lương và các ưu đãi khác, góp phần bổ sung và đáp ứng một phần nhu cầu nhân lực chất lượng cao để phát triển một số ngành, lĩnh vực mũi nhọn, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho bộ, ngành, địa phương. Hầu hết những người được thu hút vào làm việc đã có thái độ, tinh thần trách nhiệm cao, ý thức kỷ luật tốt, khắc phục khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, việc thể chế hóa và triển khai thực hiện quan điểm, chủ trương của Đảng về tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài còn chậm, chưa đồng bộ, thiếu hệ thống và dàn trải, không mang tính chuyên ngành; chưa tập trung vào các ngành, lĩnh vực trọng điểm, dẫn đến việc thực thi chính sách nhân tài còn lúng túng, khó khăn, mỗi nơi làm một cách, chưa thực chất; tỉ lệ nghỉ việc sau thu hút còn khá cao; tỉ lệ người được thu hút giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý còn thấp.

Thực trạng trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân chính là nhận thức chưa đầy đủ và sâu rộng; chưa có quy định cụ thể về nhân tài và tiêu chuẩn nhân tài, dẫn đến hiện tượng đồng nhất nhân tài với người có tiềm năng hoặc có bằng cấp cao; xác định nhu cầu về nhân tài chưa thực sự khoa học và sát thực tiễn; chính sách nhân tài manh mún, chắp vá, đặc biệt là về tuyển dụng và đãi ngộ nhân tài; môi trường, điều kiện làm việc chưa thuận lợi hoặc thiếu năng động, sáng tạo, điều kiện thăng tiến nên không đủ sức hấp dẫn để thu hút, giữ chân được nhân tài; nguồn lực đầu tư cho xây dựng, thực hiện chính sách nhân tài còn hạn chế, nhiều bất cập, chưa sát với tình hình thực tế của các bộ, ngành, địa phương và tính chất lao động, đặc thù nghề nghiệp trong một số lĩnh vực. Những nguyên nhân này cũng gián tiếp dẫn đến việc các cơ quan, tổ chức nói chung và người lãnh đạo, quản lý nói riêng thiếu quyết liệt, sợ trách nhiệm, sợ rủi ro trong việc tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài.

**Một số giải pháp tiếp tục hoàn thiện chính sách pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài**

*Một là*, cần thống nhất quan điểm, nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của nhân tài. Đội ngũ nhân tài có vai trò tiên phong, là lực lượng ưu tú và hạt nhân trung tâm trong nền kinh tế tri thức, có khả năng kết nối và huy động tổng thể các nguồn lực để phát triển đất nước. Vì vậy, các cơ quan, đơn vị và địa phương cần tiếp tục đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp và nâng cao hiệu quả truyền thông, tạo sự đồng thuận trong nhận thức, thống nhất về hành động trong hệ thống chính trị và Nhân dân về nhân tài và chính sách nhân tài.

*Hai là*, bảo đảm quyết tâm và cam kết chính trị của các cấp ủy đảng, chính quyền và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Công tác phát hiện, thu hút nhân tài là bộ phận cơ hữu, mắt xích quan trọng trong công tác cán bộ nhưng đây lại là nội dung khó khăn, phức tạp, đòi hỏi bản lĩnh, cam kết chính trị rất cao. Do đó, người đứng đầu cơ quan, đơn vị quản lý và sử dụng nhân lực phải có cam kết chính trị trong việc thực hiện chính sách nhân tài, có thể lấy kết quả thực hiện chính sách nhân tài là một trong những tiêu chí đánh giá và xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý.

*Ba là*, xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chuẩn về nhân tài. Nhân tài phải đại diện tiêu biểu cho văn hóa, trí tuệ, khát vọng và những giá trị cốt lõi của “con người Việt Nam”. Tiêu chuẩn đối với nhân tài không chỉ được đo lường thông qua sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần, trình độ đào tạo, mức độ cam kết, sẵn sàng phụng sự tổ chức và Nhân dân, mà còn được đánh giá thông qua khối lượng và hiệu quả công việc, năng lực tư duy sáng tạo và giải quyết vấn đề trong bối cảnh mới hoặc phức tạp với nguồn lực có hạn và môi trường biến đổi. Điều đó có nghĩa rằng nhân tài phải là thực tài, tài năng phải được kiểm nghiệm thông qua năng lực thực tiễn và sản phẩm cụ thể. Các tiêu chuẩn nhân tài phải phù hợp với quy định của Đảng, Nhà nước; tiêu chuẩn của bộ, ngành, địa phương và đặc biệt là tiêu chuẩn theo yêu cầu của vị trí việc làm.

*Bốn là*, tạo nguồn và xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài. Để tuyển dụng nhân tài, trước tiên cần phải có nguồn nhân tài đủ nhiều, chất lượng, đa dạng với các ngành nghề, vị trí khác nhau ở cả Trung ương và địa phương, trong tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, khoa học kỹ thuật, văn hóa - giáo dục. Tuy nhiên, đội ngũ nhân tài không có sẵn, mà cần phải có chiến lược “đãi cát tìm vàng” thông qua cơ chế tìm kiếm, tiên cử và đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, cần thực hiện một số biện pháp cụ thể sau: 1) Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài thông qua phát huy vai trò của các cơ sở đào tạo, đặc biệt là cơ sở giáo dục đại học trọng điểm bởi đây là nguồn cơ bản, có tính ổn định và tin cậy cao, thuận lợi cho việc tìm kiếm phát hiện, bồi dưỡng; 2) Xây dựng cơ chế tiên cử nhân tài và có chính sách khen thưởng những cá nhân, tổ chức tiên cử được nhân tài; 3) Tổ chức các chương trình tìm kiếm, phát hiện nhân tài thông qua các công trình nghiên cứu, sáng kiến, sáng chế, giải pháp hữu ích và các đề án có tính khả thi, có hiệu quả thực tiễn; 4) Đầu tư nghiên cứu, khảo sát về nhân tài, lồng ghép chính sách nhân tài với chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia và chiến lược phát triển của các bộ, ngành, địa phương. Trên cơ sở đó, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân tài một cách tập trung, thống nhất, chính xác, tiến tới hình thành

và phát triển thị trường nhân tài trong nước, khai thác hiệu quả thị trường nhân tài quốc tế phục vụ cho việc thu hút nhân tài của các bộ, ngành, địa phương.

*Năm là*, hoàn thiện cơ chế tuyển chọn nhân tài trên cơ sở thực tài và thi tuyển cạnh tranh. Thực hiện thi tuyển cạnh tranh đòi hỏi hoàn thiện bộ công cụ thi tuyển tin cậy, khách quan và sự sáng suốt, quyết tâm, quyết đoán của người lãnh đạo. Chính phủ và các bộ, ngành, địa phương khi thực hiện thi tuyển cạnh tranh cần quan tâm làm tốt các nội dung sau: 1) Đánh giá thông qua hồ sơ, kết quả công tác và thư giới thiệu hoặc tiến cử; 2) Thuyết trình, bảo vệ đề án hành động, kết hợp với tranh luận và phỏng vấn công khai; 3) Đánh giá thông qua bài thi chuyên môn và trắc nghiệm các chỉ số.

*Sáu là*, hoàn thiện cơ chế sử dụng nhân tài. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền cho các bộ, ngành, địa phương trong tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài phù hợp với yêu cầu ngành, nghề, lĩnh vực và nhu cầu phát triển. Việc phân cấp, phân quyền phải đủ mạnh và rõ ràng để người đứng đầu cơ quan, tổ chức mong muốn, cam kết, có đủ điều kiện để phân công, quy hoạch, bố trí, bổ nhiệm và thực hiện công tác nhân sự đối với nhân tài. Khi được trao quyền, người lãnh đạo cần tin tưởng nhân tài, sẵn sàng giao nhiệm vụ quan trọng, trao cho nhân tài cơ hội để họ phát huy tài năng; không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài, giới tính, thành phần xuất thân, dân tộc, tôn giáo; tạo môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến đối với nhân tài, ưu tiên trong việc bồi dưỡng kiến thức thường xuyên, tham gia các hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế...

Bên cạnh đó, cần xây dựng và thực hiện văn hóa công vụ trọng người tài với môi trường làm việc dân chủ, sáng tạo, không hẹp hòi, đố kỵ, cạnh tranh lành mạnh; tôn trọng và bảo vệ nhân tài, những người dám nghĩ, dám hành động vì lợi ích chung để họ yên tâm cống hiến; xử lý nghiêm những hành vi lạm dụng quyền lực để cản trở, trù dập nhân tài. Đồng thời, việc tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài theo hướng “có vào, có ra; có lên, có xuống”, xem đây là việc bình thường, chấp nhận một “tỷ lệ rủi ro” (sai làm chấp nhận được) trong công tác nhân tài.

*Bảy là*, hoàn thiện cơ chế đãi ngộ dựa trên thực tài và thành lập Quỹ phát triển nhân tài Việt Nam. Để đãi ngộ đúng với thực tài, cần xây dựng chính xác bản mô tả công việc và khung năng lực theo vị trí chức danh, đặc biệt là hệ thống đánh giá theo kết quả và hiệu quả công việc để vừa góp phần nâng cao hiệu quả tuyển dụng, sử dụng nhân tài; vừa giúp đánh giá công bằng, chính xác, kiểm chứng được năng lực và phẩm chất, đồng thời là cơ sở để trả lương theo mô hình 3P: (P1 - Position: theo vị trí chức danh; P2 - Person: theo khung năng lực; P3 - Performance: theo hiệu quả công việc).

Bên cạnh đó, để hoàn thiện cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài, cần nghiên cứu sâu sắc, toàn diện cả về lý luận và thực tiễn, tham khảo kinh nghiệm trong nước và nước ngoài về chính sách nhân tài. Phát huy vai trò của cơ quan thanh tra nhà nước, cơ quan kiểm tra của Đảng, giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân, Mặt trận

Tổ quốc Việt Nam nhằm nhân rộng điển hình tốt và ngăn ngừa, phát hiện, xử lý vi phạm trong việc thực hiện chính sách nhân tài.

Đội ngũ nhân tài là lực lượng tinh hoa của dân tộc, là nhân tố đóng vai trò trung tâm thúc đẩy, dẫn dắt quá trình đổi mới, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, tạo lợi thế cạnh tranh quốc gia và xây dựng nền kinh tế tri thức hiệu quả. Do đó, hoàn thiện chính sách pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài là nhiệm vụ rất cấp thiết, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang cần một lực lượng nhân tài đủ mạnh trên mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế, chính trị, xã hội, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới./.

-----  
**Ghi chú:**

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.231.

**Tài liệu tham khảo:**

1. Bộ Nội vụ, *Tờ trình số 6447/TTr-BNV ngày 05/12/2020 về việc phê duyệt Đề án Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài*.

2. Nguyễn Bá Chiến, Đoàn Văn Tình, “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho nền công vụ - từ kinh nghiệm quốc tế đến giải pháp cho Việt Nam”, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số tháng 5/2020.

3. Nguyễn Bá Chiến, Đoàn Văn Tình, “Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài”, Tạp chí Tổ chức nhà nước, số 2/2020.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021.

5. Simonton, D. K. (2008). “*Scientific talent, training, and performance: Intellect, personality, and genetic endowment*”. Review of General Psychology, 12(1), 28-46.

6. Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.

7. Ilich, D. (2008), “*The talent trifecta*”, *Development and Learning in Organizations*, Vol. 22 No. 2. <https://doi.org/10.1108/dlo.2008.08122bad.003>