

# **Quan điểm của Đảng, Nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài và giải pháp đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay**

**Phạm Ngọc Hòa, Liên hiệp hội Khoa học kỹ thuật tỉnh Đồng Tháp**

Bài viết giới thiệu khái quát quan điểm của Đảng, Nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài và giải pháp đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài vào khu vực công ở Việt Nam.

## **1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài**

Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài phù hợp thực tiễn cách mạng ở từng giai đoạn lịch sử. Đặc biệt, từ khi đất nước bước vào thời kỳ đổi mới (từ năm 1986) đến nay, Đảng đã ban hành nhiều chính sách liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài, đưa nội dung này thành chủ trương, chính sách nòng cốt trong xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phát triển đất nước. 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 số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, 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>1</sup>.

Thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước ta đã xây dựng, ban hành và tổ chức thi hành chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài. 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”, “Ưu tiên tuyển chọn người có tài năng”. 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 trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ như: tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực của công chức; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý...

Đặc biệt, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đã quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện; các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang đã đặt cơ sở pháp lý cho các bộ, ngành và địa phương căn cứ vào điều kiện đặc thù của cơ quan, đơn vị, chủ động xây dựng và ban hành các quy định thu hút, trọng dụng nhân tài. Bộ Nội vụ đã xây dựng, trình Thủ tướng Chính phủ dự thảo Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài để tạo cơ sở pháp lý cho việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng để thu hút, trọng dụng nhân tài tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở. Với phương châm “Bốn tốt” (đãi ngộ tốt - cơ hội thăng tiến tốt - môi trường làm việc tốt - đãi sáng tạo tốt), dự thảo Chiến lược nhấn mạnh: “Có cơ chế đãi ngộ đặc biệt, tạo lập môi trường làm việc tốt để nhân tài phát huy năng lực, thể hiện tài năng cống hiến cho đất nước”; “có chính sách 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...”.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 quy định: “Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Chính phủ quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ”... 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.

Thời gian qua, việc thu hút nhân tài vào khu vực công đã đạt được nhiều kết quả tích cực. 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: tiền sử 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>2</sup>.

Dự thảo Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài đã yêu cầu các bộ, ngành, địa phương phải ban hành và triển khai thực hiện chính sách cụ thể thu hút, trọng dụng nhân tài. Thu hút có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh

vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững như: chính trị và quản lý điều hành nhà nước; khoa học, công nghệ cao, đặc biệt là công nghệ số, cơ sở dữ liệu, tự động hóa; giáo dục; y tế; công nghệ sinh học; văn hóa, thể thao...; phải bảo đảm khung tỷ lệ tối thiểu nhân tài trong cơ cấu lãnh đạo, quản lý và cơ cấu chuyên môn, nghiệp vụ.

Tuy nhiên, việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở một số bộ, ngành, địa phương còn gặp nhiều vướng mắc. Ví dụ, tại tỉnh Bình Dương, một số công chức, viên chức sau khi được thu hút đã xin chuyển công tác khi hết thời gian phục vụ, hoặc nghỉ việc chấp nhận bồi hoàn chế độ thu hút nhân tài; tại thành phố Đà Nẵng có tình trạng các đối tượng khi được thu hút và đào tạo không thực hiện đúng cam kết, nghỉ việc trước khi hoàn thành nghĩa vụ làm việc để tìm kiếm công việc khác với mức lương cao hơn. Ở Viện Khoa học giáo dục Việt Nam (Bộ Giáo dục và Đào tạo) cũng rất khó để tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ có trình độ cao về công tác<sup>3</sup>.

Nguyên nhân chủ yếu của hiện tượng trên là do chênh lệch về mức độ cạnh tranh trong thu hút, trọng dụng nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư; cơ chế, chính sách chưa đầy đủ, thiếu đồng bộ, nguồn lực đầu tư còn hạn chế, tạo sức ép đối với cơ quan, đơn vị, địa phương; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý còn thiếu quyết liệt; chưa hình thành đội ngũ chuyên trách làm công tác quản trị nhân tài; công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức còn hạn chế khiến cho cán bộ, công chức, viên chức và xã hội chưa thực sự hiểu, tin vào chính sách nhân tài.

## **2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài**

Theo Đại Từ điển tiếng Việt: “Nhân tài là người có tài năng, có thể làm được việc lớn”<sup>4</sup>; còn theo Từ điển tiếng Việt phổ thông: “Nhân tài là người có tài năng xuất sắc”<sup>5</sup>. Từ các quan niệm trên, có thể hiểu nhân tài là người có tài năng theo lĩnh vực; có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực và sức sáng tạo vượt trội được khẳng định qua kết quả học tập, thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao; có niềm tin, khát vọng nghề nghiệp, cống hiến, đóng góp cho sự nghiệp xây dựng, phát triển tổ chức, xã hội tại thời điểm xác định và cả trong tương lai.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng nhân tài và xác định đây là một động lực rất quan trọng để xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước. Quan niệm về trọng dụng nhân tài của Người bắt nguồn từ tư tưởng trọng dân, tin dân, nêu cao vai trò làm chủ đất nước của Nhân dân, là sự nối tiếp và phát triển quan niệm cầu hiền tài truyền thống của dân tộc trong điều kiện mới của đất nước. Người cho rằng nhân tài là người tài đức và nhân mạnh: “Có tài phải có đức. Có tài không có đức, tham ô hủ hóa có hại cho nước. Có đức không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai”<sup>6</sup>. Vì vậy, một người được coi là nhân tài phải có cả tài và đức, quan trọng hơn là tài và đức ấy phải hướng đến những việc ích nước, lợi dân. Cụ thể, “tài” chính là tài năng, tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm để có thể hoàn thành tốt nhất công việc của mình; người có tài là người đem hết tài năng của mình ra

phụng sự Tổ quốc và Nhân dân. Nếu người có tài mà chỉ biết chăm lo lợi ích cho riêng mình thì không những vô dụng mà còn có hại cho xã hội.

“Đức” là đạo đức, là lòng nhiệt tình, là những khát vọng hướng tới “chân, thiện, mỹ”; người có đức là người luôn cố gắng học tập nâng cao trình độ, rèn luyện bản thân để hoàn thành nhiệm vụ được giao, có tinh thần sẵn sàng nhường bước, ủng hộ những người tài năng hơn mình để họ gánh vác việc nước, việc dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân”<sup>7</sup>.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là tấm gương mẫu mực về trọng dụng nhân tài và coi đây là việc phải làm thường xuyên, liên tục của Đảng, Nhà nước ta: “Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”<sup>8</sup>. Khi sử dụng người tài, Người đánh giá tài, đức của cán bộ ở hiệu quả làm việc. Coi hiệu quả công việc với tinh thần vì dân, vì nước là căn cứ chính để phát hiện, trọng dụng nhân tài, chứ không hẹp hòi, không câu nệ là người trong Đảng hay ngoài Đảng. Do đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm tìm kiếm những “người tài đức” và động viên họ mang hết sức mình phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân.

### **3. Một số giải pháp đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài vào khu vực công hiện nay**

*Một là, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thi hành chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài.*

Cần rà soát, đánh giá việc ban hành và thi hành chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài theo quan điểm: “Không phân biệt nhân tài là đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài”<sup>9</sup>; trong quy hoạch, bố trí; đào tạo, bồi dưỡng; bổ nhiệm, luân chuyển, điều động và biệt phái cán bộ. Ưu tiên ban hành chính sách, pháp luật phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài; chính sách, pháp luật về đánh giá, xếp loại dựa trên kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn; trả lương, xếp lương theo kết quả, hiệu quả công việc; đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh theo công trạng, cống hiến.

*Hai là, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của nhân tài và chính sách pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài.*

Đổi mới nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu trong việc xây dựng và tổ chức thi hành chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài. Tiếp tục đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác thông tin, tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng; trong sinh hoạt đảng và công tác chuyên môn của các cơ quan, đơn vị nhằm thay đổi nhận thức, hành vi của xã hội về vai trò, vị trí của nhân tài và chính sách thu hút, trọng dụng

nhân tài với các hình thức đa dạng, linh hoạt, phù hợp. Người đứng đầu cấp ủy và chính quyền các cấp có trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức thực hiện có hiệu quả chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài.

*Ba là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nhân tài gắn với tạo nguồn nhân tài mang tính bền vững.*

Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với người có tài năng, thành tích, công trạng; bảo đảm điều kiện thuận lợi để người có tài năng được thường xuyên tham gia đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng phù hợp với năng lực, sở trường công tác. Tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng dành riêng cho nhân tài ở các cấp cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ nguồn lãnh đạo, quản lý và cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ. Xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng để phát hiện và tuyển chọn nhân tài trong các cơ sở đào tạo của hệ thống giáo dục và của các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội nhằm tạo nguồn nhân tài lâu dài, bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ.

*Bốn là, tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi cho nhân tài.*

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị cần thực hiện tốt quy định về văn hóa công vụ, về đánh giá kết quả làm việc và thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị, tạo môi trường làm việc thuận lợi, phát huy sức mạnh tập thể cùng với sức sáng tạo của cá nhân có tài năng. Khuyến khích, tạo điều kiện cho nhân tài, nhà khoa học làm việc trong các cơ quan, đơn vị được tham gia học tập, giao lưu với các chuyên gia, nhà khoa học trên thế giới để cập nhật tri thức mới, hướng phát triển mới, đóng góp cho sự phát triển chung của đất nước cũng như của cơ quan, đơn vị. Có chính sách đãi ngộ về vật chất; chính sách khung về tiền lương đối với nhân tài để các bộ, ngành, địa phương thực hiện thống nhất, đồng bộ.

*Năm là, tăng cường học tập kinh nghiệm quốc tế về thu hút nhân tài.*

Cần đẩy mạnh thực hiện chương trình hợp tác về thu hút nhân tài với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín trong nước và trên thế giới. Xây dựng mạng lưới liên kết và tổ chức các hoạt động kết nối nhằm chia sẻ kinh nghiệm quốc tế về thu hút, trọng dụng nhân tài. Đồng thời, tổ chức trao đổi và học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia và các tổ chức quốc tế về xây dựng, thực hiện chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài; chủ động và tích cực tham gia các diễn đàn trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm thành công trong xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài. Tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức có tài năng tham gia các hội thảo, hội nghị quốc tế để học hỏi, tích lũy kinh nghiệm và đào tạo ngắn hạn, dài hạn để bổ sung kiến thức, tri thức mới và phát huy sở trường, năng lực và tâm huyết của mình trong công việc.

*Sáu là, tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách đối với nhân tài.*

Cần xây dựng kế hoạch cụ thể để tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra định kỳ và đột xuất đối với các cơ quan, đơn vị triển khai, thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm nhân rộng điển hình tốt và ngăn ngừa, phát hiện, xử lý kịp thời các vi phạm. Đồng thời, các ban, ngành chức năng cần chú trọng công tác xây dựng và hoạch định chính sách, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài. Bên cạnh đó, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tăng cường giám sát theo chuyên đề và giám sát văn bản trong thực hiện chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài./.

-----

Ghi chú:

- 1, 9. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Văn phòng Trung ương Đảng, H.2018, tr.64.
- 2, 3. Xem, <https://thanhnien.vn/thoi-su/hut-nguoi-tai-vao-khu-vuc-cong-1324882.html>.
4. Nguyễn Như Ý (Chủ biên), Đại Từ điển tiếng Việt, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2013, tr.1159.
5. Viện Ngôn ngữ học, Từ điển tiếng Việt phổ thông, Nxb Phương Đông, 2002, tr.647.
6. Bản CD-ROM, Hồ Chí Minh, Toàn tập, tập 10, Nxb CTQG-ST, tr.346.
- 7, 8. Sđd, tập 5, tr.292, tr.313.