

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

CAO VĂN ĐAN

THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI PHỤC VỤ
PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở TỈNH BẮC NINH
HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI - 2025

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

CAO VĂN ĐAN

THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI PHỤC VỤ
PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở TỈNH BẮC NINH
HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Chuyên ngành: Chính trị học

Mã số: 9310201.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

- PGS. TS. NGUYỄN ANH TUẤN
- TS. NGUYỄN THỊ HẢO

HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan, đây là công trình do tác giả nghiên cứu. Các số liệu được sử dụng trong luận án có nguồn gốc, xuất xứ rõ ràng, tin cậy. Kết quả nghiên cứu của luận án là trung thực, không sao chép bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Tác giả luận án

Cao Văn Đan

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận án với đề tài “***Thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh***” tôi đã nhận được sự quan tâm, giúp đỡ quý báu của các tập thể và cá nhân trong toàn bộ quá trình thực hiện.

Đầu tiên, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn tới thầy, cô giáo hướng dẫn khoa học đã tận tình hướng dẫn, động viên, khích lệ tôi nghiên cứu, triển khai thực hiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn tập thể quý thầy cô Khoa Khoa học Chính trị, Phòng Đào tạo, bộ phận Sau đại học, các phòng ban chức năng của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội đã tận tình giúp đỡ tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu và thực hiện luận án tại cơ sở đào tạo uy tín hàng đầu của cả nước.

Cuối cùng, tôi xin được tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến cơ quan tôi đang công tác, gia đình, người thân, bạn bè, đồng nghiệp đã động viên về mọi mặt để tôi thực hiện luận án này.

Tác giả luận án

Cao Văn Đan

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

MỤC LỤC1

DANH MỤC CHỮ CÁI VIẾT TẮT4

DANH MỤC BẢNG5

MỞ ĐẦU6

1. Tính cấp thiết của đề tài6

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu8

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu9

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu9

5. Đóng góp mới của luận án10

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn11

7. Cấu trúc của luận án11

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN13

1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nhân tài và vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội13

1.1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nhân tài nói chung13

1.1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội18

1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài24

1.2.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung (trong đó có tỉnh Bắc Ninh)24

1.2.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài44

1.3. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu55

1.3.1. Những vấn đề các công trình nghiên cứu trước đã giải quyết liên quan đến đề tài luận án55

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu57

Tiểu kết chương 159

CHƯƠNG 2. THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN	60
2.1. Một số khái niệm cơ bản, tiêu chí xác định nhân tài, vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội	60
2.1.1. Một số khái niệm cơ bản	60
2.1.2. Các tiêu chí xác định nhân tài và vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội.....	65
2.2. Cơ sở hình thành và nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài.....	70
2.2.1. Cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài .	70
2.2.2. Nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài ...	76
2.2.3. Đối tượng, chủ thể, nội dung và phương thức thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh	85
2.3. Các nhân tố tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.	89
2.3.1. Các nhân tố khách quan tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh	89
2.3.2. Các nhân tố chủ quan tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh	94
Tiểu kết chương 2	97
CHƯƠNG 3. THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở TỈNH BẮC NINH HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH, THỰC TRẠNG - NGUYÊN NHÂN.....	99
3.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, văn hóa và nguồn nhân lực của tỉnh Bắc Ninh.....	99
3.1.1. Vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, văn hóa tỉnh Bắc Ninh ...	99
3.1.2. Tình hình nguồn nhân lực của tỉnh Bắc Ninh	106
3.2. Đánh giá thực trạng ban hành, triển khai các quy định, kết quả đạt được và hạn chế về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh.	115
3.2.1. Quá trình ban hành các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài.....	116

3.2.2. Những kết quả đạt được, hạn chế trong việc triển khai các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài.....	122
3.3. Nguyên nhân của kết quả, hạn chế trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài	150
3.3.1. Nguyên nhân của kết quả	150
3.3.2. Nguyên nhân của hạn chế	154
Tiểu kết chương 3	159
CHƯƠNG 4. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở TỈNH BẮC NINH TRONG THỜI GIAN TỚI THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH.....	161
4.1. Một số yếu tố tác động đến thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới.....	161
4.2. Quan điểm thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.....	163
4.2.1. Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng về nhân tài	164
4.2.2. Phù hợp với chiến lược phát triển của tỉnh Bắc Ninh sau sáp nhập	165
4.3. Các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh trong thời gian tới theo tư tưởng Hồ Chí Minh	166
4.3.1. Đổi mới mạnh mẽ tư duy, nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh Bắc Ninh trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài	167
4.3.2. Hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng nhân tài	170
4.3.3. Đổi mới công tác đánh giá nhân tài.....	177
4.3.4. Phát triển nguồn nhân tài tại chỗ kết hợp thu hút từ bên ngoài	180
4.3.5. Xây dựng môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi để nhân tài phát huy tối đa năng lực sáng tạo	188
Tiểu kết chương 4	191
KẾT LUẬN	193
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....	196
TÀI LIỆU THAM KHẢO	197
PHỤ LỤC	212

DANH MỤC CHỮ CÁI VIẾT TẮT

BCH	: Ban Chấp hành
BQL	: Ban Quản lý
DN	: Doanh nghiệp
ĐCSVN	: Đảng Cộng sản Việt Nam
HĐND	: Hội đồng nhân dân
KCN	: Khu công nghiệp
NXB	: Nhà xuất bản
UBND	: Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1: GRDP/người tỉnh Bắc Ninh một số năm.....	101
Bảng 3.2: Số dự án và tổng vốn đầu tư các KCN Bắc Ninh	112
từ 1998 đến tháng 6/2023	112
Bảng 3.3: Chính sách hỗ trợ ban đầu nhằm thu hút nhân tài	126
qua một số năm tiêu biểu ở tỉnh Bắc Ninh.....	126
Bảng 3.4: Số liệu thu hút nhân tài tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2016 - 2023	128
Bảng 3.5: Chế độ chính sách với cán bộ, công chức, viên chức.....	136
tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2016 - 2023	136

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Việt Nam đang trong tiến trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng, đặc biệt trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ. Quá trình này đặt ra yêu cầu bức thiết về việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ nhân tài, nhằm tạo ra nhân tố then chốt, mang tính đột phá cho sự phát triển bền vững của đất nước. Song song đó là sự dịch chuyển từ kinh tế dựa trên tài nguyên và lao động phổ thông sang *kinh tế tri thức và đổi mới sáng tạo* đã làm thay đổi căn bản vai trò của các yếu tố sản xuất. Trong đó, *nhân tài* được xác định là nguồn lực đặc biệt, là tài sản vô giá và là yếu tố quyết định sự thành công của chiến lược phát triển bền vững đất nước. Quốc gia hay địa phương nào xây dựng được cơ chế hiệu quả để thu hút, trọng dụng, và phát huy tối đa năng lực của nhân tài sẽ nắm giữ được lợi thế cạnh tranh chiến lược.

Sự cấp thiết của việc nghiên cứu được thể hiện rõ nét qua các chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam. Đảng đã khẳng định nhân tài là “nguyên khí quốc gia” và luôn nhất quán coi công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, là *khâu then chốt* trong toàn bộ công tác xây dựng Đảng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, việc cụ thể hóa các chủ trương vĩ mô này thành hệ thống cơ chế, chính sách vận hành hiệu quả, có tính đột phá ở cấp địa phương, nhằm tạo ra sự khác biệt trong cạnh tranh nhân lực, vẫn là một thách thức lớn.

Tỉnh Bắc Ninh, với vị thế là một trong những tỉnh nằm trong Vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, đã và đang đạt được nhiều thành tựu vượt bậc về phát triển kinh tế - xã hội, trở thành một trung tâm công nghiệp công nghệ cao hàng đầu của cả nước. Tỉnh đã và đang chuyển mình từ một tỉnh thuần nông thành một khu vực công nghiệp hóa hiện đại, với tốc độ tăng trưởng GRDP cao và là một trong những địa phương có đóng góp lớn vào ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, để duy trì tốc độ phát triển này và chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ *chiều rộng* (dựa vào số lượng) sang *chiều sâu* (dựa trên chất lượng và hàm lượng tri thức), và nhất là trong bối cảnh

cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực, tỉnh Bắc Ninh đang phải đối mặt với những thách thức lớn trong việc duy trì tăng trưởng chất lượng cao, đồng thời cũng đứng trước một *nút thắt chiến lược* về nguồn nhân lực, đòi hỏi phải có cơ chế thu hút và trọng dụng nhân tài hiệu quả nhằm gỡ các “nút thắt” về quản lý và đổi mới sáng tạo. Sự phát triển mọi mặt của Tỉnh trong giai đoạn tiếp theo đòi hỏi phải có đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý, kỹ sư công nghệ cao có khả năng dẫn dắt, giải quyết các vấn đề phức tạp và thực hiện chuyển giao công nghệ.

Hiện trạng cho thấy, mặc dù tỉnh đã ban hành nhiều chính sách đãi ngộ, công tác thu hút, trọng dụng nhân tài tại Bắc Ninh vẫn còn nhiều bất cập, thiếu tính linh hoạt và chưa tạo đủ các ưu thế cạnh tranh với các trung tâm kinh tế lớn như Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Các hạn chế về môi trường làm việc, cơ chế khuyến khích đổi mới sáng tạo, và chính sách tiền lương, phúc lợi còn chưa tương xứng với năng lực và sự cống hiến của nhân tài. Điều này dẫn đến tình trạng khó khăn trong việc mời gọi các nhà khoa học đầu ngành, giữ chân các chuyên gia giỏi, và ngăn ngừa sự “chảy máu chất xám cục bộ” sang các khu vực khác trong cùng tỉnh có cơ chế đãi ngộ vượt trội hơn.

Trong bối cảnh đó, việc tiếp tục nghiên cứu, làm sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về “thu hút, trọng dụng nhân tài” là kim chỉ nam có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc, định hướng cho công tác cán bộ trong mọi giai đoạn. Việc nghiên cứu, hệ thống hóa và vận dụng sáng tạo các quan điểm của Người vào thực tiễn địa phương là cơ sở khoa học quan trọng để xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài mang tầm chiến lược.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về “thu hút, trọng dụng nhân tài” không chỉ là triết lý chính trị mà còn là một học thuyết quản trị nhân sự mang tính nhân văn sâu sắc. Người đã chỉ rõ tiêu chí đánh giá người tài, phương thức trọng dụng người tài (“dụng nhân như dụng mộc”), và nguyên tắc đối đãi với nhân tài (đảm bảo sự công bằng, lòng nhân ái, và điều kiện để họ phát huy tối đa năng lực). Việc nghiên cứu một cách có hệ thống, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng chính sách nhân tài đặc thù cho tỉnh Bắc

Ninh không chỉ cung cấp một *cơ sở lý luận* và *chính trị - tư tưởng* vững chắc, mà còn là giải pháp căn cơ để kiến tạo môi trường làm việc và đãi ngộ có tính đột phá, qua đó tháo gỡ nút thắt về nhân lực cho sự phát triển của tỉnh trong thời gian tới.

Như vậy, việc triển khai nghiên cứu đề tài **“Thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”** là một nghiên cứu cấp thiết, có ý nghĩa khoa học và thực tiễn đặc biệt quan trọng. Và đó cũng là lý do Nghiên cứu sinh chọn vấn đề đã nêu làm đề tài cho luận án tiến sĩ ngành chính trị học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án hướng đến mục tiêu làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn của công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, thực trạng thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh, từ đó đề xuất hệ thống quan điểm và giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao hiệu quả công tác này tại tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận án tập trung giải quyết các nhiệm vụ trọng tâm sau:

- Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án
- Hệ thống hóa và làm sâu sắc các vấn đề lý luận về nhân tài, thu hút và trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, tiêu chí và phương thức trọng dụng nhân tài.
- Phân tích, đánh giá một cách toàn diện thực trạng công tác thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội tại tỉnh Bắc Ninh trong giai đoạn hiện nay, chỉ ra những kết quả, hạn chế và nguyên nhân.
- Đề xuất các quan điểm và hệ thống giải pháp có căn cứ khoa học và tính khả thi nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh trong thời gian tới dựa trên sự soi chiếu của tư tưởng Hồ Chí Minh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu quá trình *thu hút và trọng dụng nhân tài* trong hệ thống chính trị và khu vực kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh. Đối tượng nghiên cứu cụ thể hóa là các chủ trương, chính sách, cơ chế quản lý, và các điều kiện đảm bảo cho việc phát huy năng lực của nhân tài.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Nghiên cứu được thực hiện trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh (trước khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới).

Về thời gian: Luận án khảo sát thực trạng công tác thu hút, trọng dụng nhân tài từ năm 1997 đến tháng 6 năm 2025 (trước thời điểm sáp nhập tỉnh, thành phố mới) nhằm cung cấp dữ liệu phân tích có tính thời sự và đề xuất giải pháp cho giai đoạn tiếp theo.

Về nội dung: Tập trung vào đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, các chuyên gia, và người lao động có trình độ chuyên môn cao, có khả năng sáng tạo, đang làm việc hoặc cần được thu hút về tỉnh Bắc Ninh.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở lý luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin về con người, đội ngũ trí thức và vai trò của nhân tố con người trong phát triển xã hội; đặc biệt là sự vận dụng và phát triển sáng tạo *tư tưởng Hồ Chí Minh* về chiêu hiền đãi sĩ, về trọng dụng người tài, và về xây dựng đội ngũ cán bộ. Đồng thời, Luận án tham khảo các lý thuyết quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao hiện đại.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận của Chủ nghĩa duy vật biện chứng và Chủ nghĩa duy vật lịch sử, kết hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

- *Phương pháp nghiên cứu trường hợp*

Việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh rất đa dạng, bao quát mọi ngành, mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, từ các cơ quan Trung ương, tới

các địa phương, đơn vị. Luận án áp dụng phương pháp nghiên cứu trường hợp cụ thể về thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, chỉ ra các nhân tố tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Đồng thời phân tích nguyên nhân của thành tựu, hạn chế và đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn tới.

- Phương pháp phân tích - tổng hợp

Với nguồn tài liệu đa dạng, phong phú về thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung và tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài nói riêng, luận án đã phân tích và tổng hợp tình hình nghiên cứu trước đó của các tác giả, bao gồm các nghiên cứu tiến trình lịch sử, tinh hoa văn hóa nhân loại về thu hút, trọng dụng nhân tài, nghiên cứu từng mảng nội dung về thu hút, trọng dụng nhân tài, từ đó rút ra được kết luận toàn diện, khách quan, có độ tin cậy cao.

- Phương pháp nghiên cứu lịch sử

Đây là phương pháp được sử dụng để nghiên cứu các nội dung, giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài được gắn với bối cảnh của đất nước và thời đại. Từ đó có thể thấy được sự vận động của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài, mối quan hệ giữa bối cảnh, không gian lịch sử và tác động của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay.

- Cùng với các phương pháp nghiên cứu trên, để thực hiện luận án, tác giả còn sử dụng các phương pháp khác như: phương pháp nghiên cứu thứ cấp; phương pháp logic; phương pháp thống nhất lịch sử - logic, hệ thống - cấu trúc; phương pháp so sánh và các phương pháp khác để đối chiếu, đánh giá tổng thể việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

5. Đóng góp mới của luận án

Luận án có những đóng góp khoa học mới sau đây:

- *Góp phần bổ sung lý luận*: Hệ thống hóa một cách đầy đủ và sâu sắc, góp phần làm rõ thêm những nội dung cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, làm nổi bật những giá trị mang tính chỉ đạo và tính thời sự của tư tưởng này trong bối cảnh hiện đại.

- *Đánh giá thực trạng có hệ thống*: Luận án cung cấp bức tranh thực trạng có hệ thống, chi tiết và có cơ sở dữ liệu về công tác thu hút, trọng dụng nhân tài tại tỉnh Bắc Ninh, chỉ ra những kết quả đạt được, các hạn chế còn tồn tại cùng và nguyên nhân của chúng.

- *Đề xuất giải pháp khoa học*: Đề xuất một hệ thống giải pháp mang tính khả thi và đồng bộ, được xây dựng trên cơ sở khoa học và thực tiễn, định hướng cho Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh trong việc hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm thu hút và phát huy tối đa tiềm năng của nhân tài trong giai đoạn mới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án là một công trình nghiên cứu chuyên sâu, đóng góp vào việc làm giàu thêm cơ sở lý luận của ngành Chính trị học về vấn đề quản lý, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và vận dụng di sản tư tưởng Hồ Chí Minh trong xây dựng hệ thống chính trị. Kết quả nghiên cứu có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại các trường đại học, học viện, đặc biệt là các chuyên ngành về Chính trị học, Quản lý công và Xây dựng Đảng.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Hệ thống giải pháp và quan điểm được đề xuất trong luận án là căn cứ khoa học quan trọng để Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh tham khảo, ban hành các chủ trương, chính sách cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả công tác thu hút, trọng dụng nhân tài, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững của địa phương.

7. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, nội dung luận án được kết cấu thành bốn chương, 12 tiết.

- Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án;
- Chương 2: Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài - Một số vấn đề lý luận;
- Chương 3: Thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh - Thực trạng, Nguyên nhân;
- Chương 4: Quan điểm và giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh trong thời gian tới theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Mục tiêu của chương này là cung cấp một cái nhìn tổng quan, có hệ thống về các công trình nghiên cứu đã được công bố liên quan đến đề tài luận án *Thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*. Qua đó, luận án sẽ xác định được những vấn đề đã được giải quyết và những khoảng trống nghiên cứu mà luận án cần tập trung nghiên cứu làm rõ.

1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nhân tài và vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội

1.1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nhân tài nói chung

Các tác giả Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng (2004) trong công trình *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia* [53] đã đi sâu nghiên cứu bản chất và nguồn gốc của nhân tài, phân tích các bộ phận cấu trúc của nhân tài. Nhóm tác giả đã giới thiệu khái quát về những phẩm chất cần có của nhân tài, kinh nghiệm đào tạo, sử dụng nhân tài của cha ông ta và một số quốc gia trên thế giới. Các tác giả nhấn mạnh nhân tài cần có các phẩm chất như: năng lực trí tuệ cao, năng lực tư duy tốt, khả năng khái quát tổng hợp cao; khả năng đánh giá chính xác sự việc hiện tại và dự báo xa, dài hạn; khả năng phản xạ nhanh nhạy, linh hoạt, tiếp thu nhanh, hiểu kỹ, nhớ lâu, đưa ra các giải pháp tốt nhất để giải quyết công việc mà người khác không làm được. Nhóm tác giả cũng chỉ ra rằng, để không bỏ sót và thu hút được nhân tài phục vụ cho đất nước, cha ông đã đặc biệt chú trọng đến việc tuyển dụng với nhiều hình thức khác nhau như khoa cử, tiến cử, tự tiến cử... Bên cạnh đó, cha ông đã ban hành các chính sách trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhân tài, đồng thời kèm theo các chế tài thưởng, phạt nghiêm minh. Các tác giả đã phân tích thực trạng việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, từ đó nêu ra các tồn tại, hạn chế và đề xuất những giải pháp

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cao, mà tinh hoa là nhân tài trong chiến lược phát triển đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng.

Nối tiếp công trình viết chung nêu trên, tác giả Nguyễn Đắc Hưng (2007) còn có công trình *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước* [54]. Công trình này đã phân tích sâu về khái niệm, các giai đoạn phát triển của nhân tài, tiêu chí đánh giá nhân tài và nhấn mạnh các nội dung cơ bản về phát triển nhân tài ở nước ta. Bên cạnh đó, công trình cũng chỉ ra kinh nghiệm quý trọng hiền tài, xây dựng phát triển đội ngũ nhân tài trong lịch sử dân tộc ta và ở một số nước tiêu biểu. Từ kinh nghiệm thu hút, trọng dụng nhân tài của cha ông ta, tác giả nêu rõ bí quyết để sử dụng nhân tài thành công hiện nay ở Việt Nam chính là việc đề bạt cán bộ phải “đúng người, đúng việc”. Trước khi đề bạt cán bộ, người lãnh đạo phải xem xét kỹ lưỡng cả hai mặt “đức và tài”, trong đó “đức” là gốc. Phải đề bạt đúng cán bộ là người có “thực tài” để cống hiến tài năng cho đất nước, phải căn cứ vào sở trường, khả năng của nhân tài để bố trí công việc cho phù hợp mới phát huy tối đa năng lực của họ, phải “tùy tài mà giao việc” thì mới thành công. Khi sử dụng nhân tài thì phải tin tưởng, không tin sẽ không dùng. Khi cán bộ hoàn thành xuất sắc công việc cần được khuyến khích bằng khen thưởng, đãi ngộ, tôn vinh kịp thời, xứng đáng với tài năng, sự sáng tạo vượt trội của bản thân họ, từ đó nhân tài hiểu được giá trị của mình với tập thể mà không ngừng phấn đấu, cống hiến. Ngày nay, đất nước đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, việc phát triển đội ngũ nhân tài đáp ứng về số lượng, chất lượng càng trở nên cấp thiết. Do đó, Đảng, Nhà nước và các địa phương cần có chiến lược phát triển đội ngũ nhân tài, trong đó đặc biệt chú trọng các khâu phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng để sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, nhân tài cho kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

Tác giả Nguyễn Thị Thu Phương (chủ biên, 2009) trong công trình *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay* [80] đã góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề về khái niệm nhân tài và cơ sở hình thành chiến lược nhân tài của Trung Quốc, đánh giá một số thành tựu nổi bật trong chiến lược nhân tài của nước này từ năm 1978 đến nay. Nghiên cứu của tác giả cho thấy, Trung Quốc là một nước lớn,

tuy nhiên từ những năm 1980 trở về trước vẫn là nước nông nghiệp lạc hậu, đời sống nhân dân gặp nhiều khó khăn. Từ năm 1978 đến nay, nhờ thực hiện đường lối cải cách mở cửa đúng đắn dưới sự khởi xướng của ông Đặng Tiểu Bình, với quan điểm: “*Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*” Trung Quốc đã có những bước phát triển vượt bậc, nhiều lĩnh vực khoa học - công nghệ đang từng bước cạnh tranh với các nước tiên tiến. Ngày nay, họ không chỉ là một trung tâm lớn trên thế giới về thu hút đầu tư mà còn cung cấp đầu tư lớn cho thế giới. Trung Quốc đang thực hiện nhiều dự án phát triển tài năng trong tất cả các lĩnh vực. Họ đặt mục tiêu đến năm 2049 có ít nhất 1000 nhà khoa học tầm cỡ thế giới, trong đó có 10 giải thưởng Nobel. Trung Quốc đang triển khai mạnh mẽ “*công trình hàng trăm, hàng nghìn, hàng vạn nhân tài*”. Để thực hiện được các mục tiêu trên, Trung Quốc đã sớm nhận thấy, nhân tài có vai trò then chốt, vừa là phương tiện, vừa là mục tiêu, vừa là động lực của mọi sự phát triển, chính đội ngũ nhân tài sẽ là những người làm đất nước hùng mạnh. Ngay từ những năm cải cách mở cửa, Trung Quốc đã có những quan niệm rất mới về nhân tài, trí thức. Trong đó họ coi nhân tài, trí thức là hạt nhân của kinh tế tri thức, là lực lượng sản xuất thứ nhất, là bộ phận tiên tiến của giai cấp công nhân. Trung Quốc xác định, then chốt của chiến lược nhân tài là phát triển giáo dục mà nòng cốt là đào tạo, bồi dưỡng và giao lưu nhân tài toàn cầu, coi đó là con đường ngắn nhất để đi vào nền kinh tế tri thức, vượt lên chính mình và vươn lên ngang tầm thời đại. Chiến lược nhân tài đã được Trung Quốc quán triệt theo các phương châm chỉ đạo là: kiên trì lấy việc xây dựng năng lực tài nguyên nhân tài làm chủ công; kiên trì lấy việc điều chỉnh và tối ưu hóa cơ cấu nhân tài làm tuyến chính, kiên trì lấy việc bồi dưỡng và tuyển chọn nhân tài; kiên trì cung cấp nhân tài ủng hộ sự phát triển kinh tế - xã hội làm điểm xuất phát chính, nhấn mạnh trọng điểm, chú trọng hiệu quả thực tế. Từ Chiến lược nhân tài trên của Trung Quốc, tác giả đã rút ra một số bài học kinh nghiệm cho chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Wenchu Cai và Ulyanna Klyushina (2009) thuộc Baltic Business School, University of Kalmar, trong công trình *Talent retention and development within*

multi - national company in China (Giữ chân và phát triển nhân tài trong công ty đa quốc gia ở Trung Quốc) [166] đã kết hợp các yếu tố văn hóa riêng của Trung Quốc để phân tích, đề xuất các công cụ, phương thức phát triển nhân tài. Tiêu biểu trong số đó là thuyết nhu cầu của Maslow; thuyết kỳ vọng Vroom; thuyết nhu cầu cấp thiết của McClelland; thuyết công bằng của Adam. Theo Maslow con người có 5 loại nhu cầu từ thấp đến cao: thấp nhất là nhu cầu sinh lý, kế tiếp là các nhu cầu về an toàn xã hội, nhu cầu tôn trọng và tự hoàn thiện mình. Thuyết này kỳ vọng lý giải người lao động sẽ dồn hết nỗ lực để hoàn thành công việc. Học thuyết chỉ ra rằng, người quản lý nên có các biện pháp tạo nên sự kỳ vọng của người lao động thông qua tôn vinh, khen thưởng xứng đáng cả về vật chất và tinh thần. Theo Adam, thuyết công bằng tâm niệm rằng người lao động sẽ so sánh những gì họ bỏ ra với những gì họ nhận được từ công việc đó.

Có thể khẳng định, với cuốn sách *Nhân tài với tương lai đất nước* [56] tác giả Nguyễn Đắc Hưng (2013) là một trong những người có đóng góp nhiều nhất trong nghiên cứu vấn đề nhân tài ở nước ta. Bốn chương của cuốn sách thực sự là tư liệu quý báu, đa dạng về kiến thức để nghiên cứu các vấn đề liên quan đến nhân tài. Những kinh nghiệm của cha ông ta và của bạn bè quốc tế về chính sách đối với nhân tài mà tác giả chỉ ra trong cuốn sách là những bài học có ý nghĩa to lớn cho Việt Nam trong việc phát huy ngày càng tốt hơn vai trò của đội ngũ nhân tài đối với tương lai đất nước. Nhân tài thực sự là nhân tố nòng cốt trong sự nghiệp xây dựng đất nước không chỉ hôm nay mà mãi mãi về sau. Tác giả đã làm rõ nội hàm các khái niệm về tiềm năng, khả năng, năng lực, năng khiếu, tài năng, trí tuệ, sáng tạo, nhân tài và thiên tài. Chỉ rõ nguồn gốc và các giai đoạn phát triển của nhân tài. Tác giả cho rằng, có ba giai đoạn phát triển của nhân tài: (i) giai đoạn sinh học, là giai đoạn được hình thành từ bào thai; (ii) giai đoạn sinh học - xã hội, bắt đầu từ khi trẻ ra đời cho đến lúc trưởng thành; (iii) giai đoạn xã hội, là giai đoạn tài năng được xác lập, được trải nghiệm thông qua thực tiễn, có đóng góp cụ thể cho xã hội. Công trình đã phân tích kinh nghiệm của cha ông và một số nước tiêu biểu về phát triển nhân tài, trong đó chỉ rõ: “trong quá trình sử dụng nhân tài, triều đình thường xuyên tổ chức

các đợt khảo hạch để bồi dưỡng và kiểm tra kiến thức của các quan lại, trên cơ sở đó mà có chế độ đãi ngộ phù hợp, có chính sách ban phát bổng lộc tùy theo cấp phẩm và công trạng, sử dụng chế độ thưởng phạt nghiêm minh để phát huy tài năng” [56, tr.176]. Bên cạnh đó, tác giả nêu rõ kinh nghiệm phát triển nhân tài thành công của Mỹ, Nhật Bản, Trung Quốc, Hàn Quốc, của tập đoàn Samsung trong đó nhấn mạnh ở các khâu: phát hiện và tuyển chọn, đào tạo và bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ, thu hút và giữ chân nhân tài. Tác giả dành một thời lượng đáng kể bàn về quy trình phát triển nhân tài, trong đó nêu rõ những bài học kinh nghiệm cho việc phát triển và tuyển chọn nhân tài, đào tạo bồi dưỡng nhân tài, sử dụng và đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam hiện nay. Tác giả cũng chỉ rõ quy trình phát triển nhân tài cho từng lĩnh vực cụ thể như: nhân tài làm công tác quản lý xã hội; nhân tài trong các doanh nghiệp; nhân tài trong các cơ quan tham mưu; nhân tài làm cán bộ khoa học và công nghệ.

Tác giả Phạm Tất Dong (2013) trong tác phẩm *Khuyến tài* [23] đã nhấn mạnh quan điểm của V.I. Vernatsky: Tư tưởng, năng lực sáng tạo của con người là sức mạnh có tầm cỡ hành tinh, sức mạnh địa chất, làm biến đổi bộ mặt trái đất. Trong quá trình vận động tư tưởng của con người, qua thời gian, có hiện tượng đáng ngạc nhiên được gọi là “xung động tài năng”. Tác giả cho rằng, mục tiêu cao nhất của công tác khuyến tài là làm nảy nở và phát triển nhiều tài năng của từng con người trong xã hội. Những tài năng ấy sẽ phát huy tác dụng trong các lĩnh vực hoạt động của nền kinh tế quốc dân. Mong muốn của những người quan tâm đến công việc khuyến tài là trong xã hội sẽ xuất hiện ngày càng nhiều nông dân giỏi, đồng thời tìm tòi và tạo ra những cơ hội để đất nước có nhiều tài năng trong lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, văn học và nghệ thuật, an ninh, quốc phòng. Tác giả đã trình bày những nội dung cơ bản về vai trò, chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu đối với việc đào tạo nhân tài, khuyến khích làm giàu tri thức và tạo nên những “người có tri thức”.

Hội khoa học Lịch sử Việt Nam, Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật Bắc Giang (2013) đã xuất bản công trình *Thân Nhân Trung “Hiển tài là nguyên khí*

quốc gia” [50] gồm ba phần chính, trong đó đã dành một thời lượng đáng kể để khắc họa tư tưởng, sự nghiệp của một danh nhân văn hóa thế kỷ XV của đất nước. Các tác giả đã nhận định, trong lịch sử các triều đại phong kiến Việt Nam, thời Lê Thánh Tông thế kỷ thứ XV được đánh giá là một trong những thời đại phát triển huy hoàng nhất. Đây cũng chính là thời đại đã xuất hiện nhiều danh thần nổi tiếng trong lịch sử Việt Nam, trong đó có một nhân vật đặc biệt với tư tưởng đã xuyên suốt và vang danh muôn đời “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”, đó chính là danh nhân văn hóa Thân Nhân Trung - một nhà chính trị, một nhà văn hóa, một “lương thần” dốc hết mình cho sự nghiệp giáo dục - đào tạo của nước nhà. Thân Nhân Trung đã tham gia vào bộ máy chính quyền phò tá giúp vua Lê Thánh Tông phát triển đất nước, gây dựng và đề cao việc phát triển nhân tài. Đồng thời ông cũng nhấn mạnh nhiệm vụ của “kẻ sĩ”, “nhân tài” đối với đất nước sau khi nhận áo mũ, cân đai, biển vàng. Hiện nay, nước ta đang trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập mạnh mẽ quốc tế, sự phát triển của lực lượng sản xuất dưới tác động của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại đã làm biến đổi sâu sắc nền kinh tế, tạo ra bước ngoặt mới trong lịch sử phát triển, hình thành nền kinh tế tri thức. Khoa học công nghệ đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Trong quá trình đó, đội ngũ nhân tài giữ một vị trí đặc biệt quan trọng. Do đó, tư tưởng “hiền tài là nguyên khí quốc gia” vẫn mãi còn nguyên giá trị, đội ngũ nhân tài, tri thức luôn nhận rõ trọng trách của mình đối với sự nghiệp xây dựng đất nước hiện nay.

1.1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội

Tác giả Trần Cao Sơn (2003) trong bài viết “*Cạnh tranh, đổi mới và nhân tài trong nền kinh tế thị trường*” [92] cho rằng, kinh tế tri thức ra đời từ các nước công nghiệp tiên tiến, nó có thể phát huy khả năng ở mọi nơi, kể cả ở các nước có trình độ kinh tế thấp, khi biết tạo dựng một môi trường thuận lợi, phù hợp cho sự phát triển. Một trong các tiêu chí quan trọng nhất mang tính điều kiện cho nền kinh tế này là cạnh tranh, đổi mới và sử dụng nhân tài. Nhân tài là cốt lõi của nền kinh tế tri

thức, ở thời đại kinh tế tri thức, sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp được quyết định bởi sự quản lý của con người. Cầu tài, nhận biết nhân tài, sử dụng nhân tài là tố chất cần phải có ở mỗi người quản lý doanh nghiệp. Trong nền kinh tế tri thức, việc khai thác con người chính là để phục vụ con người, xã hội thời đại kinh tế tri thức là xã hội của nhân tài. Được nhân tài - được thiên hạ, mất nhân tài - mất thiên hạ. Người Mỹ đã cạnh tranh nhân tài bằng cách đến nước Đức mời Einstein về làm việc, họ dùng tiền để mua những nhà khoa học đạt giải Nobel nhằm tăng cường nội lực khoa học cho nước Mỹ.

Hoàng Chương (2006) chủ biên công trình *Tài năng trong thời kỳ kinh tế tri thức và toàn cầu hóa* [15] như một tuyển tập đồ sộ nhiều bài viết của các nhà khoa học, học giả về vấn đề nhân tài trong nền kinh tế tri thức. Tiêu biểu là các chủ đề: bàn về nhân tài trong hoạt động quản lý thời kỳ toàn cầu hóa; đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài theo yêu cầu phát triển kinh tế tri thức; nhân tài và thời cuộc; phát hiện nhân tài, tạo điều kiện để nhân tài phát triển và phục vụ đất nước; thiếu chiến lược về nhân tài, chúng ta có nguy cơ trở thành quốc gia làm thuê; huy động tài năng của người Việt Nam ở nước ngoài; vai trò của nhà nước trong đào tạo nhân tài ở nước ngoài; học tập Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài; nhân tài trong dự báo văn hóa - kinh tế; đào tạo và sử dụng nhân tài; ba hằng số để quy tụ nhân tài; tài năng và động lực cá nhân... Các tác giả cho rằng nhân tài có một vai trò cực kỳ quan trọng, quyết định đối với sự tồn vong, sự phát triển của một đất nước, một dân tộc. Tựu chung lại, công trình đã nêu rõ quan điểm của các học giả, các nhà khoa học trong nhận thức về nhân tài, về sử dụng nhân tài trong sự nghiệp phát triển đất nước. Hiện nay, trong thời đại kinh tế tri thức và toàn cầu hóa, vấn đề phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng người có tài năng càng nổi lên như một vấn đề thời sự nóng bỏng của đất nước. Công trình nêu trên có giá trị lý luận và thực tiễn cao, có cách nhìn tổng quát, cởi mở, sâu sắc, trung thực đối với các vấn đề liên quan đến nhân tài, mà trọng tâm là vị trí của nhân tài trong thời đại kinh tế tri thức và toàn cầu hóa.

Các tác giả Nguyễn Hoàng Lương và Phạm Hồng Tung (2008) trong công trình *Tài năng và đặc dụng (Nghiên cứu về một số nhân tài tiêu biểu ở Việt Nam và*

nước ngoài) [64] đã nghiên cứu chi tiết quá trình hình thành và phát triển nhân cách của các tài năng, nhân tài tiêu biểu trong lịch sử Việt Nam và thế giới thuộc các lĩnh vực: lãnh đạo, quản lý; kinh tế, kinh doanh; khoa học và công nghệ. Trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý các trường hợp được lựa chọn để nghiên cứu là Trần Quốc Tuấn, Nguyễn Trãi, Đào Duy Từ, Hồ Chí Minh và Chulalongkorn. Nghiên cứu cho thấy, tài năng kiệt xuất của họ là kết quả của một quá trình rèn luyện kiên trì, liên tục, trong đó đào tạo có định hướng kết hợp nhuần nhuyễn với quá trình tự đào tạo là cơ sở để hình thành và phát triển tài năng. Họ đều là những người có hoài bão lớn, tự ý thức được sứ mệnh của mình, ý thức được đầy đủ các đòi hỏi khách quan của thời đại. Ở mọi nơi, dù trong bất kỳ thời nào, việc xây dựng một cơ chế thích hợp để trọng dụng nhân tài vẫn là yếu tố quyết định để có được nhiều nhân tài và để cho các nhân tài có thể đem hết tài năng của mình ra thi thố và đóng góp với đời. Nhân tài trong lĩnh vực khoa học và công nghệ được nghiên cứu ở đây là Lê Quý Đôn, Thomas Edison và Albert Einstein. Việc hình thành và xuất lộ tài năng kể cả tài năng đỉnh cao, cũng có thể là kết quả của quá trình đào tạo, lẫn của quá trình tự đào tạo, trong đó sự kết hợp của cả hai quá trình nói trên trong một lộ trình liên tục “học suốt đời, nghiên cứu suốt đời” chính là yếu tố chung nhất, mang tính quy luật. Nhân tài trong lĩnh vực kinh tế, kinh doanh có các trường hợp điển hình được nghiên cứu ở đây là Nguyễn Công Trứ, Nguyễn Trường Tộ, Bạch Thái Bưởi và Bill Gates. Nghiên cứu đã cho thấy, họ đều vốn không được đào tạo để trở thành chiến lược gia kinh tế hay doanh nhân chuyên nghiệp. Điều này xác nhận một thực tế là nhân tài trong lĩnh vực kinh doanh đều có thể hình thành và lộ diện như là kết quả của quá trình tự học, tự đào tạo. Từ việc nghiên cứu nhân tài trong các lĩnh vực trên, các tác giả đã đề xuất kiến nghị đối với công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, nhân tài ở Việt Nam.

Trung ương Hội Khoa học phát triển nguồn Nhân lực - Nhân tài ở Việt Nam (2011) đã xuất bản công trình *Nhân tài với thịnh suy của đất nước* [141], trong đó các tác giả đã tập trung làm rõ vai trò của nhân tài đối với sự thịnh suy của đất nước. Phân tích kinh nghiệm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân

tài và kinh nghiệm trọng dụng nhân tài của một số quốc gia tiêu biểu trên thế giới. Nghiên cứu chỉ rõ, nhân tài là người có năng lực nhất định, tác động đến một phần hoặc gần như hầu hết các hoạt động kinh tế, xã hội, văn học nghệ thuật, khoa học kỹ thuật. Trong bối cảnh nước ta hiện nay, vấn đề nhân tài càng trở nên cấp thiết, không thể không giải quyết để đưa đất nước phát triển. Các tác giả cho rằng, không thể chán hưng nền giáo dục bằng các “phong trào”, “đề án” mà phải tiến hành đổi mới một cách thực chất, toàn diện, triệt để. Trước hết, phải đánh giá một cách tổng thể, khách quan nền giáo dục. Nghiên cứu cho rằng không nhầm lẫn giữa người có bằng cấp và người tài. Muốn phát hiện được người tài, thì trước hết người phát hiện phải là người tài. Chúng ta đang rất nhầm lẫn giữa bằng cấp và người tài. Nên chọn người tài từ trong cuộc sống hơn là người tài từ các phòng thi. Những người vượt qua “bão táp” phòng thi, chưa chắc đã “đứng vững” ngoài đời. Nhiều nhà khoa học cũng nhấn mạnh, hiện nay chúng ta đang áp dụng một hệ thống tiêu chuẩn chung chung, thay vì tiêu chuẩn cụ thể cho từng vị trí việc làm cụ thể. Từ đó các tác giả đã kiến nghị xây dựng và ban hành chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài để phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Nhóm tác giả do Nguyễn Văn Khánh (2012) dẫn đầu đã nghiên cứu công phu, phân tích và làm sáng tỏ nhiều vấn đề lý luận liên quan đến khái niệm trí tuệ, nguồn lực trí tuệ trong công trình *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam: lịch sử, hiện trạng và triển vọng* [59]. Công trình đề cập đến vấn đề phát huy nguồn lực trí tuệ của người xưa ở phương Tây và phương Đông. Từ việc tìm hiểu những yếu tố thúc đẩy, cản trở việc phát huy nguồn lực này, công trình đã đề xuất những khuyến nghị để Đảng và Nhà nước kịp thời đưa ra chủ trương, chính sách giáo dục - đào tạo, tuyển dụng và sử dụng phù hợp với thực tiễn đất nước nhằm phát triển nguồn lực trí tuệ Việt Nam. Công trình đã góp tiếng nói vào việc xây dựng chiến lược phát triển con người trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế tri thức.

Các tác giả Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng (2012) trong công trình *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập*

quốc tế [81] đã đi sâu nghiên cứu, phân tích những vấn đề lý luận trong tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực. Nghiên cứu đã đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, chỉ rõ thành tựu, hạn chế trong việc phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam. Từ đó, các tác giả đã đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn lực nhân tài nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, trong đó chú trọng giải pháp giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, công trình cũng tổng kết kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực, nhân tài ở một số nước tiêu biểu trên thế giới. Đây là những kinh nghiệm quý báu cần được Đảng và Nhà nước nghiên cứu, vận dụng vào quá trình xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển bền vững của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Nhóm tác giả Trung Quốc Triệu Vĩnh Hiền, Trương Hạo Hàm (2013) trong công trình *Nhân tài - nguồn tài nguyên số 1* [39] đã đi sâu phân tích quan điểm phát triển nhân tài một cách khoa học, đề cập cách thực hiện tốt chiến lược bồi dưỡng, phát triển và sử dụng nhân tài, tầm quan trọng của chiến lược này trong đường lối phát triển tổng thể quốc gia của Trung Quốc. Công trình là tài liệu tham khảo có nhiều gợi mở giá trị cho Việt Nam về việc đánh giá đúng vị trí, vai trò và tầm quan trọng của nhân tài nhằm thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Với quan điểm cốt lõi *nhân tài là nguồn tài nguyên số 1*, ưu tiên phát triển nhân tài là con đường phát triển đất nước bền vững, hiệu quả nhất cho mọi quốc gia, dân tộc.

Nguyễn Thị Vân Hằng (2014) trong luận án tiến sĩ *Lịch sử đảng Đảng bộ tỉnh Lào Cai lãnh đạo đào tạo nguồn nhân lực từ năm 2001 đến 2010* [36] đã phân tích và đánh giá từ chủ trương đến chỉ đạo thực hiện đào tạo nguồn nhân lực ở tỉnh Lào Cai trong giai đoạn 2001 - 2010. Từ đó, tác giả rút ra một số kinh nghiệm: chú trọng thực hiện chiến lược của Đảng về giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực; phát triển khoa học - công nghệ để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh; tăng cường vai trò, trách nhiệm của các cấp lãnh đạo chính quyền tỉnh trong đào tạo nguồn nhân lực. Kết quả nghiên cứu của luận án là những gợi mở quan trọng để các địa phương tham khảo trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, mà tỉnh

hoa là những nhân tài nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Nguyễn Ngọc Phú (Chủ nhiệm Đề tài khoa học cấp nhà nước, mã số KX.02.24/06-10) *Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới* [83] và nhóm tác giả đã đưa ra các quan điểm về chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta đến năm 2020. Đề tài đã nhận diện một số chiến lược quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực và nhân tài cho đất nước như: chiến lược chiêu hiền đãi sĩ; chiến lược xây dựng chuyên gia - nhân tài; chiến lược đào tạo lại, đào tạo mới cán bộ. Đề tài cũng kiến nghị một số giải pháp để công tác tìm kiếm, phát hiện, thu hút, tuyển dụng, trọng dụng, giữ chân nhân tài ở nước ta có hiệu quả hơn, thực chất hơn.

Lương Đình Hải (2024) trong bài viết “*Tiếp tục nâng cao dân trí, chất lượng nguồn nhân lực và trọng dụng nhân tài trong kỷ nguyên phát triển mới*” [49] được đăng trong Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia “*Những định hướng đột phá mang tính cách mạng trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước*” do Hội đồng Lý luận Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh phối hợp tổ chức, đã cho rằng, nền kinh tế thế giới ngày nay bước vào giai đoạn phát triển mới, cách mạng khoa học công nghệ và các cuộc cách mạng khác diễn ra nhanh chóng cùng với toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế như một quá trình tích hợp. Ở Việt Nam hiện nay, bên cạnh việc vượt qua các nguy cơ, tận dụng cơ hội, đổi mới sâu rộng, phát triển nhanh, bền vững thì yêu cầu khách quan ngày càng trở nên cấp thiết là phải nâng cao dân trí, chất lượng nguồn nhân lực, trọng dụng nhân tài. Dân trí là một trong các yếu tố cấu thành nền tảng quy định chất lượng nguồn nhân lực, là một trong những tiền đề cho sự xuất hiện nhân tài. Chất lượng nguồn nhân lực phân bổ theo bậc như kim tự tháp, mà ở đó phần đáy là dân trí, phần giữa là trí lực của nhân lực, phần đỉnh tháp là nhân tài. Chân tháp càng to, rộng thì thân tháp và đỉnh tháp càng lớn, càng cao, càng bền vững, chất lượng nguồn nhân lực càng cao, trên đỉnh tinh hoa là nhân tài. Sự phồn vinh của ngày mai hay tương

lai quốc gia, dân tộc phụ thuộc vào việc “sản xuất con người trong hiện tại”. Tác giả đã lấy dẫn chứng trong “*Thư gửi học sinh nhân ngày khai trường đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa*” của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã gửi gắm thông điệp về đất nước phồn vinh, hùng cường, sánh vai với các cường quốc được hay không phần lớn là nhờ ở công học tập của các em. Người đã phát động phong trào bình dân học vụ để diệt giặc đói nhằm xóa nạn mù chữ, nâng cao dân trí để từ đó tìm kiếm, thu hút và trọng dụng người tài giỏi cho sự nghiệp cách mạng. Tư tưởng, tầm nhìn trên của Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn mãi là bài học kinh nghiệm quý báu, là phương pháp luận soi đường cho các thế hệ lãnh đạo quốc gia, các địa phương để tiếp tục đề ra chủ trương, chính sách nâng cao dân trí, chất lượng nguồn nhân lực, trọng dụng nhân tài trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài

1.2.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung (trong đó có tỉnh Bắc Ninh)

Trần Đình Hoan (Chủ nhiệm Đề tài khoa học cấp Nhà nước, ĐTĐL-2002/2007; 2003) *Về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* [41] đã đi sâu nghiên cứu công tác quy hoạch cán bộ, phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ ở nước ta, chỉ rõ các ưu điểm, hạn chế của việc quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ ở nước ta hiện nay. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm tiếp tục nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ của đất nước giai đoạn hiện tại và những năm tiếp theo nhằm đáp ứng nhu cầu lâu dài về đội ngũ cán bộ có đủ các năng lực, tố chất lãnh đạo và phẩm chất đạo đức phục vụ đất nước.

Đào Trọng Thi (Chủ nhiệm Đề tài khoa học cấp nhà nước mã số ĐTĐL-2004/21, 2004) *Nghiên cứu xác lập cơ sở khoa học cho quy trình phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* [125] đã xây dựng luận cứ và cơ sở khoa học cho quy trình phát triển nguồn nhân lực tài năng trong khoa học - công nghệ, lãnh đạo, quản lý và kinh doanh phục vụ

công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Tác giả đã kiến nghị về định hướng chiến lược nhân tài quốc gia. Những kết quả nghiên cứu chi tiết của 13 đề tài nhánh đã cho thấy rõ các nội dung cơ bản: thực tiễn và phương pháp luận về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực tài năng; cơ sở khoa học của các phương pháp tạo nguồn cho quy trình đào tạo và phát triển tài năng trong khoa học - công nghệ, lãnh đạo, quản lý và kinh doanh; cơ sở khoa học của xây dựng các tiêu chí phát hiện, tuyển chọn cho quy trình đào tạo và phát triển tài năng trong khoa học - công nghệ, lãnh đạo, quản lý và kinh doanh. Kết quả nghiên cứu của đề tài góp phần quan trọng trong việc xác lập cơ sở khoa học cho quy trình phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trong công trình *Nhân tố con người xưa và nay* [77] tác giả Trần Minh Nhật (2007) đã đúc kết tinh hoa về khả năng khai thác nhân tài, ghi lại những lời bình tiêu biểu về nghệ thuật lãnh đạo, cung cấp cái nhìn toàn diện về khoa học quản trị. Người lãnh đạo biết xử thế tốt là người luôn lấy đức nhân tâm làm đầu; Lãnh đạo trọng nhân tài lấy khai thác năng lực làm đầu; Lãnh đạo quản lý tốt lấy luật làm đầu. Một lãnh đạo lý tưởng cần hội tụ cả ba phẩm chất vừa nêu. Bên cạnh đó, cuốn sách nhấn mạnh việc đề ra các chính sách đãi ngộ nhân tài phù hợp, đủ mạnh để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài chính là sự thể hiện năng lực, tầm nhìn chiến lược của các nhà lãnh đạo, quản lý.

Công trình *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam* [134] do Phạm Hồng Tung (chủ biên, 2008) gồm 8 chương đã nghiên cứu các nội dung tiêu biểu như: nhân tài đất Việt trong thời dựng nước; việc đào tạo và sử dụng nhân tài ở nước ta trong buổi đầu xây dựng Nhà nước quân chủ độc lập từ thế kỷ X đến thế kỷ XIV; quan niệm mới về nhân tài và đào tạo nhân tài ở Việt Nam cuối thế kỷ XIX đầu thế kỷ XX và sự xuất hiện của đội ngũ trí thức Tây học; Hồ Chí Minh và việc đào tạo nhân tài xây dựng Đảng - cứu quốc. Tác giả đã phân tích một cách toàn diện, cơ bản về ưu điểm và hạn chế của thực tiễn đào tạo và sử dụng, trọng dụng nhân tài của cha ông ta qua các thời kỳ lịch sử. Từ đó, rút ra

những bài học kinh nghiệm quý báu, góp phần xây dựng luận cứ khoa học cho việc hoạch định chiến lược phát triển nhân tài nói chung và chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài nói riêng ở nước ta hiện nay.

Văn Tào (2009) trong bài *Đào tạo nhân tài, vun đắp hiền tài, nhiệm vụ quan trọng của toàn Đảng, toàn dân hiện nay* [142] cho rằng, xu thế tất yếu đang diễn ra ở nước ta là đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đòi hỏi phải có nhiều nhân tài để thực hiện. Ngược lại, quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đô thị hoá lại tạo ra các điều kiện tốt cho nhiều nhân tài xuất hiện. Để phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, nhiệm vụ huy động nhân lực, đào tạo nhân tài có tầm quan trọng hàng đầu. Tác giả đề xuất các nhiệm vụ đào tạo nhân tài như sau: *Một là*, nguồn lực để đào tạo nhân tài không bó hẹp ở một giai cấp, tầng lớp nào mà là từ toàn dân, không phân biệt giai cấp, tầng lớp, địa phương, khu vực, thành thị, nông thôn, trong nước hay Việt kiều ở nước ngoài; *Hai là*, ngày nay nhân tài không chỉ được đào tạo về chính trị, quân sự, văn học nghệ thuật, mà còn được đào tạo trong mọi lĩnh vực đời sống xã hội. Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ngày nay đang yêu cầu ngành nào cũng cần có nhân tài. Nhân tài xuất hiện đông đảo trong các ngành, các giới, kể cả văn - nghệ sĩ nghiệp dư, nhà tạo mẫu thời trang, chủ trang trại, doanh nhân công - thương, du lịch, dịch vụ... Các nhà lãnh đạo có đức có tài trong Đảng, ngoài Đảng đều được coi là những nhân tài được Đảng và Nhà nước quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng; *Ba là*, đào tạo nhân tài là nhiệm vụ do nhà nước và nhân dân cùng làm, đây có thể được coi là một truyền thống của dân tộc ta. Ngày nay truyền thống này được tích cực phát huy, với tinh thần ham học, ham làm, với các phong trào khuyến học, khuyến tài, tự học, tự rèn, tự do sáng tạo; *Bốn là*, nhân tài được đào tạo không chỉ do nội lực mà còn được sự hỗ trợ của ngoại lực. Ngày nay nhân tài mang tầm vóc quốc tế do hiện đại hoá và toàn cầu hoá tạo điều kiện. Trong thế kỷ trước, chúng ta hàm ơn các nước xã hội chủ nghĩa anh em đã giúp đỡ đào tạo được nhiều nhân tài, một số có trình độ quốc tế. Những nhân tài như: Trần Đại Nghĩa, Tạ Quang Bửu, Trần Đức Thảo... được đào tạo ở Pháp; Đặng

Văn Ngữ, Lương Đình Của... được đào tạo từ Nhật... đều theo lời kêu gọi của Bác Hồ về nước phục vụ đắc lực cho Tổ quốc.

Văn Thị Thanh Mai (2009) trong công trình *Hồ Chí Minh trong trái tim trí thức và văn nghệ sĩ* [65] với gần 100 bài viết đã sưu tầm công phu, tuyển chọn trên cơ sở lược trích và đặt tên mới theo hướng ngắn gọn, súc tích, cô đọng. Công trình đã làm nổi bật hơn hình ảnh Bác Hồ kính yêu trong trái tim trí thức, văn nghệ sĩ mà vẫn giữ nguyên tính chân thực, gây xúc động lòng người. Các bài viết đã cho thấy sức thu hút, sự cảm hoá mạnh mẽ, sự quan tâm dịu dặt, tình yêu thương trìu mến, sự bao dung, độ lượng, nhân hậu và niềm tin vào con người của Bác được biểu hiện thật phong phú, sâu sắc. Người đã thấy rõ và đánh giá cao vai trò quan trọng của trí thức, văn nghệ sĩ trong sự nghiệp chung của dân tộc. Người đã dành nhiều tâm huyết, thời gian quan tâm tới trí thức, văn nghệ sĩ. Chính sự quan tâm đó đã tạo nên từ Người một sức thu hút kỳ diệu đối với các trí thức, văn nghệ sĩ, dẫn dắt họ đi theo cách mạng, đem trí tuệ, tài năng và nhiệt tình cống hiến cho đất nước, cho dân tộc. Sự quan tâm, sức thu hút của Người đã được nhiều trí thức, văn nghệ sĩ ghi lại trong các hồi ký của mình.

Tác giả Vũ Bá Ròng (2009) trong bài viết “*Một số kết quả thực hiện chính sách thu hút và sử dụng nhân tài của Bắc Ninh*” [91] đã chỉ rõ, ngay từ năm 2000, tỉnh Bắc Ninh đã có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài và qua gần 10 năm đã có một số lần rà soát, bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với địa phương. Trong đó, về nhận thức và chủ trương, tỉnh Bắc Ninh xác định chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là một chủ trương lớn trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Thực hiện chính sách trên là trách nhiệm của các cấp, các ngành, các đoàn thể nhân dân và các địa phương trong tỉnh. Tác giả phân tích một số chính sách cụ thể như: chế độ đào tạo trình độ sau đại học; chính sách thu hút, tuyển dụng; chế độ khen thưởng. Ưu điểm ban đầu đã cho thấy, do nhận thức được vai trò, vị trí quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội nên tỉnh Bắc Ninh đã sớm ban hành chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài. Chính sách trên đã động viên, khuyến khích cán bộ

viên chức của tỉnh đi học sau đại học, thu hút được một số người có học hàm học vị về tỉnh công tác, bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh. Tuy nhiên, các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng chưa thực sự đủ mạnh, chưa thu hút được người có trình độ chuyên môn cao về tỉnh công tác, chưa có quy định cụ thể về bổ nhiệm nhân tài sau khi thu hút. Từ đó, tác giả rút ra một số kinh nghiệm bước đầu, trong đó nhấn mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là chủ trương, chính sách lớn, liên quan đến nhiều ngành, nhiều lĩnh vực. Do đó, cần có sự vào cuộc mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị tỉnh. Cần tập trung đầu tư nguồn lực tài chính đủ mạnh, tạo điều kiện làm việc, sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm nhân tài tương xứng với năng lực để họ yên tâm cống hiến.

Tác giả Nguyễn Thị Phương Chi (2010) trong bài viết “*Đào tạo và trọng dụng nhân tài ở Thăng Long thời Trần*” [10] đã đi sâu nghiên cứu về đào tạo nhân tài ở Thăng Long thời Trần, cụ thể là: đào tạo trong gia đình, dòng tộc; đào tạo thông qua hệ thống giáo dục Nho học; đào tạo bằng thực tế công việc. Bài viết cũng cho thấy thời Nhà Trần đã trọng dụng tất cả những người hiền tài, không kể nguồn gốc xuất thân, giai cấp trong xã hội. Việc trọng dụng được thực hiện nghiêm túc, công bằng nên những nhân tài triều Trần đều được thể hiện tài năng trên tất cả các lĩnh vực. Như vậy, có thể thấy thực trạng đào tạo và trọng dụng nhân tài nổi bật của triều Trần là nhằm sử dụng đúng người thực tài vào việc nước, không câu nệ vào một phương thức tuyển dụng nào. Công trình đã góp phần nghiên cứu quan trọng vào việc đào tạo gắn với trọng dụng nhân tài ở nước ta hiện nay. Trong kỷ nguyên mới của dân tộc, Đảng, Nhà nước và các Bộ, Ngành... rất coi trọng việc đào tạo, trọng dụng nhân tài với định hướng chiến lược là xây dựng các Đại học tinh hoa, gắn đào tạo nhân tài với sử dụng, trọng dụng nhân tài nhằm đáp ứng ở mức độ cao nhất về chất lượng của nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó tinh hoa là những nhân tài cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Nguyễn Văn Khánh (Chủ nhiệm Đề tài khoa học cấp nhà nước, mã số KX.03.22/06-10) *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI* [58] đã nghiên cứu công phu, đánh giá

công tác giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng nguồn lực nhân tài của đất nước qua các thời kỳ lịch sử. Công trình đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở nước ta, tiêu biểu là: cần xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ thật sự hấp dẫn để thu hút nhân tài trong nước và kiều bào ở nước ngoài về nước làm việc; cần thiết phải xây dựng văn hóa học tập suốt đời, đề cao tinh thần đổi mới, sáng tạo trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; hỗ trợ và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các hoạt động khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo cho thanh niên và doanh nghiệp; đổi mới có hiệu quả hệ thống giáo dục nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, mà tinh hoa là nhân tài để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ ở nước ta; đẩy mạnh công tác thông tin, truyền thông nhằm mục đích lan tỏa các giá trị về tri thức, trí tuệ và sự cống hiến của đội ngũ trí thức cho sự nghiệp cách mạng. Các giải pháp nêu trên có giá trị quan trọng để các cấp, các ngành, các địa phương tham khảo trong việc xây dựng, ban hành các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài. Đặc biệt là giải pháp về xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ đủ mạnh, đủ sức hấp dẫn để thu hút, trọng dụng nhân tài ở cả trong nước và ngoài nước. Đây là giải pháp có ý nghĩa thực tiễn quan trọng, bởi nếu không xây dựng thành công cơ chế, chính sách trên thì việc thu hút, trọng dụng nhân tài sẽ gặp nhiều rào cản, khó khăn thách thức.

Báo cáo *Kinh nghiệm chiêu hiền, đãi sĩ của người xưa* [55] của Nguyễn Đắc Hưng (2010) đăng trong kỷ yếu hội thảo khoa học: “Công tác nhân tài - một số vấn đề thực tiễn” thuộc đề tài ĐTĐL.2010.G/47. Tác giả đã phân tích rõ nhận thức của các bậc đế vương về vai trò, tầm quan trọng của nhân tài đối với sự hưng thịnh hay suy vong của triều đại, họ thật sự là nguyên khí của quốc gia. Các triều đại luôn coi trọng, đề cao việc *chiêu hiền, đãi sĩ* để những người có thực tài ra phò vua, giúp nước. Đặc biệt, khi đã tuyển chọn được nhân tài, cha ông đều dựa vào nguyên tắc tùy tài mà giao việc, tìm đúng người tài, giao đúng việc phù hợp sở trường để họ phát huy tối đa tài năng của mình mà cống hiến cho đất nước. Ngoài ra, cha ông luôn quan tâm việc tôn vinh, trọng thưởng các hiền tài một cách xứng đáng bằng cách sử dụng cả hình thức tinh thần (quý trọng nhân cách của nhân tài) và vật chất

(lương bổng, cơ hội thăng tiến) để thu hút và giữ chân người hiền tài. Kết quả nghiên cứu của tác giả có đóng góp quan trọng trong việc nghiên cứu các kinh nghiệm chiêu hiền, đãi sĩ của người xưa. Trong giai đoạn hiện nay, kinh nghiệm chiêu hiền đãi sĩ bằng các hình thức tinh thần và vật chất của cha ông được tiếp tục kế thừa, phát huy cho phù hợp với bối cảnh mới của đất nước nói chung, các địa phương nói riêng.

Nguyễn Văn Nam, Vũ Hoàng Ngân (2010) trong báo cáo *Quản lý nhân tài trong khu vực công* [75] tại hội thảo khoa học: “Công tác nhân tài - một số vấn đề thực tiễn” thuộc đề tài ĐTĐL.2010.G/47 đã tập trung nghiên cứu kinh nghiệm thu hút, quản lý nhân tài, đào tạo nhân tài, chính sách đãi ngộ, trọng dụng để giữ chân nhân tài ở một số nước tiêu biểu như Trung Quốc, Nga, Singapore. Nghiên cứu đã chỉ rõ, để có sự thành công trong công tác nhân tài, các quốc gia trên đã tiến hành đồng bộ các khâu từ phát hiện, tìm kiếm, thu hút, sử dụng nhân tài. Trong đó nhấn mạnh chính sách đột phá về tiền lương, tiền thưởng, quy định rõ về bố trí sử dụng nhân tài đúng năng lực thực tế để họ phát huy tối đa tài năng. Từ những bài học kinh nghiệm đã thành công ở các quốc gia trên, có thể rút ra những bài học kinh nghiệm để Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành, các địa phương tham khảo, nghiên cứu xây dựng và triển khai các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng, quản lý nhân tài nhằm thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tác giả Vũ Hy Chương (chủ biên, 2010) trong công trình *Phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long - Hà Nội* [16] đã nghiên cứu, giới thiệu vai trò của khoa học và nhân tài trong quá trình phát triển của Thăng Long - Hà Nội. Các tác giả đã đi sâu nghiên cứu chính sách phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long - Hà Nội. Từ đó nhóm tác giả đề xuất các quan điểm, chính sách và giải pháp phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển toàn diện Thủ đô trong giai đoạn đẩy mạnh thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá và tăng cường hội nhập quốc tế hiện nay. Công trình còn có Phụ lục giới thiệu Văn bia

Đề danh Tiến sĩ khoa Nhâm Tuất niên hiệu Đại Bảo năm thứ 13 (1442) và nhân tài Thăng Long - Hà Nội tiêu biểu trong 10 thế kỷ qua.

Nguyễn Minh Phương (2010) trong bài viết “*Một số giải pháp phát hiện và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay*” [84] đã đưa ra một số đề xuất để nâng cao hiệu quả việc phát hiện và sử dụng nhân tài hiện nay ở Việt Nam như: cần quan niệm đúng đắn về nhân tài và các tiêu chí phát hiện nhân tài; cần xây dựng hệ thống các chỉ báo và thu thập đầy đủ thông tin khách quan, chân thực về nhân tài; áp dụng linh hoạt các hình thức phát hiện và thu hút nhân tài phù hợp với từng lĩnh vực và điều kiện của mỗi tổ chức cơ quan, đơn vị, địa phương; kết hợp chặt chẽ giữa phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Trong đó nhấn mạnh việc trọng dụng nhân tài phải thật sự hợp lý, khách quan, phải tùy tài mà giao việc. Phải tạo môi trường công tác và điều kiện làm việc cho nhân tài; đảm bảo các điều kiện xây dựng và thực hiện chính sách phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài. Đầu tư nguồn lực phục vụ phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài và đảm bảo việc sử dụng hợp lý, có hiệu quả, nghiên cứu lập Quỹ nhân tài quốc gia. Thành lập tổ chức chuyên trách chịu trách nhiệm nghiên cứu xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách nhân tài thống nhất từ Trung ương đến địa phương.

Tác giả Văn Tất Thu (chủ nhiệm đề tài khoa học cấp nhà nước, nhiệm vụ số 05 - Đề án 928, 2012) *Chính sách đãi ngộ, khen thưởng, trọng dụng và tôn vinh các cán bộ khoa học xã hội* [135] đã tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng chính sách đãi ngộ, trọng dụng, khen thưởng tôn vinh các cán bộ khoa học xã hội. Trên cơ sở đó tác giả đã đề xuất các quan điểm, phương hướng, giải pháp nhằm xây dựng chính sách đãi ngộ, trọng dụng, khen thưởng, tôn vinh các cán bộ khoa học xã hội. Bên cạnh đó nghiên cứu cho rằng cần có các cơ chế, chính sách phù hợp khác để khai thác, phát huy tốt năng lực nội sinh của khoa học xã hội vì sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Nguyễn Minh Nguyên (2012) trong bài “*Tư tưởng cải cách giáo dục của Fukuzawa Yukichi trong tác phẩm Khuyến học*” [79] đã đánh giá Fukuzawa Yukichi là một trong những nhà tư tưởng cấp tiến về cải cách giáo dục ở Nhật Bản,

ông phê phán “hư học” khuyến khích “thực học”, học có chọn lọc từ phương Tây để xây dựng nước Nhật sánh ngang với các nước văn minh thời đó. Ông nêu quan điểm coi nhân tài là đặc biệt quan trọng không thể thiếu cho sự phát triển của đất nước và đúc kết những kinh nghiệm lịch sử về việc sử dụng, trọng dụng nhân tài là quốc sách. Ở nước ta hiện nay đang trong quá trình đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, những thành tựu đạt được trong sự nghiệp cải cách giáo dục và đào tạo rất quan trọng, tuy nhiên vẫn còn những tồn tại hạn chế. Do đó, việc tìm hiểu Tư tưởng cải cách giáo dục của Fukuzawa Yukichi trong tác phẩm *Khuyến học* sẽ góp phần vào việc tìm con đường cải cách giáo dục phù hợp, hiệu quả đáp ứng yêu cầu về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là nguồn lực nhân tài cho đất nước.

Tác giả Lê Quang (2013) có bài viết “*Nâng cao hiệu quả thu hút, sử dụng nhân tài*” [85] trong đó nêu rõ thực trạng việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở nước ta những năm qua đã đạt kết quả bước đầu, đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực, nhân tài cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, công tác thu hút, sử dụng và trọng dụng nhân tài còn một số bất cập như: chính sách tiền lương, tiền thưởng, điều kiện làm việc chưa đủ sức hấp dẫn để thu hút và giữ chân nhân tài; môi trường làm việc chưa thật sự năng động, dân chủ, công khai, minh bạch; trên thực tế vẫn còn tồn tại cách quản lý hành chính quan liêu, gây khó khăn cho nhân tài phát huy năng lực sáng tạo; Khi thu hút nhân tài thì tiêu chí tuyển chọn còn nặng về bằng cấp, học vị mà chưa chú trọng đến năng lực, kỹ năng thực tế; các quy định pháp luật chưa đồng bộ để việc quản lý, sử dụng và trọng dụng, đãi ngộ nhân tài đạt hiệu quả cao; sự liên kết giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và các cơ quan sử dụng nhân tài, cũng như mạng lưới kết nối nhân tài trong và ngoài nước chưa chặt chẽ, còn thiếu cơ chế để triển khai.

Đinh Ngọc Giang (Chủ nhiệm Đề tài khoa học cấp bộ, Mã số B13-04, 2013) *Thu hút và sử dụng nhân tài ở các tỉnh Đồng bằng sông Hồng* [34] đã nêu rõ: Trong suốt quá trình lãnh đạo xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và giáo dục, rèn luyện Đảng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã trở thành tấm gương mẫu mực về thu hút, trọng dụng nhân tài

của Đảng và dân tộc. Trong quá trình đổi mới toàn diện đất nước hiện nay, Đảng, Nhà nước và các địa phương luôn vận dụng tư tưởng của Người để thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Các tác giả đã làm rõ quan niệm, vai trò, đặc điểm của nhân tài; quan niệm về nội dung, tiêu chí thu hút và sử dụng nhân tài; khái quát một số kinh nghiệm của thế giới và một số địa phương về thu hút và sử dụng nhân tài; phân tích thực trạng những ưu điểm, hạn chế về thu hút và sử dụng nhân tài của các tỉnh ở Đồng bằng sông Hồng từ năm 2000 đến năm 2013. Từ đó đưa ra phương hướng, giải pháp, kiến nghị với Trung ương và cấp ủy, chính quyền tỉnh ở vùng Đồng bằng sông Hồng để công tác thu hút và sử dụng nhân tài có hiệu quả hơn cho khu vực trên. Báo cáo cũng chỉ rõ, việc thu hút, trọng dụng nhân tài của các tỉnh vùng Đồng bằng sông Hồng trong đó có tỉnh Bắc Ninh còn nhiều hạn chế như: số lượng nhân tài thu hút được còn rất ít, vẫn chủ yếu là đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được tuyển dụng có khả năng trở thành nhân tài, một số nhân tài sau khi được thu hút lại rời đi, chưa làm tốt việc phát hiện nhân tài, đào tạo nhân tài chưa cụ thể, đồng bộ, việc sử dụng nhân tài còn yếu kém.

Nguyễn Thị Hiếu (2014) trong Luận án tiến sĩ triết học *Quan niệm về nhân tài của một số nhà tư tưởng tiêu biểu ở Việt Nam thế kỷ XIX* [38] đã nghiên cứu quan niệm của Nho giáo về nhân tài, đào tạo và trọng dụng hiền tài; phân tích cơ sở hình thành quan niệm về nhân tài thế kỷ XIX ở Việt Nam; làm rõ quan niệm về nhân tài của một số nhà tư tưởng Việt Nam tiêu biểu thế kỷ XIX; tác giả đã liên hệ quan điểm của Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước về nhân tài với các quan niệm của tiền nhân nước ta thế kỷ XIX, từ đó nêu một số kiến nghị về việc cần thiết phải nhận thức rõ đặc điểm và vai trò của nhân tài; cần thiết phải có một cơ chế chính sách cụ thể, chuyên biệt để tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài phù hợp với từng lĩnh vực và điều kiện của mỗi cơ quan, tổ chức, địa phương; tôn vinh khen thưởng đi liền với trọng dụng nhân tài; cần khẩn trương xây dựng, ban hành chiến lược quốc gia về nhân tài; tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi để nhân tài cống hiến, sáng tạo; cần thiết đẩy mạnh công tác thu hút, trọng dụng nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài về nước phục vụ tổ quốc.

Trần Văn Ngợi (2015) trong công trình Luận án Tiến sỹ Quản lý hành chính công *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam* [78] đã làm rõ 4 nội dung tiêu biểu của việc thu hút và trọng dụng người tài: quan niệm về người có tài năng và yếu tố xác định người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; các nhân tố tác động đến việc thu hút và trọng dụng người tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; vấn đề thu hút người tài; vấn đề trọng dụng người có tài trong cơ quan hành chính nhà nước. Bên cạnh đó, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp để nâng cao hiệu quả việc thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Tác giả nhấn mạnh nhóm giải pháp về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; nhóm giải pháp cụ thể về thu hút, trọng dụng người có tài năng; nhóm giải pháp về các điều kiện để đảm bảo việc thực hiện thu hút, trọng dụng người có tài năng. Như vậy, có thể thấy rằng, công trình của tác giả có ý nghĩa lý luận và thực tiễn trong việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong khu vực công ở nước ta hiện nay.

Tác giả Cẩm Thị Lai (2015) trong bài viết “*Phát triển nguồn nhân lực ở Bắc Ninh: Chính sách và thực tế*” [60] đã nhấn mạnh, trong việc phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bắc Ninh chú trọng đến chất lượng nguồn nhân lực đã qua đào tạo, đồng thời có chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài. Đây được coi là chìa khóa vàng để giúp Bắc Ninh sớm hoàn thành mục tiêu phát triển. Tác giả đã khái quát điểm nổi bật trong chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn Bắc Ninh về: Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài; đối tượng áp dụng, đối tượng thu hút; kết quả thực hiện. Việc sắp xếp, bổ nhiệm cán bộ đi học về vào các chức danh theo quy hoạch đảm bảo đúng người, đúng việc, đúng chuyên ngành đào tạo. Tuy nhiên, việc thu hút, sử dụng nhân tài chất lượng cao còn nhiều bất cập, chưa thu hút được người tài thực sự về tỉnh, nhiều sinh viên là con em Bắc Ninh tốt nghiệp loại giỏi, bác sỹ, kiến trúc sư thuộc diện nhân lực tỉnh đang cần nhưng không về địa phương làm việc. Chính sách nhân tài chưa đủ mạnh, xuất hiện nhân tài sau khi được thu hút, bổ nhiệm có tư tưởng an phận, giữ chỗ, ỷ lại. Một số

cơ quan chưa tạo điều kiện cho cán bộ đi học trở về phát huy năng lực. Việc bổ nhiệm, bố trí công tác còn bất cập, chưa thật sự đúng người, đúng việc. Cách thức tìm kiếm nhân tài vẫn nặng về lý lịch. Nguồn lực tài chính còn hạn chế, chủ yếu từ ngân sách. Từ đó, tác giả đã đưa ra các giải pháp, trong đó nhấn mạnh việc sửa đổi, bổ sung một số chế độ, chính sách nhằm thu hút nhân tài về tỉnh làm việc; nâng cao chất lượng lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh; các cấp, ngành cần có kế hoạch bố trí đủ nguồn kinh phí, biên chế cho việc thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của cơ quan, đơn vị, địa phương mình.

Nguyễn Xuân Trung (2019) trong bài viết “*Xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu trong hệ thống Đảng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*” [139] nhấn mạnh rằng, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm tới cán bộ tham mưu trong hệ thống Đảng. Người cho rằng, cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Bên cạnh đó, đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ để đặt chính sách cho đúng. Cán bộ phải là người có tư cách trong sáng, phải có đạo đức cách mạng, năng lực, phẩm chất tốt. Để có được đội ngũ cán bộ nòng cốt, có trí tuệ, có phẩm chất, uy tín, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề ra nhiệm vụ phải đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phù hợp với năng lực và yêu cầu của thực tiễn. Khi sử dụng nhân tài phải cân nhắc đúng người, đúng việc để phát huy tối đa năng lực của họ. Trong đội ngũ cán bộ, thì cán bộ tham mưu có vai trò quan trọng, họ là người tư vấn, giúp cán bộ lãnh đạo nắm được tình hình thực tiễn và có những quyết sách đúng đắn trong hoạt động quản lý, lãnh đạo. Tham mưu là công việc khó, do đó cán bộ tham mưu phải là người có bản lĩnh, có năng lực, có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất đạo đức trong sáng, trung thực, tận tụy với công việc. Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu, Đảng và Nhà nước luôn chú trọng công tác xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Tác giả Đoàn Thế Hanh (2020) trong bài viết “*Nhận biết đúng uy tín cán bộ để bổ nhiệm trúng cán bộ lãnh đạo, nhất là cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược*” [35] cho rằng, để nhận biết đúng uy tín của người lãnh đạo, thì cần đánh giá năng lực lãnh đạo của cán bộ từ tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và hành vi thái độ mà một nhà lãnh đạo cần có, nhất là lãnh đạo cấp chiến lược. Uy tín của người lãnh đạo là sự kết hợp hài hòa giữa hai yếu tố uy quyền và sự tín nhiệm. Nhận biết đúng uy tín để bổ nhiệm đúng cán bộ lãnh đạo theo Quy định số 214-QĐ/TW sẽ góp phần làm cho công tác xây dựng Đảng hiệu quả hơn, công tác xây dựng nhân sự đại hội, công tác cán bộ của Đảng ngày càng dân chủ, khách quan hơn. Mục đích cuối cùng là lựa chọn được đội ngũ lãnh đạo, nhất là ở các cấp chiến lược xứng đáng, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng nhu cầu của sự nghiệp phát triển nhanh, bền vững của các địa phương và đất nước.

Tác giả Thanh Tuấn (2021) trong bài viết “*Bắc Ninh tiếp tục phát hiện, thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực trẻ có trình độ cao*” [133] đã phân tích tình hình thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ tại tỉnh Bắc Ninh. Tác giả đánh giá Nghị định trên của Chính phủ đã cụ thể hóa chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài là rất đúng đắn. Nghị định đang được triển khai trong thực tiễn, bước đầu đã thu hút được người có trình độ cao vào làm việc ở nhiều cấp, ngành, địa phương. Tỉnh Bắc Ninh đã tổ chức phổ biến rộng rãi Nghị định trên đến các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh, tạo động lực cho học sinh, sinh viên, cán bộ khoa học trẻ trong tỉnh học tập, nghiên cứu khoa học, tu dưỡng đạo đức. Bên cạnh đó các kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức của tỉnh luôn lồng ghép đối tượng thu hút nhân tài theo Nghị định của Chính Phủ. Do đó đã thu hút được đáng kể số lượng sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, cán bộ, nhà khoa học trẻ có trình độ cao, phẩm chất đạo đức tốt để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ bền vững cho tỉnh.

Tác giả Ngô Thanh Danh (2022) trong bài viết “*Đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Nông*” [21] đã nêu trong những năm qua, tỉnh Đắk Nông luôn quan tâm, chăm lo đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số và đã đạt được các kết quả quan trọng. Tuy nhiên, trong thời gian tới để chính sách tạo nguồn, nâng cao hiệu quả các công tác trên cần thực hiện toàn diện, đồng bộ nhiều giải pháp, đặc biệt là cần có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, xác định công tác cán bộ là khâu “then chốt của then chốt”; phát huy nguồn lực cán bộ tại chỗ để bồi dưỡng, tạo nguồn; nâng cao hơn nữa trách nhiệm của người đứng đầu với công tác trên.

Các tác giả Trần Thị Minh, Ngô Xuân Thùy (2022) trong bài viết “*Phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài - cần đột phá toàn diện từ chính sách tới thực tiễn*” [73, kỳ 2] đã khẳng định việc phát hiện, thu hút, trọng dụng là một trong các nội dung quan trọng được ĐCSVN đặt ra qua nhiều nhiệm kỳ. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa hình thành được cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài thật sự hiệu quả. Việc kết nối với nhân tài ở cả trong và ngoài nước vẫn còn có những thách thức hiện hữu. Từ đó, các tác giả nêu ra yêu cầu cấp thiết cần thực hiện ba khâu đột phá, cụ thể là: nhận diện nhân tài; kế thừa kinh nghiệm quốc tế trong việc phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài; nhận thức sâu sắc những vấn đề liên quan đến nhân tài trong bối cảnh mới hiện nay.

Ngọc Anh (2023) trong bài viết “*Để chính sách thu hút nhân tài thực sự giữ được người tài*” [1] đã tập trung nghiên cứu việc thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 6/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Theo tác giả, đến nay hầu hết các địa phương đều ban hành cơ chế, chính sách nhằm thu hút, tạo điều kiện cho đội ngũ trí thức được cống hiến, góp phần phát triển quê hương, đất nước. Tuy nhiên, kể từ năm 2018 đến 2023 cả nước mới thu hút được 258/1000 chỉ tiêu sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nhà khoa học trẻ, kết quả này là quá ít, hiệu quả chính sách thu hút chưa cao. Từ đó, tác giả đưa ra các giải pháp cùng với chính sách thu hút đủ mạnh, đủ sức hấp dẫn như cần phải tạo ra

môi trường làm việc dân chủ, điều kiện làm việc tốt để nhân tài thỏa sức sáng tạo và yên tâm cống hiến lâu dài.

Tác giả Phạm Việt Dũng (2023) trong bài viết “*Phát huy nguồn lực trí thức người Việt Nam ở nước ngoài*” [33] đã nêu rõ chủ trương của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của ĐCSVN là nước ta cần nhanh chóng tiếp thu các tinh hoa công nghệ của nhân loại, phát huy cao nhất nguồn lực trí tuệ của toàn dân tộc, trong đó có đội ngũ trí thức người Việt Nam ở nước ngoài. Hàng năm, trung bình có khoảng 300 đến 500 lượt chuyên gia, trí thức, nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài về nước tham gia các hoạt động khoa học - công nghệ, hợp tác giảng dạy, đào tạo nhân lực. Bên cạnh các kết quả đạt được, vẫn còn những khó khăn, bất cập về triển khai cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng trí thức kiều bào. Các chính sách đã ban hành chưa đủ mạnh, vẫn thiên về “*trọng đãi*” hơn “*trọng dụng*”, một số nơi thủ tục hành chính còn rườm rà, phiền nhiễu. Chính vì vậy, nhiều trí thức, nhân tài là kiều bào còn băn khoăn, nghi ngại, chưa yên tâm về làm việc lâu dài ở Việt Nam. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp về nhận thức, về xây dựng cơ chế chính sách để phát huy nguồn lực trí thức người Việt Nam ở nước ngoài.

Tác giả Lê Xuân Rao (2023) trong bài viết “*Thu hút, trọng dụng, phát huy vai trò của trí thức người Việt Nam ở nước ngoài*” [90] đã nêu rõ việc thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới với chủ trương: “có chính sách thu hút, sử dụng chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, nhất là trong các lĩnh vực thiết yếu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Căn cứ vào các nghị quyết, kết luận của Đảng và Nghị định của Chính phủ, hầu hết các tỉnh, thành phố trên cả nước đều ban hành văn bản liên quan đến chủ trương thu hút nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài về nước. Tuy nhiên, kết quả thu hút còn nhiều khó khăn bất cập, chưa đạt được kết quả như chính sách đã đặt ra, chưa tương xứng với tiềm năng to lớn của trí thức kiều bào. Từ đó, tác giả kiến nghị xây dựng các đề án cụ thể, tiêu chí phù hợp cho lựa chọn, thu hút và trọng dụng trí thức nhân tài; Phải xác định được những chuyên

gia - nhà khoa học mời về làm việc; Nhà nước cần ban hành chính sách bổ nhiệm chuyên gia, trí thức kiều bào có năng lực vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp.

Trần Thị Minh Tuyết (2023) trong bài viết *“Xây dựng chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay”* [138] đã nhấn mạnh, Chủ tịch Hồ Chí Minh là người sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện ĐCSVN. Người luôn chú trọng nhiệm vụ xây dựng Đảng về đạo đức, trong đó chuẩn mực đạo đức cách mạng là nội dung cơ bản. Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng đạo đức cách mạng, Người đã nhìn nhận vai trò của đạo đức cách mạng dưới nhiều góc độ, trong đó khẳng định đạo đức là gốc của người cách mạng, là điều kiện để vươn tới tài năng, là điều làm nên sức hấp dẫn của một học thuyết cách mạng và uy tín của một đảng cách mạng trước nhân dân. Từ đó, Người đi đến kết luận: mọi việc thành hay bại, chủ yếu là do cán bộ có phẩm chất đạo đức cách mạng hay không. Với tư duy mềm dẻo, linh hoạt, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn căn cứ vào hoàn cảnh thực tế mà nêu ra các chuẩn mực đạo đức cách mạng. Phần nhiều, Người thường nói về tứ đức là “cần, kiệm, liêm, chính”. Cũng có lúc, Người nói đạo đức cách mạng gồm có năm điều: “nhân, nghĩa, trí, dũng, liêm”. Tác giả cho rằng, sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam trong gần 40 năm qua đã tạo ra bước ngoặt tích cực, đem lại những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử trong sự phát triển của đất nước. Tuy nhiên, phải thẳng thắn thừa nhận rằng, sự “lên ngôi” của đồng tiền - hệ quả của nền kinh tế thị trường sơ khai và sự kém tu dưỡng, rèn luyện đạo đức đã làm một bộ phận cán bộ, đảng viên bị suy thoái về đạo đức, lối sống. Trong giai đoạn hiện nay, việc tiếp tục phẩm chất, quán triệt sâu sắc quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về chuẩn mực đạo đức và xây dựng chuẩn mực đạo đức cho đội ngũ cán bộ, đảng viên đang là yêu cầu có tính cấp thiết, nhằm góp phần tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Nguyễn Xuân Trung, Nguyễn Thị Huyền Trang (2024) trong bài viết *“Nâng cao tinh thần phục vụ nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh và những chỉ dẫn đối với việc rèn luyện phẩm chất đạo đức của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn hiện nay”* [140] đã nhất trí cho rằng, việc nâng cao tinh thần phục vụ nhân dân được Chủ

tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng và gương mẫu thực hành trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng. Tư tưởng này của Người đã trở thành những chỉ dẫn vô cùng sâu sắc đối với công tác giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên. Trong thực tiễn hoạt động cách mạng phong phú của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn là tấm gương sáng về tinh thần phục vụ nhân dân. Người nhắc nhở cán bộ, đảng viên phải quyết tâm thực hiện đạo đức cách mạng là “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, kiên quyết tẩy bỏ cho kỳ hết bệnh quan liêu, tham ô, lãng phí; gương mẫu trong thi đua học tập, chiến đấu, tăng gia sản xuất; thật thà tự phê bình và phê bình để luôn luôn tiến bộ. Từ đó, mỗi cán bộ, mỗi đảng viên sẽ tự giác tu dưỡng và thực hành đạo đức cách mạng phục vụ nhân dân với tinh thần “kiên quyết nhất, hăng hái nhất, trong sạch nhất, tận tâm tận lực phụng sự Tổ quốc và phục vụ nhân dân”.

Các tác giả Nguyễn Văn Chiều, Nguyễn Tích Nghi, Hà Thị Trang (2024) trong bài viết: *“Công tác đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý - nhận thức và chính sách”* [11] đã nhấn mạnh, sự nghiệp lãnh đạo cách mạng của ĐCSVN thành công hay thất bại đều do con người quyết định. Do đó, để có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chuyên nghiệp, hiệu quả đòi hỏi phải có sự chuẩn bị, rèn luyện, đào tạo, bồi dưỡng lâu dài và bài bản. Trong từng giai đoạn, đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý luôn được ĐCSVN quan tâm, hoàn thiện về chủ trương, đường lối và chính sách. Trong giai đoạn hiện nay, cùng với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí thì công tác đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài cũng được triển khai đồng bộ. Bài viết đã tập trung làm rõ tầm quan trọng, những vấn đề đặt ra và đề xuất chính sách có tính đột phá nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài lãnh đạo, quản lý ở Việt Nam hiện nay.

Hoàng Anh Tuấn (2024 chủ nhiệm đề tài mã số: KX.04.28/21-25, Chương trình KX.04.21-25 Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội) với đề tài: *Quan điểm, chính sách và thực trạng đào tạo, sử dụng*

và thu hút nhân tài ở Việt Nam, Kỷ yếu hội thảo khoa học. Tại hội thảo, các nhà khoa học đã khẳng định “thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài” là vấn đề có ý nghĩa rất quan trọng trong việc góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng, phát triển đất nước trong bối cảnh mới hiện nay. Hội thảo đã đánh giá cao các kết quả về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong thời gian qua ở nước ta, cụ thể là: Đã xây dựng và ban hành các chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài, các chuyên gia bằng các chính sách tiền lương, thưởng; Việc đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhân tài sau khi thu hút được quan tâm. Từ đó xuất hiện nhiều tầng lớp doanh nhân giỏi, lao động có trình độ chuyên môn cao đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của đất nước. Bên cạnh kết quả đạt được, các nhà khoa học đã chỉ ra các hạn chế, cụ thể là: Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế, vẫn chưa có chuyển biến rõ nét, chưa thực sự trở thành động lực, là đột phá để phát triển kinh tế - xã hội theo nghị quyết của Đại hội XIII của Đảng đã đề ra. Các nhà khoa học đã dành thời lượng thảo luận về việc *xây dựng chính sách ưu đãi đặc thù và tôn trọng cá tính riêng biệt của nhân tài*. Hội thảo nhấn mạnh việc cần xây dựng chính sách ưu đãi chuyên biệt với nguồn nhân lực chất lượng cao; xây dựng cơ chế thí điểm về việc thuê, bổ nhiệm, giao nhiệm vụ lãnh đạo quản lý với chuyên gia trình độ cao, uy tín, giàu kinh nghiệm trong từng lĩnh vực cụ thể. Đứng trước tình trạng “di cư” nhân tài từ khu vực công ra khu vực tư, từ trong nước ra nước ngoài, các nhà khoa học đã đề xuất giải pháp để tháo gỡ. Nghiên cứu đã nhấn mạnh, cần có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài trong các ngành khoa học mũi nhọn để họ thực sự phục vụ cho sự phát triển bền vững của đất nước. Cùng với việc tạo môi trường làm việc dân chủ để nhân tài được tự do sáng tạo phát triển năng lực, cần xây dựng mạng lưới kết nối nhân tài ở khu vực công và tư, ở trong nước và nước ngoài để thu hút, trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng chung của đất nước.

Phạm Quốc Thành (2024 chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học cấp Thành phố Hà Nội, mã số CT02/02-2023-3) với công trình *Giải pháp thu hút, phát huy trí tuệ chuyên gia, nhà khoa học trong và ngoài nước tham gia phát triển thủ đô Hà*

Nội [124]. Công trình nghiên cứu đã đề xuất hệ thống giải pháp chung thu hút, phát huy trí tuệ chuyên gia, nhà khoa học trong và ngoài nước tham gia phát triển Thủ đô Hà Nội. Trong đó, nhấn mạnh giải pháp về cơ chế, chính sách phải phù hợp với yêu cầu phát triển bền vững; phải cải cách thủ tục hành chính và cơ chế làm việc linh hoạt; xây dựng các chính sách giáo dục và đào tạo liên tục cho chuyên gia; xây dựng các chính sách để các chuyên gia, nhà khoa học có thể được hỗ trợ về mặt pháp lý để bảo vệ các sáng chế, phát minh và kết quả nghiên cứu; thành lập các quỹ nghiên cứu, quỹ sáng tạo khoa học và công nghệ theo quy định để hỗ trợ tài chính cho các nhà khoa học, chuyên gia trong và ngoài nước thực hiện các nghiên cứu; giải pháp về tôn vinh, khen thưởng nhằm khuyến khích các chuyên gia đóng góp vào sự phát triển của Hà Nội; giải pháp trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, công trình nghiên cứu đã nhấn mạnh cần xây dựng môi trường học thuật quốc tế, xây dựng chương trình học bổng nghiên cứu và đào tạo; khuyến khích nghiên cứu và giáo dục liên ngành; giải pháp trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia cần tạo môi trường thuận lợi để phát triển khoa học công nghệ; phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo và chú trọng khoa học, công nghệ ứng dụng; tăng cường hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học và công nghệ. Như vậy có thể thấy rằng, kết quả nghiên cứu của đề tài đã đề xuất các giải pháp mang tính chiến lược, toàn diện để Thủ đô Hà Nội có thể xây dựng, ban hành triển khai các quy định hiệu quả về việc thu hút, phát huy trí tuệ chuyên gia, nhà khoa học trong và ngoài nước. Các giải pháp trên là những gợi mở để các cơ quan, ban ngành, địa phương có thể tham khảo, vận dụng để xây dựng và triển khai các chính sách thu hút, phát huy trí tuệ của chuyên gia, nhà khoa học về cống hiến lâu dài cho cơ quan, đơn vị, địa phương mình.

Tác giả Brian Tracy (2007) đã viết cuốn sách *Bí quyết tuyển dụng và đãi ngộ người tài: 21 bí quyết thực tế để đạt được thành công về phát triển nhân sự* [137]. Đây là công trình thực sự hữu ích cho tất cả các nhà quản lý, doanh nhân, nhân viên điều hành, những người có công việc liên quan đến công tác tuyển dụng và nâng cao hiệu quả làm việc sau khi tuyển dụng. Trong đó nhấn mạnh yếu tố quyết định

đối với sự phát triển và thành công của công ty chính là khả năng thu hút và giữ chân nhân tài. Tác giả cho rằng với 21 bí quyết nếu áp dụng thường xuyên, bạn sẽ trở thành một trong những nhà quản trị giỏi nhất, mang đến những đóng góp to lớn và là một tài sản vô giá của công ty.

Mike Johnson (2007), trong công trình *7 cách để thu hút nhân tài* [57] đã cho rằng cuộc chiến giành giật nhân tài không bao giờ kết thúc. Nhân tài trình độ cao luôn trong tình trạng “cung không đủ cầu”. Mục đích duy nhất của cuốn sách là cho mọi người biết các doanh nghiệp lớn đã chuẩn bị như thế nào để chiến thắng trong cuộc chiến thu hút nhân tài. Nguồn nhân lực được coi trọng hơn tiền vốn, bởi nguồn nhân lực ngày càng khan hiếm. Nhân tài là một yếu tố quan trọng để đi tới thành công. Với các nội dung tiêu biểu trong 7 chương sách, bao gồm: Hãy thu hút nhân tài từ cái nhìn đầu tiên; chuẩn bị cho cuộc chiến nhân tài; tạo và giữ bản sắc riêng; luôn giữ chặt phòng tuyến nhân tài. Cuốn sách là nguồn tài liệu quý cho công tác thu hút nhân tài ở các doanh nghiệp và các quốc gia.

Thẩm Vinh Hoa và Ngô Quốc Diệu (2008 đồng chủ biên) với công trình *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước* [40] đã nghiên cứu những vấn đề tiêu biểu liên quan đến việc tôn vinh trí thức và nhân tài như một yếu tố quan trọng trong sự phát triển bền vững của đất nước, trong đó tập trung vào các khía cạnh văn hóa, giáo dục và xã hội. Nghiên cứu đã nhấn mạnh vai trò của trí thức trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Các tác giả đã làm rõ các vấn đề cơ bản như sau: Tổng luận đề cập đến bối cảnh lịch sử, nguồn gốc lý luận, nội dung chủ yếu và địa vị lịch sử của tư tưởng Đặng Tiểu Bình về nhân tài; nhân tài là then chốt của phát triển; đường lối tổ chức và việc xây dựng đội ngũ cán bộ; những tư tưởng chiến lược về bồi dưỡng và giáo dục nhân tài; tuyển chọn nhân tài ưu tú; sử dụng và bố trí nhân tài; tạo môi trường cho nhân tài phát triển; cải cách chế độ nhân sự trong việc sử dụng nhân tài. Từ sự trình bày chi tiết từng vấn đề nêu trên, nghiên cứu của các tác giả đã gợi mở nhiều bài học kinh nghiệm về hàm ý chính sách trong việc tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ, trọng dụng nhân tài ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

De Lacy, Jonnie C (School of Managememt, Queensland University of Technology, 2009), *Employee engagement: the development of a three dimensional model of engagement; and an exploratin of its relationship with affective leaders behaviors* [163] (Sự phát triển của mô hình tương tác ba chiều, và sự khám phá mối quan hệ của nó hành vi ứng xử của các nhà lãnh đạo tận tâm) đã phân tích sâu những hành vi của lãnh đạo có ảnh hưởng tới sự gắn kết của người lao động được tuyển dụng với tổ chức sử dụng lao động. Đặc biệt, tác giả đã chỉ rõ hoạt động lãnh đạo của người đứng đầu tổ chức có vai trò rất quan trọng trong thu hút, trọng dụng, giữ chân nhân tài lâu dài cho sự phát triển bền vững của cơ quan, tổ chức và quốc gia.

Các tác giả Benjamin Balbuena Aguenza và Ahmad Puad Mat Som (2014) (www. Management journal. infor “Internation Journal of Advance in Mangement and Economic”) trong công trình *Motivation factors of Employee Retention and Engagenment in Organizations* (Các yếu tố chủ yếu của việc giữ chân và gắn kết nhân viên trong tổ chức) [164], đã nghiên cứu và chỉ rõ việc thu hút, giữ chân nhân tài, người lao động gắn bó chặt chẽ với phương thức quản lý, tài chính, cơ hội phát triển. Trong đó các tác giả đưa ra thuật ngữ rất thú vị “hợp đồng tâm lý - Psychological contract”. Như vậy, để giữ chân được người lao động cần kết hợp giữa các yếu tố và việc giữ cam kết, kỳ vọng để phát triển.

Học giả Trung Quốc Nhiệm Ngạn Nhân (2016) đã thể hiện những tư tưởng sâu sắc, kiến thức và kinh nghiệm phong phú trong việc “dụng nhân” trong công trình *Phát hiện và sử dụng nhân tài* [76] đã đi sâu trình bày công tác cán bộ, trong đó đề cập rất thẳng thắn, không né tránh về những vấn đề xã hội quan tâm như tính dân chủ trong Đảng; phong cách hội họp; thể chế chính trị. Cuốn sách là tài liệu tham khảo bổ ích, gợi mở cho cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ làm công tác nhân sự những suy nghĩ về công tác phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng, trọng dụng nhân tài trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.2.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài

Tác giả Trần Đương (2008) trong công trình *Bác Hồ với nhân sĩ, trí thức* [32] đã tổng hợp từ nguồn tư liệu dồi dào để hệ thống hóa thành những bài viết rất chân thành, cảm động xung quanh mối quan hệ và ảnh hưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh

đến các nhân sĩ, trí thức. Trước bối cảnh đất nước sau Cách mạng Tháng Tám 1945 bị đe dọa, cô lập, nguy cơ chiến tranh nổ ra ngày càng lớn, Đảng, Nhà nước và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tận dụng mọi khả năng để cứu vãn hòa bình, ngăn chặn chiến tranh. Một trong những chính sách quan trọng nhất là tranh thủ sự ủng hộ của đội ngũ nhân sĩ, trí thức ở trong nước cũng như ngoài nước cùng chung chí hướng thực hiện nhiệm vụ “kháng chiến và kiến quốc”. Bằng sự hấp dẫn và sức cảm hóa đặc biệt, bằng sự chân thành, lòng mong mỏi tìm người tài đức cho sự nghiệp cách mạng của Người, nhiều nhân tài trí thức Việt Nam, có người nổi tiếng trong chế độ cũ, kể cả người Việt Nam thành danh ở nước ngoài đã tự nguyện về nước hết lòng, hết sức phục vụ Tổ quốc và nhân dân. Tiêu biểu là cụ Huỳnh Thúc Kháng, Nguyễn Văn Tố, Vũ Đình Hòe, Hoàng Minh Giám, Trần Đại Nghĩa, Trần Đức Thảo... Chính những con người đó đã quy tụ xung quanh Chủ tịch Hồ Chí Minh, được Người trọng dụng góp phần tạo nên thế và lực cùng toàn Đảng, toàn dân xây dựng khối đại đoàn kết đưa đất nước bước vào cuộc kháng chiến trường kỳ, bảo vệ độc lập dân tộc, tự do cho nhân dân.

Tác giả Đức Vượng (2010) *trong công trình Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài* [161] đã trình bày có hệ thống chặt chẽ quan điểm của Hồ Chí Minh về việc phát hiện, thu hút, đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng. Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh tư tưởng then chốt về công tác cán bộ và trọng dụng nhân tài, đó là: cán bộ là cái gốc của mọi công việc; phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi người có ích cho công việc của chúng ta. Từ tư tưởng trên, Người đã trực tiếp và gián tiếp thu hút, đào tạo, trọng dụng rất nhiều cán bộ, nhân tài cho sự nghiệp cách mạng, tiêu biểu là các đồng chí Lê Hồng Phong, Nguyễn Văn Cừ, Võ Nguyên Giáp... Tác giả nhấn mạnh, sự nghiệp của Hồ Chí Minh rất lớn. Bên cạnh những vấn đề có tính chất bao trùm là lãnh đạo sự nghiệp giải phóng dân tộc và sự nghiệp cách mạng, tư tưởng của Người còn đi sâu vào nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có vấn đề đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài. Ngày nay, vận dụng sáng tạo và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác đào tạo cán bộ, sử dụng nhân tài nhất định chúng ta sẽ thu được nhiều kết quả

quan trọng. Từ đó góp phần xây dựng Đảng và chấn hưng đất nước, từng bước hội nhập sâu rộng vào kinh tế quốc tế.

Giang Thiệu Thanh và Hoàng Yến My (2011) đã tuyển chọn biên soạn công trình *Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài* [136]. Ngay mở đầu, các tác giả viết: Từ những ngày đầu của cách mạng Việt Nam, Bác Hồ đã luôn chú trọng tuyển chọn, bồi dưỡng và sử dụng những cán bộ có đủ tài, đức cho sự nghiệp chung của Đảng, của dân tộc. Bác đã tập hợp xung quanh mình đội ngũ cán bộ có tài, đức, hết mực trung thành với Đảng, với nước. Khi đi xa, Bác đã để lại cho Đảng, cho dân tộc đội ngũ cán bộ tài năng do chính Người dìu dắt, đào tạo và tư tưởng của Người về cán bộ và công tác cán bộ. Đây là tài sản quý báu vô giá mà ngày nay chúng ta được kế thừa. Trong công trình của mình, tác giả đã công phu tuyển chọn những bài nói, bài viết, tác phẩm của Bác trong khoảng thời gian từ năm 1945 đến khi Bác mất. Tiêu biểu như các bài: *Tìm người tài đức; Nhân tài và kiến quốc; Cán bộ tốt, cán bộ xoàng; Sửa đổi lối làm việc; Tự phê bình; Phải chữa cái bệnh cấp bậc; Cần tẩy sạch bệnh quan liêu mệnh lệnh; Đạo đức cách mạng*. Công trình thật sự là cẩm nang, tài liệu quan trọng để nghiên cứu quan điểm của Hồ Chí Minh về nhiều khía cạnh, trong đó đặc biệt là về phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài. Kinh nghiệm của Người được Đảng, Nhà nước kế thừa vận dụng và luôn dành sự quan tâm đặc biệt cho công tác nhân tài nói chung và công tác thu hút, trọng dụng nhân tài nói riêng.

Các tác giả, Nguyễn Khánh Bất, Trần Thị Huyền (2012) trong công trình *Xây dựng đội ngũ tri thức thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [7] đã phân tích, đánh giá tư tưởng cơ bản nhất của Chủ tịch Hồ Chí Minh về trí thức, nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng nhân tài, tri thức, Người nhấn mạnh phải luôn chăm lo xây dựng đội ngũ nhân tài, trí thức vừa hồng, vừa chuyên cho sự nghiệp cách mạng, Người hiểu rõ chân giá trị của người trí thức, nhất là những người tài đức. Họ là nguồn nhân lực rất quan trọng trong cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước. Công trình có ý nghĩa tổng kết lý luận việc kế thừa và

vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trí thức, nhân tài của Đảng, Nhà nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tác giả Nguyễn Hùng Hậu (2012) trong công trình Triết lý “*Đĩ bất biến, ứng vạn biến*” trong tư tưởng Hồ Chí Minh [43]. Theo tác giả triết lý “*đĩ bất biến, ứng vạn biến*” là một nội dung cơ bản của phương pháp biện chứng cách mạng được Hồ Chí Minh quán triệt trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của mình. Đối với thực tiễn cách mạng, đó là sự kết hợp giữa tính kiên định về nguyên tắc, lập trường, quan điểm với sự linh hoạt về phương pháp và cách xử trí trước mọi tình huống. Trong hệ thống phương pháp cách mạng Hồ Chí Minh, triết lý “*đĩ bất biến, ứng vạn biến*” còn được xem là phương thức giữ nước hiệu quả nhất, kể cả khi đất nước trong tình cảnh “ngàn cân treo sợi tóc”. Triết lý ấy cũng chính là chỉ dẫn giữ nước để Chủ tịch Hồ Chí Minh thu hút, tin tưởng trọng dụng nhân tài Huỳnh Thúc Kháng, trao lại cho cụ chức vụ quyền Chủ tịch nước khi Người sang Pháp. Cụ Huỳnh Thúc Kháng và các đồng chí lãnh đạo Đảng, Nhà nước đã cụ thể hóa phương pháp, vận dụng nguyên tắc “*đĩ bất biến, ứng vạn biến*” một cách linh hoạt, góp phần ổn định tình hình chính trị - xã hội và quân sự trong những ngày Chủ tịch Hồ Chí Minh ở xa đất nước. Ngày nay, trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, triết lý “*đĩ bất biến, ứng vạn biến*” của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã trở thành nguyên tắc, bài học quý báu để Đảng và Nhà nước ta vận dụng phát triển đường lối đối ngoại đa dạng hóa, đa phương hóa trong các quan hệ quốc tế.

Tác giả Ngô Minh Tuấn (2012) trong bài viết “*Đào tạo, bồi dưỡng nhân tài*” [132] đã nhấn mạnh, do sớm nhận thức rõ tầm quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng, ngay từ khi ĐCSVN ra đời và trải qua các giai đoạn cách mạng, Đảng và Bác Hồ luôn coi trọng và quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Tác giả đã nghiên cứu, khảo sát chính sách thu hút, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài ở một số tỉnh, thành phố nước ta như: Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ. Nghiên cứu đã chỉ ra do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn tới kết quả phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài trong những năm qua còn nhiều hạn chế; chưa có riêng quy trình về công tác nhân tài với đầy đủ các nội

dung từ phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí đến sử dụng một cách hợp lý; chưa có nơi đào tạo, bồi dưỡng nhân tài với chương trình, nội dung riêng, chuyên sâu. Nhiều nơi thu hút và sử dụng nhân tài theo kiểu “ăn sẵn”. Từ đó, bài viết đưa ra một số giải pháp như: Cần thống nhất quan điểm, xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá để nhận diện nhân tài trên cả nước; đổi mới chế độ thi, tuyển sinh tạo nguồn lựa chọn nhân tài để đào tạo, bồi dưỡng; đổi mới cách thức đào tạo nhân tài.

Phùng Quang Huy (2012) trong bài viết “*Tư tưởng, việc làm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài*” [52] đã phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài bắt nguồn từ tư tưởng “trọng dân, tin dân”, nêu cao vai trò làm chủ đất nước của dân, là sự nối tiếp và phát triển truyền thống cầu hiền tài trong điều kiện mới của đất nước. Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng để trọng dụng nhân tài được Hồ Chí Minh quan tâm từ rất sớm, ngay trong thời kỳ chuẩn bị các điều kiện cho sự ra đời của ĐCSVN. Trong bối cảnh đất nước gặp muôn vàn khó khăn, Người đã yêu cầu các địa phương trong vòng một tháng phải điều tra và báo cáo với Chính phủ những người tài đức, những người có thể làm được những việc ích nước, lợi dân để trọng dụng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh phải thực sự trọng dụng nhân tài, trọng dụng cán bộ, trọng dụng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta, phải biết “tuy tài” mà “dùng người”. Từ bài học kinh nghiệm về trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh, tác giả đề xuất một số giải pháp để thu hút, trọng dụng nhân tài. Trong đó nhấn mạnh các giải pháp phải hướng đến chính sách vượt trội, đủ mạnh để thu hút, lôi cuốn, trọng dụng nhân tài. Có như vậy mới thực hiện thành công chiến lược thu hút, trọng dụng nhân tài quốc gia.

Hồ Đức Việt, Phạm Hồng Tung (2015) đã viết bài “*Chủ tịch Hồ Chí Minh với bài học lịch sử và kinh nghiệm trọng dụng nhân tài*” [160] đề cập chuyên sâu về kinh nghiệm *chiêu hiền, đãi sĩ* của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Theo Người, nhân tố con người luôn chiếm vị trí quan trọng nhất trong quan điểm, phương pháp luận cách mạng. Nhân tài có vai trò to lớn, là một động lực để phát triển đất nước, do đó phải được phát hiện, ươm trồng, phát huy, trọng dụng vì sự nghiệp giải phóng dân tộc. Người cũng thấy rất rõ vai trò, động lực mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, của

nhân tài đối với sự nghiệp xây dựng đất nước, bảo vệ Tổ quốc. Nhân tài phải được phát huy, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng. Ngày 20/5/1950 Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh 76/SL quy định về nghĩa vụ và quyền lợi của công chức. Sắc lệnh trên thể hiện rõ tư tưởng của Người về tôn vinh, khen thưởng người có tài năng, đồng thời nêu ra yêu cầu về sự cần thiết trong việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Người đã chỉ thị phải tuyển chọn những thanh niên có đủ những tiêu chuẩn cần thiết, gửi sang Trung Quốc, Liên Xô, các nước Đông Âu học tập để đào tạo thành trí thức bậc cao cho đất nước.

Nguyễn Văn Hòa (2019) trong công trình luận án tiến sĩ Hồ Chí Minh học *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [42] đã tập trung phân tích khái niệm cơ bản, nội dung và giá trị vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ công chức; nêu rõ thực trạng và các nhân tố tác động đến việc xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta. Đội ngũ cán bộ công chức đóng vai trò là nòng cốt trong quản lý và tổ chức triển khai các công việc của bộ máy nhà nước từ cấp cơ sở đến cấp Trung ương. Chất lượng, số lượng công chức ngày càng tăng lên, việc quản lý và sử dụng công chức đạt hiệu quả cao. Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức có nhiều đổi mới về nội dung và phương thức. Bên cạnh những thành tựu đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức nhà nước theo tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn còn những bất cập hạn chế như: Vẫn còn một số cán bộ công chức có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, thiếu rèn luyện, tu dưỡng bản thân; công tác tuyển dụng công chức còn hình thức, tiêu chí tuyển chọn còn nặng về bằng cấp; đánh giá công chức chưa khách quan, công tâm; đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự hiệu quả; Công tác bố trí bổ nhiệm chưa được cụ thể hóa, quy định còn chung chung, có hiện tượng quy hoạch treo. Từ những hạn chế trên, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Các tác giả Phạm Thị Tình, Vũ Thị Lương, Phạm Thị Mai (2019) trong bài viết “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo, sự vận dụng của Đảng vào giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay*” [143] đã nêu rõ, giáo dục và đào tạo đóng

vai trò quan trọng trong việc đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, đây là lực lượng cần thiết thúc đẩy sự phát triển của mỗi quốc gia. Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra nhiều quan điểm về giáo dục và đào tạo có giá trị to lớn như: Mục đích trọng tâm và xuyên suốt trong tư tưởng về giáo dục và đào tạo của Chủ tịch Hồ Chí Minh là vì con người, cho con người, xây dựng con người mới và đào tạo ra những con người biết làm chủ nước nhà. Nội dung giáo dục phải toàn diện và đào tạo ra những con người vừa “hồng”, vừa “chuyên”. Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng phương pháp giáo dục, Người nhấn mạnh: muốn học tập có kết quả tốt thì phải có phương pháp giáo dục đúng đắn. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đánh giá cao vai trò của thầy, cô giáo đối với xã hội, Người nhắc nhở: Giáo viên phải chú ý cả tài, cả đức, trong đó “tài” là chuyên môn, “đức” là chính trị. Muốn dạy học sinh có đức thì giáo viên phải có đức. Ngày nay, tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo được Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành vận dụng để đề ra chủ trương, chính sách phát triển giáo dục và đào tạo của cả nước, đặc biệt ở các trường đại học nơi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài cho sự nghiệp cách mạng.

Đỗ Ngọc Hanh (2020) trong bài viết *“Nét đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ”* [37] đã tập trung nghiên cứu, phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ trên các khía cạnh như: Lựa chọn, huấn luyện, sử dụng, đánh giá và chống tiêu cực trong công tác cán bộ. Bài viết tiếp tục khẳng định công lao to lớn, cống hiến vĩ đại của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào sự nghiệp cách mạng của đất nước, minh chứng một cách rõ nét đặc sắc về “nghệ thuật dùng người”, tư duy khoa học, nhân quan chính trị sắc bén, tầm nhìn xa trông rộng về công tác cán bộ của Người.

Hoàng Chí Bảo (2021) trong bài viết *“Đức và tài của người cán bộ và việc trọng dụng tài năng để thực hiện khát vọng Việt Nam hùng cường, thịnh vượng”* [5] đã phân tích sâu sắc, luận giải tư tưởng Hồ Chí Minh về đức và tài, về trọng dụng cán bộ, trọng dụng nhân tài. Trong mối quan hệ giữa đức và tài của người cán bộ thì đức được đặt lên hàng đầu. Đức không chỉ là chính trị mà còn là khoa học và văn hóa. Còn tài thể hiện ở cái trí, cái tầm gắn chặt với cái tâm. Người có tài, trong ý nghĩa đích thực phải là người có đức, tài càng lớn đức càng cao. Đất nước muốn

phát triển cần có nhiều cán bộ, đảng viên thực tài, thực đức để chấn hưng dân tộc, thực hiện khát vọng xây dựng Việt Nam hùng cường, thịnh vượng. Về trọng dụng nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: Dùng người phải công phu tỷ mỷ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu, phải hiểu nhân để dụng nhân. Đó chính là khoa học và nghệ thuật, sâu xa đó là văn hóa làm người, văn hóa trong việc dùng người. Nghiêm mà rộng lòng khoan thứ. Thương yêu, bảo vệ cán bộ thì phải thường xuyên giáo dục, đồng thời kiểm tra, giám sát để cán bộ không rơi vào hư hỏng.

Theo Vũ Trọng Lâm (2022) trong bài viết *“ Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng nền giáo dục nhân bản, phát huy cao nhất mọi năng lực, phẩm chất vốn có của con người - vận dụng cho đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam hiện nay ”* [62], Chủ tịch Hồ Chí Minh - Anh hùng giải phóng dân tộc, nhà văn hóa kiệt xuất, đồng thời là nhà giáo dục vĩ đại của dân tộc Việt Nam, đã nhận thức rõ những bất công, phản động của chế độ thực dân ở Việt Nam, trong đó có việc chúng áp dụng chính sách ngu dân và thiết lập một nền giáo dục thuộc địa phục vụ cho sự thống trị của chúng và chế độ phong kiến. Chủ tịch Hồ Chí Minh lên án chính sách ngu dân của thực dân Pháp là “làm cho dân ngu để dễ trị”. Chính vì vậy, trong quá trình tìm đường cứu nước, Người đã chú ý tìm hiểu mô hình xây dựng một xã hội tương lai, trong đó có việc xây dựng một nền giáo dục mới, gắn bó với vận mệnh của đất nước, đồng hành cùng dân tộc, một nền giáo dục nhân bản, phát huy cao nhất mọi năng lực, phẩm chất vốn có của con người, thực sự vì con người, phục vụ sự nghiệp khai sáng, nâng cao dân trí. Những chỉ dẫn, quan điểm của Người về giáo dục vẫn còn nguyên giá trị và trở thành định hướng quan trọng đối với công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam hiện nay.

Nguyễn Trọng Chuẩn (2022) trong bài viết *“Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* [14] đã nhấn mạnh truyền thống trọng dụng nhân tài của cha ông đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh kế thừa phát triển và nâng lên tầm cao mới. Người nhiều lần nhắc nhở “phải trọng dụng nhân tài, tri thức kể cả nhân tài ngoài Đảng” để họ phục vụ sự nghiệp cách mạng. Nghiên cứu đã làm rõ tiêu chí đánh giá và biện pháp sử dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Theo đó

nhân tài là người vừa có tài, vừa có đức, tài và đức gắn bó chặt chẽ với nhau. Nhân tài có nhiều mức độ và thuộc nhiều lĩnh vực hoạt động. Có nhân tài là vĩ nhân, là lãnh tụ kiệt xuất trong lĩnh vực chính trị, có vai trò mở đường cho sự phát triển của một chế độ xã hội, một đất nước, một thời đại lịch sử. Có nhân tài là người uyên bác, là người phát minh khoa học ở tầm quốc gia hay ở trình độ quốc tế. Cũng có người là nhân tài trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật hoặc lĩnh vực an ninh, quân sự. Bên cạnh đó còn có những nhân tài có khả năng giải quyết các vấn đề cấp thiết do đời sống xã hội đặt ra ở những thời điểm cực kỳ khó khăn, giúp thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Do đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu, khi đã phát hiện được người tài rồi thì phải dùng người đúng chỗ, đúng việc. Đặc biệt, đối với việc dùng người tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh vừa rất chú trọng đến tài năng trong công việc, vừa lấy thước đo tinh thần vì dân, vì nước của họ để đánh giá và giao việc cho họ. Tác giả đã chỉ rõ sự cần thiết vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam. Hiện nay, Đảng và Nhà nước rất coi trọng việc phát hiện, thu hút và trọng dụng người tài cả trong và ngoài Đảng. Thu hút, trọng dụng nhân tài phải trở thành “quốc sách”, thành chiến lược quốc gia. Tác giả cũng nêu rõ, ở Việt Nam ngày nay còn thiếu cơ chế, chính sách tối ưu về tuyển chọn và trọng dụng người tài. Cơ chế và chính sách cán bộ trong hoạt động khoa học và công nghệ còn nặng về hành chính hóa, chưa tạo được môi trường thuận lợi để phát huy sức sáng tạo, thu hút nhân tài. Thiếu cơ chế, chính sách khuyến khích và bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm cả ở khu vực nhà nước và khu vực tư nhân. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước cần ban hành chủ trương, chính sách đủ mạnh để 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 để phát triển, chấn hưng đất nước.

Các tác giả Trần Thị Minh, Ngô Xuân Thùy (2022) trong bài viết “*Phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài - cần đột phá toàn diện từ chính sách tới thực tiễn*” [73, kỳ 1] đã nêu ra những chỉ dẫn quan trọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, cụ thể là: khẳng định vai trò quan trọng của

nhân tài và yêu cầu cấp thiết của việc thu hút, trọng dụng nhân tài; tiêu chí lựa chọn nhân tài phải hội tụ cả hai yếu tố là “đức” và “tài”; phương pháp và cách thức phát huy tiềm năng của nhân tài; chú trọng vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Kế thừa quan điểm của Người, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết, kết luận về vấn đề này, tiêu biểu là: Nghị quyết 03-NQ/TW nhấn mạnh về chiến lược cán bộ, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ; Nghị quyết số 26-NQ/TW năm 2018 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; Đại hội XIII của ĐCSVN khẳng định: “Có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài” [28, tr.221]. Các tác giả đã đưa ra một số bài học kinh nghiệm cho công tác phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài rút ra từ thực tiễn, cụ thể là: cần thống nhất nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng và yêu cầu cấp thiết của việc phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài; cần đổi mới tư duy về phương pháp trọng dụng nhân tài; cần xác định những tiêu chí về tài năng, đạo đức thật cụ thể. Đồng thời, chú trọng vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài.

Tuệ Minh (2023) trong công trình *Bác Hồ cầu hiền tài* [74] đã nêu rõ “chiêu hiền đãi sĩ” là truyền thống tốt đẹp của dân tộc ta. Truyền thống này đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh nâng lên thành tư tưởng chiến lược và thực hiện xuyên suốt tiến trình lãnh đạo cách mạng giải phóng dân tộc, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Ngay sau khi Cách mạng Tháng Tám thành công, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ra lời kêu gọi “Nhân tài và kiến quốc”, Người nói: “Nay muốn giữ vững nền độc lập chúng ta phải đem hết lòng hăng hái vào kiến quốc. Kháng chiến phải đi đôi với kiến quốc” [74, tr.5]. Với sự thiết tha tìm người tài đức ra giúp nước, giúp dân trong bối cảnh đất nước gặp muôn vàn khó khăn, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ra chỉ thị “Tìm người tài đức”, Người nói: Nước nhà cần kiến thiết, kiến thiết cần có nhân tài. Với tư tưởng dùng người, cách sử dụng nhân tài, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, đặt niềm tin vào nhân dân, tin tưởng ở lòng yêu nước, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phát hiện, thu hút, trọng dụng nhiều người tài năng, đức độ cho công cuộc kiến thiết và

bảo vệ độc lập dân tộc. Nghiên cứu của tác giả đã ghi lại một cách chân thực những mẫu chuyện về việc Bác Hồ tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài và hồi ức cảm động của một số nhân sĩ, trí thức, nhân tài về Bác. Ngày nay, trong công cuộc xây dựng đất nước ở thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, những quan niệm về thu hút, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh vẫn còn nguyên ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, được Đảng và Nhà nước kế thừa, vận dụng đề ra chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ chấn hưng, phát triển, đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Bùi Quang Huy (2023) trong bài viết *“Tư tưởng Hồ Chí Minh về chăm lo, đào tạo, bồi dưỡng, phát huy vai trò của thanh niên và sự vận dụng trong sự nghiệp đổi mới hiện nay”* [51] đã phân tích một số nội dung như: Quan điểm của Hồ Chí Minh về vị trí, vai trò của thanh niên; việc chăm lo, đào tạo, bồi dưỡng, phát huy vai trò của thanh niên trong sự nghiệp cách mạng. Trên cơ sở đó, đề xuất một số nhiệm vụ, giải pháp để chăm lo, đào tạo, bồi dưỡng, phát huy vai trò của thanh niên trong giai đoạn hiện nay. Tác giả đặc biệt nhấn mạnh việc nâng cao nhận thức của các cấp các ngành về vị trí, vai trò của thanh niên trong giai đoạn cách mạng mới; nâng cao hiệu quả công tác giáo dục chính trị, văn hóa, đạo đức cho thanh niên; phát huy hơn nữa vai trò xung kích, sáng tạo của thanh niên trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Lê Văn Cường (2024) trong bài viết *“Chọn người tài, đức trong xây dựng đội ngũ cán bộ”* [20] đã nhắc lại phát biểu tại Phiên họp đầu tiên Tiểu ban nhân sự Đại hội XIV của Đảng ngày 13/3/2024 của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng. Trong bất cứ giai đoạn cách mạng nào, ở bất kỳ lĩnh vực, địa phương nào, cán bộ bao giờ cũng đóng vai trò quyết định. Công tác cán bộ không chỉ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng mà còn là mắt xích trọng yếu trong toàn bộ hoạt động của Đảng, nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Đây là sự khẳng định mang tính kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ: “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Từ khi thành lập đến nay, ĐCSVN luôn quan tâm, chú trọng đặc biệt đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp và làm đúng theo những lời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: Cán bộ là cái dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy

cũng tề liệt. Cán bộ là những người đem chính sách của Chính phủ, của Đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu cán bộ dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được. Việc chọn người tài đức trong xây dựng đội ngũ cán bộ của Đảng hiện nay là quan điểm xuyên suốt, nhất quán, đặc biệt quan trọng trong công tác nhân sự cho Đại hội XIV của ĐCSVN trong thời gian tới.

Institute of Asian and African studies Lomonosov Moscow state University and Faculty of Political Science VNU – University of Social and Humanities (2020) cùng xuất bản công trình *Ho Chi Minh's heritage in VietNam and Abroad* (Di sản Hồ Chí Minh ở Việt Nam và nước ngoài) [167]. Đây là cuốn sách chuyên khảo tập hợp các bài viết của các học giả từ Nga và Việt Nam nghiên cứu, tìm hiểu các khía cạnh khác nhau của nhà lãnh đạo quốc gia Việt Nam và giá trị của di sản Hồ Chí Minh đối với quê hương đất nước và thế giới. Đây là công trình nghiên cứu sâu rộng quan niệm của Hồ Chí Minh về con người và sự nghiệp giải phóng con người; về giáo dục thanh niên để trở thành nguồn nhân lực, nhân tài cho đất nước và sự vận dụng của ĐCSVN hiện nay; hành trình Hồ Chí Minh đến Trung Quốc tìm đường cứu nước, giải phóng dân tộc. Tại Trung Quốc Hồ Chí Minh đã lập ra Hội Việt Nam Thanh niên cách mạng để giảng dạy, đào tạo, truyền bá Chủ nghĩa Mác - Lênin cho các hội viên. Những người được Bác tin tưởng bồi dưỡng tạo nguồn sau này trở thành nhân tài cho sự nghiệp cách mạng, điển hình cho phong trào “vô sản hóa” những năm 1928 - 1929 là đồng chí Ngô Gia Tự và Nguyễn Đức Cảnh. Từ những hạt nhân của phong trào cách mạng vô sản, Người đã thành lập ĐCSVN đưa đất nước thoát khỏi cuộc khủng hoảng về đường lối và giai cấp lãnh đạo cách mạng, tạo điều kiện để cách mạng Việt Nam từng bước dành hết thắng lợi này đến thắng lợi khác.

1.3. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

1.3.1. Những vấn đề các công trình nghiên cứu trước đã giải quyết liên quan đến đề tài luận án

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án ở hai nhóm chính là: những công trình nghiên cứu về nhân tài và vai trò của nhân tài đối với phát triển kinh tế - xã hội; những công trình nghiên cứu về thu hút, trọng dụng nhân tài nói chung, đặc biệt là những công trình nghiên cứu về thu hút, trọng

dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, có thể thấy các công trình trên đã đạt được những kết quả đáng kể, cụ thể bao gồm các nội dung sau:

Thứ nhất, Nghiên cứu của các tác giả tập trung vào các vấn đề lý luận và thực tiễn, tổng kết kinh nghiệm về vấn đề nhân tài nói chung và công tác thu hút, trọng dụng nhân tài nói riêng. Điểm nổi bật nhất trong các công trình đó là các tác giả đã nhất trí về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của nhân tài và việc thu hút, trọng dụng nhân tài; khẳng định tính cấp thiết của việc thu hút, trọng dụng nhân tài đối với mọi quốc gia, địa phương và doanh nghiệp.

Thứ hai, Các công trình đã chỉ rõ kinh nghiệm chiêu hiền, đãi sĩ của cha ông trong lịch sử dân tộc, quan tâm người có “thực tài” để thu hút, trọng dụng, tôn vinh, ban thưởng. Đặc biệt, đối với công tác tìm kiếm, phát hiện và tuyển chọn nhân tài được một số công trình chỉ ra chi tiết các phương thức thực hiện như tự đề cử, tiến cử nhân tài trong nhân dân không phân biệt nguồn gốc xuất thân, thứ hạng cao thấp trong xã hội. Ngoài ra, để giữ chân nhân tài, một số công trình đã nghiên cứu sâu nhằm đề xuất các chính sách đãi ngộ và trọng dụng phải đủ mạnh để thu hút, lôi cuốn nhân tài, tương xứng với tài năng của họ. Bên cạnh đó, công tác giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng nhân tài tại chỗ, nhân tài mới thu hút cũng được chú trọng để nhân tài tiếp tục có cơ hội học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Thứ ba, Các công trình đã nghiên cứu một cách có hệ thống các quan điểm của Hồ Chí Minh về nhân tài và thu hút, trọng dụng nhân tài. Các tác giả đã khẳng định, Chủ tịch Hồ Chí Minh sớm nhận thức rõ vai trò quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng, từ đó Người đã phát hiện, tìm kiếm, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng người tài. Đặc biệt, trong cách trọng dụng nhân tài, Người nêu quan điểm phải khéo dùng nhân tài, tùy tài mà giao việc, phải dụng nhân như dụng mộc, phải thật sự tin tưởng, quý trọng nhân tài, quý trọng cán bộ. Từ những quan điểm trên, Người đã quy tụ quanh mình nhiều người có đức, có tài cống hiến cho sự nghiệp cách mạng. Những quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tìm kiếm, phát hiện, thu hút, trọng dụng, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là những chỉ dẫn, là bài học kinh nghiệm quý báu để Đảng, Nhà nước và các địa phương vận dụng nâng

cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng trong mọi giai đoạn, sớm cụ thể hóa Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài đã được Chính phủ phê duyệt để lôi cuốn được nhiều nhân tài hơn nữa từ trong và ngoài nước phục vụ đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay.

Thứ tư, Các công trình đã nghiên cứu vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và các địa phương. Nghiên cứu đã khẳng định nguồn lực con người nói chung, trong đó nhân tài nói riêng chính là nhân tố quyết định cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Từ đó, các tác giả đã có đề xuất, kiến nghị, giải pháp thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng người có đủ phẩm chất, năng lực và kỹ năng vào các vị trí công việc phù hợp. Bên cạnh đó, nhiều công trình đã nghiên cứu và chỉ rõ môi trường, điều kiện làm việc là một trong các nhân tố tác động mạnh mẽ tới hiệu quả của việc thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài. Các tác giả đều khẳng định sự cần thiết phải xây dựng môi trường làm việc dân chủ, chuyên nghiệp, không có đổ kỵ, nghi ngờ, cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng để nhân tài phát triển toàn diện và thỏa sức sáng tạo cống hiến.

1.3.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu, nhưng vẫn còn một số khoảng trống cần được lấp đầy, luận án cần tiếp tục nghiên cứu, cụ thể bao gồm:

Một là, chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tưởng Hồ Chí Minh vào chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở cấp tỉnh, cụ thể là tại Bắc Ninh. Hầu hết các nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở mức độ khái quát hoặc đề cập đến một khía cạnh nhất định. Luận án này sẽ hệ thống hóa và phát triển khung lý luận về vấn đề này ở cấp địa phương.

Hai là, chưa có đánh giá toàn diện, sâu sắc về thực trạng thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Các nghiên cứu hiện có chưa chỉ ra được những vấn đề đặc thù, những nguyên nhân còn

tồn tại trong chính sách nhân tài của tỉnh. Luận án sẽ tập trung phân tích thực trạng này, làm rõ các hạn chế trong cơ chế, chính sách và trong quá trình thực thi.

Ba là, chưa đề xuất được một hệ thống giải pháp đồng bộ, khả thi, có cơ sở khoa học và thực tiễn để nâng cao hiệu quả chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tại tỉnh Bắc Ninh. Các giải pháp đưa ra trong các nghiên cứu trước đây chưa thực sự bám sát vào yêu cầu phát triển mới của tỉnh, đặc biệt là mục tiêu trở thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030. Luận án sẽ đề xuất một hệ thống giải pháp cụ thể, bao gồm việc hoàn thiện cơ chế, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi và đổi mới công tác đánh giá, thu hút, tuyển dụng, trọng dụng nhân tài.

Tiểu kết chương 1

Thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay được nhiều nước trên thế giới coi trọng và khẳng định là quốc sách trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Ở nước ta, việc nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài được Đảng và Nhà nước, các nhà khoa học, các chuyên gia, các cấp, các ngành, các địa phương trong đó có tỉnh Bắc Ninh rất quan tâm và sớm đề ra chủ trương, chính sách nhất quán để thu hút, trọng dụng nhân tài. Thông qua việc nghiên cứu, đánh giá các công trình liên quan đến đề tài luận án ở hai nhóm chính là: những công trình nghiên cứu liên quan đến nhân tài nói chung và vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội; những công trình nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến các công trình nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Luận án đã chỉ ra những giá trị khoa học quan trọng của các công trình có liên quan đến đề tài luận án. Bên cạnh đó, luận án cũng làm rõ các vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu về thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay.

Thông qua việc lựa chọn đề tài luận án: *“Thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”* tác giả luận án mong muốn nghiên cứu một cách có hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài để giải quyết cấp bách việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay. Mục đích nghiên cứu là nhằm đáp ứng nhu cầu cấp thiết về thu hút, trọng dụng nhân tài để phát triển tỉnh Bắc Ninh trong bối cảnh mới, yêu cầu và nhiệm vụ mới. Trên cơ sở nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn về thu hút, trọng dụng nhân tài, luận án đánh giá thực trạng, chỉ ra các nguyên nhân của thành tựu và hạn chế, từ đó góp phần cung cấp các luận cứ khoa học để đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả công tác thu hút, trọng dụng nhân tài tại tỉnh Bắc Ninh, hướng tới thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ cho mục tiêu phát triển toàn diện quê hương, đất nước.

CHƯƠNG 2

THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH - MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN

2.1. Một số khái niệm cơ bản, tiêu chí xác định nhân tài, vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội

2.1.1. Một số khái niệm cơ bản

Trong tiểu mục này tác giả sẽ phân tích, làm rõ các khái niệm liên quan và các khái niệm cốt lõi của đề tài, nhằm tạo cơ sở lý luận vững chắc cho việc nghiên cứu thực tiễn. Việc xác định các khái niệm này là cần thiết để đảm bảo tính thống nhất trong cách tiếp cận và phân tích của luận án.

* *Năng khiếu*, là thuật ngữ được dùng khá phổ biến trong đời sống thường nhật và thường được hiểu là khả năng bẩm sinh, tiềm tàng của một cá nhân trong một lĩnh vực cụ thể nào đó. Năng khiếu là một khuynh hướng tự nhiên, giúp người sở hữu nó học hỏi và phát triển kỹ năng trong lĩnh vực có năng khiếu một cách nhanh chóng và dễ dàng hơn so với người khác. Như vậy, năng khiếu là nền tảng ban đầu, mang tính tiềm năng và chưa được phát triển đầy đủ. Nó giống như một hạt giống tốt, cần được nuôi dưỡng để nảy mầm và phát triển thành cây. Người có năng khiếu (thường là ở một hoặc một vài lĩnh vực hoạt động xác định) là người mới có một số *năng lực* ở mức khá, trên khá, chứ chưa phải ở mức trội, vượt trội.

* *Năng lực*, trong tiếng Anh (Competence/Ability) là thuật ngữ ngoài ý nghĩa chỉ sức mạnh, sức chịu đựng của con người, còn bao hàm khả năng tư duy và hành động. Khi nghiên cứu về năng lực, C. Mác cho rằng: Năng lực chỉ sức mạnh của con người làm được việc này hay việc khác, là “lực lượng bản chất” của con người, bao gồm thể lực, trí lực, tâm lực. Năng lực là sức mạnh, sức làm việc, sức giải quyết vấn đề. Năng lực của con người bao gồm năng lực sống, năng lực học tập, năng lực lao động, năng lực nghỉ ngơi, đặc biệt là năng lực sáng tạo. Những năng lực trên được gọi là năng lực chung của con người. Trên cơ sở các năng lực chung sẽ phát triển thành các năng lực chuyên biệt như năng lực toán học, năng lực mỹ thuật, năng lực nghệ thuật. Năng lực chung và năng lực riêng liên hệ chặt chẽ và tác động

bổ trợ cho nhau. Các học giả Trung Quốc cho rằng, năng lực ở mỗi con người ngoài các tố chất về tư tưởng chính trị về tri thức, về trí lực, về tâm lý, về thân thể, thường bao gồm 5 loại năng lực chủ yếu là: “Năng lực quyết sách; Năng lực nhân sự; Năng lực kỹ thuật; Năng lực tự mình phát triển; Năng lực sáng tạo” [56, tr.24-25]. Từ các cách tiếp cận trên về năng lực, tác giả cho rằng: *Năng lực của con người được hiểu là một yếu tố giúp con người hoàn thành tốt các công việc được giao, thực hiện công việc một cách có kế hoạch, có sáng tạo ở mức độ cao hơn mức bình thường, giải quyết công việc một cách chủ động, linh hoạt, nhìn xa trông rộng quyết đoán, bản lĩnh trong mọi tình huống.*

* *Tài năng*, theo tác giả Nguyễn Đắc Hưng tài năng được hiểu “là khả năng làm việc. Người có tài năng là người có năng khiếu, năng lực cao, có khả năng hoàn thành một công việc đạt kết quả, hiệu quả, chất lượng cao trong một phạm vi nào đó. Tài năng trước hết được xác định bởi trí thông minh” [56, tr.26-27]. Tiêu chí quan trọng nhất để xác định tài năng chính là trí thông minh (IQ). Trí thông minh cũng được phân loại thành thông minh học đường, thông minh trường đời, thông minh thực tiễn và thông minh lý luận. Có tác giả khi nghiên cứu về tài năng của con người đã đưa ra các tiêu chí như: phải có năng lực cao hơn người khác ở một vài khía cạnh nào đó như hiếm có, chỉ những người có trình độ, kỹ xảo cao hơn so với người khác; năng suất cao hơn so với người khác khi cùng làm việc trong điều kiện tương đối giống nhau; có kết quả công việc nổi trội hơn so với người khác trong cùng một tập thể, mang lại giá trị cao cho cộng đồng, được xã hội chấp nhận. Để có tài năng trong một lĩnh vực cụ thể nào đó, điều kiện tiên quyết là phải có năng lực chuyên biệt, năng lực sáng tạo khá phát triển và một số yếu tố tâm lý khác. Như vậy, theo tác giả luận án: *Tài năng là người có năng lực ở mức độ cao, luôn hoàn thành xuất sắc công việc với hiệu quả cao, có tác động lớn đến xã hội. Họ là người có tư duy chiến lược sắc bén, nhiệt tình, say mê, tích cực hoạt động trong công việc.*

* *Nhân tài*, theo Từ điển tiếng Việt của Viện ngôn ngữ học: “*Nhân tài là người có tài năng xuất sắc*” [158, tr.711]. Từ điển Hán ngữ hiện đại cho rằng: “*Nhân tài là người có tài năng và đạo đức, có một sở trường nào đó*” [159, tr.68].

Theo Thân Nhân Trung thì nhân tài được gọi là hiền tài, kẻ sĩ, là “nguyên khí của quốc gia” [50, tr.8]. Tác giả Nguyễn Đắc Hưng đã đưa ra khái niệm về nhân tài: “Nhân tài là những người có tài năng vượt trội trong lĩnh vực hoạt động nào đó, là người vừa có đức, vừa có tài” [56, tr.5]. Hồ Chí Minh đưa ra quan niệm về nhân tài: “Nhân tài là những người tài đức, có thể làm được những việc ích nước, lợi dân” [67, tr.504]. Người coi trọng cả hai mặt tài và đức của nhân tài, trong đó đức là cái gốc.

Theo tác giả luận án khái niệm nhân tài được hiểu như sau: *Nhân tài là người có phẩm chất đạo đức trong sáng, có năng lực vượt trội ở một hoặc nhiều lĩnh vực, có thể thực hiện những việc khó đạt kết quả cao mà người khác không làm được, có đóng góp to lớn cho sự phát triển, tiến bộ của xã hội, được xã hội tôn vinh, trọng dụng.* Nhân tài không chỉ đơn thuần là người có tài năng mà còn phải có những đóng góp thực tế, được xã hội công nhận và có tác động tích cực đến sự phát triển chung. Yếu tố "đóng góp" và "ảnh hưởng" là điểm khác biệt quan trọng giữa tài năng và nhân tài. Những nhân tài tiếp tục phát triển có cống hiến kiệt xuất cho nhân loại mà tất cả những người đương thời không thực hiện được, thì người đó được nhân loại công nhận là *thiên tài*. Như vậy, có thể hiểu: *Thiên tài là người có trí tuệ đạt tới mức độ cao nhất, có khả năng sáng tạo độc đáo, có những phát minh, sáng chế kiệt xuất, có ý nghĩa đặc biệt lớn lao đối với toàn nhân loại trong một giai đoạn lịch sử khá dài của loài người, tạo nên sự biến đổi có tính cách mạng trong đời sống xã hội.*

Từ việc luận giải nội hàm những khái niệm nêu trên, có thể thấy, sự phát triển từ người có “năng khiếu” đến “thiên tài” là một quá trình lâu dài, kết hợp, hội tụ nhiều yếu tố khác nhau. Các khái niệm trên có mối quan hệ mật thiết theo một trình tự phát triển từ tiềm năng bẩm sinh (năng khiếu) đến khả năng thực tế (năng lực), rồi đến sự vượt trội và sáng tạo (tài năng), sau đó là những người đóng góp có ý nghĩa cho xã hội (nhân tài), và cuối cùng là một số ít người đạt được những thành tựu mang tính lịch sử và đột phá (thiên tài).

** Thu hút nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh*

Theo Từ điển Tiếng Việt, “thu hút” được hiểu: “là lôi cuốn, dồn sự chú ý vào một vấn đề có sức hút mạnh mẽ; phong trào thu hút được đông đảo quần chúng tham gia” [144, tr.958]. Thu hút nhân tài là một hoạt động trong quản lý nhân tài,

trong đó chú trọng sử dụng các biện pháp phù hợp để thu hút những nhân tài có kinh nghiệm, kỹ năng xuất sắc về làm việc ở vị trí thích hợp tại cơ quan, đơn vị cụ thể. Để thu hút được nhân tài thì việc nghiên cứu xây dựng và tổ chức thực hiện các yếu tố hấp dẫn nhân tài như chính sách tiền lương, tiền thưởng, đào tạo, bồi dưỡng để phát triển, tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi là công việc rất quan trọng của mọi tổ chức. Trong quá trình tìm kiếm nhân tài phục vụ cho sự nghiệp cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra quan niệm về nhân tài phải “vừa hồng, vừa chuyên”, khẳng định nhân tài phải có các phẩm chất về tài và đức, trong đó đạo đức là gốc, tài là ngọn. Như vậy theo tác giả luận án, *Thu hút nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là việc cơ quan có thẩm quyền cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút nhân tài để tìm kiếm, phát hiện, tuyển chọn người có phẩm chất đạo đức, năng lực vượt trội, đồng thời xây dựng và ban hành chính sách thu hút, đãi ngộ đủ sức hấp dẫn để nhân tài về làm việc cống hiến cho cơ quan, đơn vị, địa phương.*

** Trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.*

Theo Đại Từ điển tiếng Việt, trọng dụng: “là tin cậy giao cho những công việc, chức vụ quan trọng, xứng đáng với tài năng” [162, tr.1713]. Chủ tịch Hồ Chí Minh quan niệm trọng dụng nhân tài như sau: “Trọng dụng là khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển thêm nhiều” [67, tr.114]. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh trọng dụng nhân tài có vai trò quan trọng, then chốt trong công tác cán bộ: “Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” [68, tr.273]. Theo tác giả luận án, *trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là việc cơ quan có thẩm quyền cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài để giao cho nhân tài công việc xứng đáng với phẩm chất, năng lực, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để họ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đồng thời có chính sách đãi ngộ thỏa đáng để nhân tài yên tâm cống hiến lâu dài, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên để phát triển năng lực, có kế hoạch bổ nhiệm nhân tài vào các vị trí phù hợp với phẩm chất, năng lực trong cơ quan, đơn vị, địa phương.*

Trong các khái niệm trên, hai khái niệm cốt lõi của luận án là, “thu hút” và “trọng dụng” nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh có mối quan hệ biện chứng, tác

động lẫn nhau. Trong đó, “thu hút nhân tài” là tiền đề, là cơ sở để sử dụng và “trọng dụng nhân tài”. Việc thu hút được những người có thực tài, có các kỹ năng, phẩm chất ưu việt sẽ tạo điều kiện thuận lợi để sử dụng và trọng dụng họ. Để trọng dụng được nhân tài thì phải có chính sách tiền lương, tiền thưởng, đãi ngộ, tôn vinh xứng đáng; phải tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi. Nhân tài được trọng dụng, trọng đãi sẽ thúc đẩy việc thu hút, lôi cuốn đông đảo nhân tài đến làm việc.

** Thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh*

Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài đóng vai trò là cơ sở lý luận để các cấp, các ngành, các địa phương, trong đó có tỉnh Bắc Ninh đề ra chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội trên đại bàn tỉnh. Có thể hiểu khái niệm thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh như sau: *Thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là việc các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài thành chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài để thu hút, trọng dụng nhân tài về làm việc tại địa phương, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh.*

** Thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh*

Từ nội hàm của khái niệm cốt lõi về thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh như đã trình bày ở trên, việc các cấp, bộ, ngành, địa phương cụ thể hóa tư tưởng của Người để vụ phát triển - kinh tế xã hội có ý nghĩa thiết thực ở địa phương, đơn vị. Có thể hiểu khái niệm thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh như sau: *Thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo tư tưởng Hồ Chí Minh là việc các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài thành chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh để tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài về làm việc, tạo môi trường làm việc thuận lợi để họ phát huy tối đa năng lực, phẩm chất nhằm thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội được đề ra trên địa bàn tỉnh.*

2.1.2. Các tiêu chí xác định nhân tài và vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội

*** Các tiêu chí xác định nhân tài**

Bên cạnh việc nhân tài cần phải có các tố chất như: tố chất chính trị, tố chất tri thức, tố chất trí lực, tố chất tâm lý, để một người được coi là nhân tài thì người đó cần đáp ứng các tiêu chí cơ bản như sau:

Về phẩm chất đạo đức

Đạo đức là một hiện tượng xã hội phản ánh các mối quan hệ bắt nguồn từ cuộc sống con người. Đạo đức giúp con người tự giác điều chỉnh hành vi của mình cho phù hợp với lợi ích và hạnh phúc đồng loại, với tiến bộ xã hội. Vậy khi bàn về phẩm chất đạo đức của nhân tài, phải hiểu phẩm chất mà nhân tài cần có là: “Đạo đức của nhân tài là sự dâng hiến cho xã hội, là sự xả thân vì nghĩa lớn” [54, tr.57]. Nhân tài là người có tinh thần và trách nhiệm cao đối với con người và công việc, có tình yêu Tổ quốc, quê hương, gia đình, lòng bao dung, có đức tính vị tha, giàu tính nhân văn; có ý chí bền bỉ, nhẫn nại, có niềm tin vào tương lai, vượt qua mọi khó khăn, khiêm tốn học hỏi để trau dồi tri thức khoa học. Nếu nhân tài là người lãnh đạo thì phải có thêm khả năng “dẫn dắt mọi người đi từ hiện tại vào tương lai một cách khoa học nhất trong phạm vi có thể, biết phát hiện và sử dụng tốt người tài” [56, tr.57]. Trên tất cả, nhân tài là người cố gắng đóng góp tài đức của mình cho sự phát triển của đất nước, hạnh phúc của nhân dân. Như đã đề cập, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng cả hai tiêu chí “tài” và “đức” của nhân tài, trong đó “đức” là gốc, “tài” là ngọn.

Về trình độ trí tuệ

Nhân tài là những người có trí thông minh, có năng lực tư duy tốt ở tầm chiến lược, có khả năng tưởng tượng, suy diễn, không chịu bó hẹp trong những cái cũ, những cái đã có sẵn mà luôn luôn phản biện, tìm tòi để phát hiện ra cái mới; có khả năng tư duy logic, tổng hợp, phân tích và khái quát cao các vấn đề nảy sinh trong cuộc sống; có khả năng nhạy bén, linh hoạt ứng xử với các vấn đề mới mà thực tiễn đặt ra, luôn đưa ra ý kiến sắc sảo; nắm bắt và tiếp cận cái mới nhanh chóng. Đặc biệt nhân tài phải là người có tư duy sáng tạo, một trong các yếu tố kết tinh cao nhất của năng lực tư duy: “Tư duy sáng tạo là phẩm chất cao quý của người nhân tài, họ

luôn nhảy bén, nắm bắt các thông tin và làm chủ các tri thức mới. Trên thực tế, để đánh giá năng lực trí tuệ của cá nhân, có thể áp dụng các công cụ để đo lường chỉ số thông minh” [78, tr.33]. Có thể nói tư duy sáng tạo, đột phá, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm để tạo ra cái mới đạt hiệu quả cao nhất là một trong các tiêu chí quan trọng để xác định nhân tài.

Về kỹ năng

Bên cạnh năng lực trí tuệ là tiêu chí cốt lõi để xác định nhân tài thường được đánh giá thông qua chỉ số thông minh (IQ), thì nhân tài cần phải có các kỹ năng trong công việc và cuộc sống. Trong đó kỹ năng giao tiếp trực tiếp và gián tiếp rất quan trọng thể hiện qua ngôn ngữ, ứng xử, qua cách trình bày rõ ràng, mạch lạc, logic, sâu sắc, uyên bác; phải có kỹ năng tổ chức, kỹ năng tiếp nhận và xử lý thông tin kịp thời, chính xác: “Nhân tài luôn làm việc có tính nguyên tắc, xử lý linh hoạt các dữ liệu, thông tin, sử dụng chính xác các ngôn ngữ, ký hiệu, định luật, định lý, khái niệm và vận dụng sáng tạo lý thuyết vào thực tế, đem lại hiệu quả cao nhất trong công việc”[56, tr.56]. Bên cạnh đó, nhân tài còn là người không những có khả năng giải quyết hiệu quả công việc nảy sinh trong cuộc sống theo các quy luật mang tính tất nhiên, mà họ còn có khả năng giải quyết tốt công việc mang tính ngẫu nhiên. Đó là phẩm chất quý báu của nhân tài, từ đó họ luôn khám phá được những điều bí ẩn trong tự nhiên và xã hội.

Về kết quả hoạt động

Với những phẩm chất của mình, nhân tài thường hoàn thành xuất sắc nhất các công việc nếu được giao đúng người, đúng việc, đúng sở trường. Họ có đóng góp vượt trội so với những người bình thường cùng đảm nhận vị trí, nhiệm vụ công tác. Kết quả hoạt động của nhân tài được đánh giá cao về mọi mặt, là sự kết hợp một cách tối ưu các phẩm chất để tạo ra những giá trị mới, lợi ích mới cho đất nước. Nhân tài đạt được kết quả hoạt động tốt, vượt trội là do có các năng lực sau: (i) *năng lực ra quyết định*: Đây là năng lực được thể hiện qua tư duy trừu tượng, tầm nhìn chiến lược có thể khái quát nhiều hiện tượng mang tính quy luật để tìm ra bản chất của sự việc. Trong những trường hợp đặc biệt, sự việc phức tạp thì năng lực ra quyết định còn thể hiện bản lĩnh cá nhân; (ii) *năng lực nhân sự*: Đây có thể coi là

một trong các năng lực liên quan đến sự thành bại của cơ quan, đơn vị. Cụ thể là, có sự hiểu biết chính xác khả năng, năng lực, trình độ của người khác để trước hết là, thu hút, tuyển dụng. Tiếp theo đó là khả năng dùng người, bố trí công việc, bổ nhiệm vị trí xứng đáng với năng lực của nhân sự để phát huy tối đa phẩm chất, tài năng của nhân tài cho xã hội; (iii) *năng lực kỹ thuật*: Năng lực này nhấn mạnh mức độ thông hiểu về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực tổ chức chỉ huy; (iiii) *năng lực sáng tạo ra cái mới*: Cùng với việc phải có năng lực tự phát triển để tự hoàn thiện bản thân thì năng lực sáng tạo, khai thác những tri thức khoa học, công nghệ mới để tạo ra sản phẩm mới là năng lực rất quan trọng của nhân tài.

Như vậy, có thể thấy rằng nhân tài là người có đầy đủ hai mặt đức và tài, là người nổi trội trong cộng đồng và có nhiều đóng góp, được xã hội ghi nhận, tôn vinh. Nhân tài phải là người có nhân cách đẹp, có lòng vị tha, bao dung, có ứng xử giàu tính nhân văn, đồng thời là người thông minh, trí tuệ phát triển cao, có năng lực tư duy hệ thống, có óc phê phán và suy diễn khoa học, có năng lực hoạt động thực tiễn tốt, nhạy cảm khi quan sát các sự vật, hiện tượng xung quanh.

*** Vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội**

Phát triển kinh tế - xã hội được hiểu là một quá trình phát triển tổng thể các lĩnh vực hoạt động kinh tế - xã hội, bao gồm sự tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người dân.

Vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội: Nhân tài đóng vai trò quyết định trong phát triển kinh tế - xã hội.

Khi nói về nhân tố con người, là nói tới mặt hoạt động của con người, đây được khẳng định là mặt cơ bản nhất, quyết định mọi thuộc tính, mọi biểu hiện đặc trưng của con người. Hoạt động của nhân tố con người có ý nghĩa quyết định đến toàn bộ tiến trình phát triển của lịch sử. Khi nghiên cứu về nhân tài, trước tiên phải xuất phát từ nhận thức đúng đắn về những thuộc tính của con người: “Con người vừa là chủ nhân sáng tạo ra mọi giá trị vật chất và tinh thần, hoàn thiện ngay chính bản thân mình, đồng thời con người là chủ thể sử dụng có hiệu quả mọi nguồn tài sản vô giá ấy. Trong lực lượng sản xuất, chỉ có con người có tri thức mới có thể làm

thay đổi được công cụ sản xuất, tác động vào đối tượng sản xuất làm cho sản xuất ngày càng phát triển với năng suất, chất lượng, hiệu quả cao. Chính con người là chủ nhân, yếu tố quan trọng nhất làm thay đổi quan hệ sản xuất và các quan hệ xã hội khác, nhằm mục đích ngày càng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của con người và toàn xã hội” [56, tr.69]. Trong mọi thời đại, con người không những mong muốn thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần ngày càng đa dạng mà còn mong muốn bảo vệ được môi trường sinh thái, bảo vệ môi trường xã hội lành mạnh, tạo ra sự tăng trưởng kinh tế và sự phát triển xã hội nhanh và bền vững. Để thực hiện được các mục tiêu trên, chỉ có con người có trí tuệ cao hội tụ đầy đủ các phẩm chất, năng lực, kỹ năng mới là nhân tố quyết định. Nguồn lực trí tuệ thực sự đóng vai trò quyết định đến sự phát triển của mọi quốc gia chứ không phải là vốn, tài nguyên và lao động cơ bắp. Con người có tri thức sẽ ngày càng quyết định đến quá trình sản xuất tạo ra những sản phẩm tri thức, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của mọi thời đại.

Từ ngàn xưa đến nay, lịch sử hình thành và phát triển của nhân loại đã minh chứng nhân tài có vai trò quyết định tới sự phát triển của mọi quốc gia, dân tộc. Chính vì vậy, vấn đề phát triển nhân tài được nhiều nước coi trọng và xây dựng thành chiến lược quốc gia, coi đây là bí quyết cho mục tiêu phát triển của đất nước. Khi nói về vai trò, tầm quan trọng của nhân tài, V.I. Lênin coi nhân tài và các chuyên gia là những người đặc biệt cần phải được trân trọng giữ gìn, nếu không như thế “thì không thể nói đến một thành công quan trọng nào cho sự nghiệp kiến thiết xã hội chủ nghĩa được” [63, tr.429-430].

Trong suốt chiều dài lịch sử dựng nước và giữ nước, cha ông luôn coi trọng và đề cao người có tài, có đức để tìm kiếm, thu hút và trọng dụng cho sự phát triển của đất nước. Các triều đại phong kiến ở nước ta thường gọi nhân tài là “hiền tài, kẻ sĩ”. Thực tiễn lịch sử dân tộc ta đã chứng minh việc tìm kiếm, thu hút và trọng dụng nhân tài là những vấn đề mang tính thời đại, quyết định đến thịnh suy của đất nước. Vì vậy, nhân tài được coi trọng như là “linh hồn” của một chính thể, một quốc gia. Kế thừa truyền thống quý trọng hiền tài của cha ông, trong quá trình tìm đường cứu nước và lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm nhận thức rõ vai trò

quan trọng của nhân tài trong công cuộc xây dựng và bảo vệ tổ quốc, Người nhấn mạnh: “nhân tài phải được phát hiện, ươm trồng, phát huy, trọng dụng vì sự nghiệp giải phóng dân tộc, vì sự phồn vinh của đất nước” [dẫn theo 56, tr.364].

Trong thời gian gần đây, các lý thuyết tăng trưởng đã chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao đều phải dựa trên ít nhất ba trụ cột cơ bản, đó là: áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là con người.

Nhận thức được tầm quan trọng của nhân tài cho sự phát triển kinh tế - xã hội, qua gần 40 năm tiến hành đổi mới đất nước, trên cơ sở đánh giá thực tiễn và tổng kết lý luận, ĐCSVN đã khẳng định chính con người và các nguồn lực của con người đóng vai trò quyết định cho sự phát triển kinh tế của đất nước. Nhân tố con người được đặt vào vị trí trung tâm của sự phát triển, con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển kinh tế - xã hội. Nhân lực là yếu tố số một, là cội nguồn, là động lực chính tạo nên lực lượng sản xuất - nhân tố quyết định tốc độ và sự phát triển bền vững của phương thức sản xuất ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, gắn với kinh tế tri thức, kinh tế số và hội nhập quốc tế. Báo cáo Chính trị Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021) của ĐCSVN đã khẳng định: “Chú trọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức có phẩm chất tốt, chuyên nghiệp, tận tụy, phục vụ nhân dân” [28, tr.221].

Cùng với các địa phương trong cả nước, Đảng bộ, chính quyền tỉnh Bắc Ninh đã sớm nhận thức được vai trò của nguồn nhân lực, nhân tài có ý nghĩa quan trọng, là chìa khóa vàng trong việc phát triển kinh tế - xã hội. Với quyết tâm cao độ của cả hệ thống chính trị, sự đồng hành của các tầng lớp nhân dân, tỉnh Bắc Ninh đã sớm ban hành quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Từ một tỉnh thuần nông, lạc hậu, đến nay Bắc Ninh đã cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp hóa theo hướng hiện đại hóa. Quy mô nền kinh tế tăng

trường ấn tượng, cơ cấu kinh tế chuyển dịch mạnh mẽ từ nông, lâm nghiệp, thủy sản sang công nghiệp mũi nhọn, xây dựng và dịch vụ. Đời sống tinh thần, vật chất của nhân dân tăng cao, GRDP trên đầu người của tỉnh thuộc diện cao nhất cả nước. Trước các yêu cầu mới trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, yêu cầu mới của địa phương sau khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới (từ 01/7/2025) với không gian mới, nhiệm vụ mới đặt ra cho tỉnh Bắc Ninh vấn đề mang tính cấp bách là tiếp tục thu hút, trọng dụng nhân tài để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời gian tới.

2.2. Cơ sở hình thành và nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài

2.2.1. Cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài

**** Hồ Chí Minh kế thừa tư tưởng truyền thống về thu hút, trọng dụng nhân tài của cha ông trong lịch sử dân tộc. Những tư tưởng đó là:***

Thứ nhất, về việc tìm kiếm nhân tài.

Muốn trọng dụng nhân tài, trước tiên phải cất công tìm kiếm, phát hiện nhân tài. Có thể khẳng định rằng, truyền thống lịch sử dân tộc ta đã bắt đầu từ việc cầu người hiền tài khắp cả nước để đánh đuổi giặc Ân xâm lược thời Hùng Vương thứ VI. Để bảo vệ và xây dựng đất nước, cùng với việc tuyên bố kết thúc chiến tranh, mỗi triều đại phong kiến nước ta đều “ban chiếu” tìm nhân tài làm “rường cột” cho công cuộc kiến thiết đất nước và chuẩn bị nguồn nhân lực sẵn sàng bảo vệ Tổ quốc. Điển hình là “chiếu cầu hiền” của Lê Lợi khi chống quân xâm lược Minh. Trong “Chiếu cầu hiền”, anh hùng Nguyễn Huệ - Quang Trung viết: “Trẫm thường mong mỏi, lắng nghe và luôn tự hỏi những người tài cao, học rộng sao chưa thấy đến? Phải chăng Trẫm kém tài, ít đức chẳng ai đáng phù tá hay sao?” [dẫn theo: 6, tr.59].

Phương cách tốt nhất mà các bậc “minh quân” muốn tìm kiếm “tôi hiền” là bằng hình thức thi cử. Tiêu biểu, vào năm 1807 vua Gia Long hạ chiếu chỉ rõ tầm quan trọng của việc thi cử: “Nhà nước cầu hiền tài, tất do đường khoa mục. Tiên triều ta để chế độ khoa cử đời nào cũng có cử hành, cầu hiền chính là việc cần kíp” [88, tr.691]. Trên bia Văn Miếu tại Quốc Tử Giám khắc ghi: “Đường lối trị nước

không có gì hơn là chọn nhân tài, mà nhân tài tiến thân ắt phải bằng con đường khoa cử, việc đặt khoa cử để lấy nhân tài có từ lâu rồi” [8, tr.503]. Công việc tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài cũng rất đa dạng, từ việc ban chiếu cầu hiền để mời gọi nhân tài, đến việc thông qua thi cử, tiến cử, tự tiến cử để tuyển chọn người có “thực tài” cho bộ máy nhà nước. Để không bỏ sót nhân tài, các triều đại phong kiến đã mở rộng tìm kiếm nhân tài không kể nguồn gốc xuất thân từ dòng dõi quý tộc hay tầng lớp thứ dân. Tư tưởng trên tác động rất sâu sắc tới Chủ tịch Hồ Chí Minh, Người đã kế thừa truyền thống cha ông để tìm kiếm nhân tài bằng nhiều hình thức, trong mọi tầng lớp nhân dân, không chỉ nhân tài trong Đảng mà còn ngoài Đảng để phục vụ sự nghiệp cách mạng.

Thứ hai, về việc giáo dục và đào tạo nhân tài

Năm 1076, vua Lý Nhân Tông cho lập trường Quốc Tử Giám. Trải qua nhiều triều đại đến thời nhà Nguyễn, nơi đây được thiết lập là trường học chiếm vị trí trung tâm giáo dục và đào tạo của quốc gia. Giáo dục Nho học được vua Gia Long quan tâm để đào tạo hiền tài cho bộ máy công quyền nhà nước: “học hiệu là nơi chứa nhân tài, tất phải giáo dục có căn bản mới thành tài. Trẫm muốn bắt chước người xưa, đặt nhà học để nuôi học trò, ngõ hầu văn phong dấy lên, hiền tài đều nổi, để cho nhà nước dùng” [88, tr.867]. Bia Văn Miếu ghi rõ vai trò của nhân tài và người thầy trong giáo dục - đào tạo: “Muốn xây dựng thịnh trị cho đất nước, phải dựa vào nhân tài của nước nhà. Nhân tài sinh ra bao la khôn cùng, song có dạy mới nên, có dựng mới thấy” [88, tr.503]. Vua Minh Mệnh đã nhấn mạnh vai trò của nhà trường trong việc giáo dục và đào tạo nhân tài. Trường học là nơi các hiền sĩ ganh đua, nước nhà dùng người phần nhiều lấy nhân tài ở nơi ấy, cấp nhiều học bổng, mở rộng chương trình khiến học trò đều thành tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tiếp thu các ưu điểm về giáo dục và đào tạo của cha ông, đồng thời nhận thức được nền giáo dục khoa cử theo Nho giáo còn phiến diện, thi cử khuôn sáo, sách vở, xa rời thực tiễn, nền giáo dục cũ thiếu hụt tri thức quan trọng về tự nhiên, con người, xã hội. Từ đó dẫn tới việc nhân tài được đào tạo trong nền khoa cử không được toàn diện. Đây là

cơ sở quan trọng để Chủ tịch Hồ Chí Minh bổ sung quan điểm giáo dục và đào tạo phải toàn diện, học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn.

Thứ ba, về việc trọng dụng nhân tài

Để nhân tài phát huy được tài năng của mình, cha ông đều thể hiện sự tôn trọng, bố trí họ vào vị trí xứng đáng. Những người có kết quả học tập, thi cử đạt thành tích cao sẽ được cho “bỏ dùng”. Rất nhiều lần từ “thực tài” được cha ông nhắc đến với mong muốn tìm được người thật sự có tài năng để trọng dụng. Vua Minh Mệnh xuống dụ nói rằng: “lập thành chính trị cần được người giỏi, mà sự cầu nhân tài không chỉ một cách nào, cử người làm được việc quan trọng là do năng lực của anh ta, đó là nói tiến cử người lên vua dùng là chức vụ của kẻ đại thần vậy, đường lối cất nhắc nhân tài không phải là không mở rộng” [87, tr.157]. Cha ông rất coi trọng nguyên tắc “tùy tài mà giao việc”, không kể tài to, tài nhỏ, miễn là họ đem thực tài ra giúp dân giúp nước: “Dùng người cũng như dùng đồ vật, không cần phải đủ các tài. Nếu nay có người học rộng văn hay, am thuộc kinh điển cũ, cho đến người có một tài, một nghề có thể đem thực dụng được” [87, tr.150]. Ngoài ra, để trọng dụng nhân tài, cha ông rất quan tâm đến việc ban hành các chính sách về chế độ đãi ngộ, bồi dưỡng, tôn vinh nhân tài, thực hiện việc cấp phát tiền lương, chế độ chu cấp bổng lộc hàng năm, chế độ cấp triều phục khi về hưu. Kèm theo chính sách đãi ngộ để thu hút, trọng dụng nhân tài là các chính sách “khảo xét, khảo hạch” thưởng phạt rất công minh.

Tiếp thu tư tưởng truyền thống của cha ông về thu hút, trọng dụng nhân tài, Hồ Chí Minh đã nâng việc thu hút, trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng lên tầm cao mới. Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của đất nước lúc bấy giờ, ngay khi Cách mạng Tháng Tám thành công năm 1945, vận mệnh đất nước trong tình thế “ngàn cân treo sợi tóc”, để phục vụ cho công cuộc “kháng chiến và kiến quốc”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết hai bài báo: *Tìm người tài đức, Nhân tài và kiến quốc*. Với lời kêu gọi tha thiết, chân thành, tin tưởng, quý trọng nhân tài, Người đã quy tụ rất nhiều nhân tài trí thức ở trong Đảng, ngoài Đảng, người Việt Nam ở nước ngoài về nước để chung tay thực hiện thắng lợi sự nghiệp cách mạng.

**** Hồ Chí Minh kế thừa tinh hoa văn hóa nhân loại về thu hút, trọng dụng nhân tài.***

Thu hút, trọng dụng nhân tài là dòng chảy liên tục trong nền văn hóa, văn minh nhân loại. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã kết hợp hai nền văn hóa phương Đông và phương Tây để tiếp thu, bổ sung, phát triển những phương thức hay trong việc tìm kiếm, thu hút, trọng dụng, đào tạo nhân tài cho đất nước.

Ở phương Đông: Chủ tịch Hồ Chí Minh sớm tiếp xúc với các quan điểm của Nho giáo, đặc biệt là quan điểm về “hiền tài” của Khổng Tử. Cụ thể:

Thứ nhất, về việc tìm kiếm, trọng dụng nhân tài

Nguyên tắc “thân dân và trọng hiền” rất được Nho giáo coi trọng trong việc tìm kiếm, tuyển chọn nhân tài. Việc tuyển chọn thông qua thi cử là phổ biến nhất. Ngoài ra, để tránh việc bỏ sót người tài, Nho giáo cũng cổ súy việc tiến cử người có đức, có tài. Khi tiến cử thì đề cao năng lực, phẩm hạnh, bên trong tiến cử không kể người thân, bên ngoài tiến cử không kể người thù oán, khảo xét căn cứ vào công sức, năng lực, đức độ là tiến cử. Tuyển dụng người hiền tài chính là “trí”, việc này sẽ khiến cho người “bất nhân” tránh xa. Nếu không tuyển dụng người hiền tài thì chính là “không hiểu chức sự”, đây là quan điểm đột phá về tuyển dụng hiền tài của Khổng Tử. Khi trọng dụng nhân tài, Khổng Tử nhấn mạnh: “Trọng dụng hiền tài. Đúng vậy, phải trọng dụng hiền tài. Chọn người giao việc, xưa nay là một công việc vô cùng quan trọng của những người đứng đầu đất nước” [126, tr.337]. Để trọng dụng nhân tài, Nho giáo đã nêu ra chủ trương đãi ngộ, khen thưởng nghiêm minh cho hiền tài. Quan điểm “chọn người giao việc” có ảnh hưởng lớn đến Chủ tịch Hồ Chí Minh sau này và có ý nghĩa thực tiễn đối với đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, về việc xác định phẩm chất của nhân tài.

Mục đích của Nho giáo là giáo dục và đào tạo ra người hiền tài, đức độ giúp vua trị nước theo con đường đức trị, nhân trị. Khổng Tử tiếp tục đề cập khái niệm về người “quân tử”. Theo ông, “quân tử” là người vừa có tài đức, có đức nhân, hành xử đúng lễ, theo đạo trung dung. Khổng Tử coi trọng tu dưỡng đạo đức và tri thức, trong đó đức là cái gốc, tài là cái ngọn. Quan điểm này có ảnh hưởng rất sâu sắc tới

Hồ Chí Minh về việc giáo dục đạo đức cách mạng, Người khẳng định phải coi trọng cả hai mặt đức và tài, trong đó đạo đức là cái gốc, phải giáo dục cán bộ, thanh niên vừa “hồng” vừa “chuyên”. Đây là quan điểm nhất quán trong tư tưởng “trồng người” của Hồ Chí Minh.

Thứ ba, về việc giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

Muốn có được hiền tài, theo Nho giáo thì việc quan trọng nhất là thông qua con đường giáo dục - đào tạo. Nho giáo tập trung vào đào tạo người quân tử, để quân tử trở thành người tài đức. Đào tạo người hiền tài trong Nho giáo hội tụ đủ các đức: “nhân, nghĩa, lễ, trí, tín”, trong đó “nhân” là phạm trù cốt lõi trong đạo trị nước và đạo làm người của Nho giáo. Ngoài ra học trò còn được dạy về “Văn” và “Lục nghệ” để mở rộng tri thức. Với phương pháp “nhân tài thi giáo” tức là đưa đối tượng học để dạy cho phù hợp với khả năng của mỗi người.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tiếp thu tinh hoa văn hóa phương Đông một cách có chọn lọc, vượt qua được hạn chế như tầm chương, kinh viện, xa rời thực tế của Nho giáo truyền thống để xây dựng nền giáo dục toàn diện mới, đào tạo ra những nhân tài “vừa hồng, vừa chuyên” cho sự nghiệp cách mạng.

Ở phương Tây: Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tiếp thu được các tư tưởng tiến bộ của phương Tây. Đặc biệt, khi đến với chủ nghĩa Mác - Lênin, Người coi đó là cẩm nang thần kỳ để giải phóng dân tộc, là cội nguồn, cơ sở hình thành tư tưởng về thu hút, trọng dụng nhân tài. Cụ thể là:

Thứ nhất, về việc tìm kiếm, tuyển chọn nhân tài

Việc tìm kiếm, lựa chọn nhân tài cho bộ máy nhà nước được tiến hành bằng nhiều phương cách khác nhau. Đội ngũ cán bộ là nguồn ưu tiên để tìm kiếm, tuyển chọn ra nhân tài. V.I. Lênin đã nêu rõ nhiệm vụ đặc biệt cấp thiết, đó là những lãnh đạo cốt cán, lãnh đạo ưu tú nhất và đáng tin cậy nhất của giai cấp vô sản phải trở thành những cán bộ quản lý và xây dựng nhà nước. V.I. Lênin cũng bày tỏ sự tin tưởng, từ hàng ngũ công nhân, nông dân, từ các phong trào của quần chúng nhân dân sẽ thường xuyên xuất hiện những cán bộ lãnh đạo, những nhân tài cho đất nước. Khi xây dựng chủ nghĩa xã hội, theo V.I. Lênin nhất thiết phải nhờ đến sự giúp đỡ

của các chuyên gia tư sản, thậm chí phải trả tiền công cao cho những chuyên gia giỏi nhất trong mỗi lĩnh vực. Do đó, cần tuyển chọn cả nhân tài từ tầng lớp trí thức của giai cấp tư sản, V.I. Lênin nhấn mạnh: “Tôi có thể đổi hàng tá những người đó lấy một chuyên gia tư sản thành thạo và nghiêm túc nghiên cứu nghiệp vụ của mình” [63, tr.480]. Những tư tưởng về tìm kiếm, tuyển chọn nhân tài của Lênin được Hồ Chí Minh kế thừa, vận dụng để tìm kiếm, thu hút nhân tài cho sự nghiệp cách mạng.

Thứ hai, về việc giáo dục và đào tạo nhân tài

Kế thừa quan điểm của C. Mác và Ph. Ăngghen về bản chất con người và xây dựng học thuyết về sự phát triển toàn diện của con người, V.I. Lênin đã có đóng góp tư tưởng quan trọng về xây dựng nền giáo dục mới và vai trò của đội ngũ chuyên gia, trí thức trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Con đường để trở thành trí thức giỏi, nhà khoa học tài ba chính là học tập, bồi dưỡng tiếp thu, sản sinh ra tri thức mới. Khẩu hiệu nổi tiếng của V.I. Lênin đưa ra còn nguyên giá trị với mọi thời đại: “Học. Học nữa. Học mãi”. Cách mạng xã hội chủ nghĩa là cuộc cách mạng làm thay đổi sâu sắc tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, do đó phải dựa trên nền giáo dục toàn diện. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về phát triển con người toàn diện đã ảnh hưởng to lớn đến Hồ Chí Minh trong việc giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước.

Thứ ba, về môi trường làm việc của nhân tài

V.I. Lênin cho rằng, ngoài việc ưu tiên tìm kiếm, lựa chọn nhân tài từ đội ngũ cán bộ thì phải chú trọng đến nhân tài trong quần chúng nhân dân, trong công nhân và nông dân bình thường. Trong các giai tầng này có rất nhiều người trung thành với quyền lợi của quần chúng lao động và có khả năng làm công tác lãnh đạo. Trong số đó, có rất nhiều người có thực tài tổ chức và quản lý mà chủ nghĩa tư bản không để cho họ được phát triển tài năng, nhưng chúng ta thì phải hết sức giúp đỡ và phải giúp đỡ họ vươn lên và bắt tay vào việc xây dựng chủ nghĩa xã hội. V.I. Lênin đã phê phán chủ nghĩa tư bản không những bóc lột giai cấp vô sản mà còn kìm hãm, không tạo môi trường cho họ phát triển tài năng. Ông cho rằng, chỉ có chế

độ xã hội chủ nghĩa mới là mảnh đất tốt để hạt giống nhân tài nảy mầm và phát triển, nhân tài được tìm kiếm, phát hiện, được thể hiện mình.

2.2.2. Nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài

Kết tinh truyền thống quý trọng hiền tài của cha ông, tinh hoa văn hóa nhân loại và từ các phẩm chất của bản thân, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nâng việc thu hút, trọng dụng nhân tài lên tầm cao mới. Việc tiếp tục nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng để Đảng và Nhà nước, các cấp bộ, ngành, địa phương xây dựng ban hành quy định chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao cho thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang diễn ra mạnh mẽ trên cả nước. Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài gồm những nội dung cơ bản như sau:

2.2.2.1. Về thu hút nhân tài

**** Xác định phẩm chất, tiêu chí của nhân tài***

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nghiên cứu, kế thừa truyền thống dân tộc và tinh hoa văn hóa nhân loại để đưa ra tiêu chí xác định các phẩm chất quan trọng cần có của nhân tài. Từ những quan niệm trong lịch sử về “đức trị”, “nhân trị” về tu dưỡng đạo đức của người “quân tử”, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng, nhân tài phải là người vừa “có tài” vừa “có đức”. Hai mặt “đức” và “tài” của nhân tài kết hợp chặt chẽ với nhau, trong đó đạo đức là gốc, là nền tảng. Nếu người có tài mà không có các chuẩn mực đạo đức thì là người vô dụng, không thể mang lại việc “ích nước lợi dân”. Người nhân mạnh: Người cách mạng phải có đạo đức, nếu không có đạo đức thì dù có tài, có năng lực giỏi đến mấy cũng không lãnh đạo được Nhân dân. Cùng với phẩm chất cao quý về “đức”, nhân tài phải là người có “tài”. Theo Người, nếu chỉ có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó thành công. Từ những tiêu chí xác định phẩm chất của nhân tài phải “vừa hồng, vừa chuyên”, trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Người luôn coi trọng việc giáo dục đạo đức cách mạng cho nhân tài, cho cán bộ đảng viên, thanh niên và các tầng lớp nhân dân yêu nước. Bên cạnh đó,

việc chăm lo đào tạo, bồi dưỡng để năng lực của nhân tài ngày càng được phát triển đóng góp cho sự nghiệp cách mạng rất được coi trọng.

** Việc tìm kiếm, phát hiện nhân tài*

Từ truyền thống “tiền cử, đề cử, thi cử” để tìm ra các bậc “hiền tài”, “kẻ sĩ”, người có “thực tài” ra giúp dân giúp nước của cha ông, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn mong mỏi, tha thiết tìm kiếm người “có tài, có đức” phục vụ cho sự nghiệp cách mạng. Cách mạng Tháng Tám năm 1945 vừa mới thành công, bối cảnh đất nước sớm gặp muôn vàn khó khăn thử thách, Người đã viết: “Việc chúng ta cần nhất bây giờ là: “Kiến thiết ngoại giao, kiến thiết kinh tế, kiến thiết quân sự, kiến thiết giáo dục. Vậy chúng tôi mong rằng đồng bào ta ai có tài năng và sáng kiến về những công việc đó, lại sẵn lòng hăng hái giúp ích nước nhà thì xin gửi kế hoạch rõ ràng cho Chính phủ” [67, tr.114]. Như vậy, đây có thể coi là biện pháp “đề cử” để tìm ra người có đức, có tài đóng góp công sức của mình cho sự nghiệp cách mạng. Ngày 20/11/1946 Người đăng bài Tìm người tài đức, Người chỉ rõ: “Nước nhà cần phải kiến thiết, kiến thiết cần có nhân tài. Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức” [67, tr.504]. Theo Người, chính trong quá trình lao động sản xuất thì nhân tài sẽ xuất hiện ngay trong đồng bào, trong nhân dân. Người yêu cầu các địa phương phải: “lập tức điều tra nơi nào có người tài đức, có thể làm được những việc ích nước lợi dân, thì phải báo cáo ngay cho Chính phủ biết... Hạn trong một tháng, các cơ quan địa phương phải báo cáo cho đủ” [67, tr.504]. Đây là biện pháp đề cử nhân tài của các địa phương cho Chính phủ. Các biện pháp tự đề cử và đề cử rất linh hoạt, mềm dẻo, coi trọng nhân tài như trên đã giúp Chính phủ phát hiện, tìm kiếm, thu hút đông đảo nhân tài trong nước, nhân tài là người Việt Nam định cư ở nước ngoài về nước phục vụ cho mục đích kháng chiến và kiến quốc nước nhà. Hai bài viết “*Nhân tài và kiến quốc*; *Tìm người tài đức*” của Chủ tịch Hồ Chí Minh được ví như “*chiếu cầu hiền*” với mục đích cao cả là tìm kiếm có đức, có tài đóng góp tài năng của mình cho đất nước, cho sự nghiệp cách mạng.

** Về đối tượng nhân tài được thu hút*

Sau khi đã xác định được các phẩm chất của nhân tài, với lòng thiết tha chân thành tìm kiếm nhân tài, công việc quan trọng tiếp theo là thu hút nhân tài để họ ra sức cống hiến tài năng, đức độ cho cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh quan niệm, cần thu hút, tập hợp nhân tài trong mọi tầng lớp nhân dân, kể cả người đã từng làm việc trong chế độ cũ, cả người trong Đảng và ngoài Đảng, người Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài. Người kêu gọi: Chúng ta phải tìm những người có tài năng thật sự, không cứ đảng viên hay ngoài đảng, miễn là người có đức, có tài, có lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Theo tác giả luận án, đây là nét đặc sắc trong nghệ thuật “thu hút” tiến tới “trọng dụng” nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Từ những quan điểm, tư tưởng của Người, Đảng, Chính phủ và các địa phương đã ra sức tìm kiếm, phát hiện, thu hút, không bỏ sót nhân tài để phục vụ sự nghiệp cách mạng.

2.2.2.2. Về trọng dụng nhân tài

** Về cách thức trọng dụng nhân tài*

Ngay sau khi Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quan tâm việc sử dụng, phân bổ nhân tài, Người nói: “Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài phát triển ngày càng thêm nhiều” [67, tr.114]. Để trọng dụng nhân tài đạt hiệu quả cao trong công việc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra cách thức trọng dụng nhân tài như sau:

Thứ nhất là, phải tùy tài mà dùng người.

Đây là quan điểm rất quan trọng khi bố trí nhân tài vào các vị trí công việc mà bản thân họ có khả năng, từ đó sẽ phát huy tối đa các tố chất để tạo ra hiệu quả cao nhất cho công việc được giao. Quan niệm này được Người nêu rõ trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* được viết tháng 10 năm 1947, Người viết: “Khi cất nhắc một cán bộ, cần phải xét rõ người đó có gần gũi quần chúng, có được quần chúng tin cậy và mến phục không. Lại phải xem người ấy ứng với việc gì. Nếu người có tài mà dùng không đúng tài của họ cũng không được việc. Nếu cất nhắc không cẩn thận, không khỏi đem người bô lô, bô la, chỉ nói mà không biết làm, vào những địa vị

lãnh đạo. Như thế rất có hại” [68, tr.314]. Người nói *phải khéo dùng cán bộ*, chữ “khéo” ở đây thể hiện nghệ thuật dùng người, quyết định đến sự thành hay bại của sự nghiệp cách mạng, Người cho rằng: “Không có ai cái gì cũng tốt, cái gì cũng hay. Vì vậy, chúng ta phải khéo dùng người, sửa chữa những khuyết điểm cho họ, giúp đỡ ưu điểm của họ. Thường chúng ta không biết tùy tài mà dùng người. Thí dụ: thợ rèn thì bảo đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao. Thành thử hai người đều lúng túng. Nếu biết tùy tài mà dùng người, thì hai người đều thành công” [68, tr.314]. Người nhắc nhở cần phân tích kỹ lưỡng, đúng đắn tài năng của nhân tài để trọng dụng, từ đó nhân tài sẽ phát huy tối đa năng lực của bản thân cống hiến cho đất nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh có một quan điểm rất sâu sắc về cách thức dùng người: “dùng người như dùng mộc”. Người có tài năng cũng như cây có gỗ tốt. Phải khéo léo dùng cho đúng chỗ, đúng việc thì mới phát huy được tài năng, phải biết tùy tài mà dùng người ắt sẽ thành công. Quan điểm này thể hiện sự tôn trọng đối với phẩm chất và năng lực của mỗi người. Việc sử dụng nhân tài phải dựa trên sự hiểu biết sâu sắc về sở trường, sở đoản của họ, giao đúng việc, đặt đúng vị trí để họ có thể phát huy tối đa khả năng. Người rất linh hoạt, bao dung, không cứng nhắc trong việc đánh giá năng lực, bố trí nhân tài vào công việc phù hợp nhất: “Việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe miễn là không phản lại quyền lợi của dân chúng, tài to ta dùng làm việc tài to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực việc gì ta đặt vào việc ấy” [67, tr.43]. Như vậy, việc “*khéo dùng nhân tài, tùy tài mà giao việc, tài to, tài nhỏ*” đã nói lên quan điểm của Người về nghệ thuật trọng dụng nhân tài ngay từ những ngày đầu của công cuộc kháng chiến cứu quốc.

Thứ hai là, phải giao quyền cho nhân tài

Như đã trình bày ở trên, sau khi tìm kiếm, phát hiện và thu hút được nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phân tích, đánh giá khách quan năng lực của nhân tài để giao đúng người, đúng việc. Cái *tài to, tài nhỏ* mà Người nói thể hiện phương sách dụng nhân tài rất mềm dẻo, linh hoạt để nhân tài phát huy được sở trường mà cống hiến. Khi đã giao việc cho nhân tài thì Người thực sự quý trọng, đặt niềm tin và

giao quyền cho nhân tài. Theo tác giả luận án, ngoài bốn trọng là *trọng thị, trọng tín, trọng đãi, trọng vệ* mà một số nhà khoa học đã nêu ra trong các hội thảo thời gian qua bàn về trọng dụng nhân tài, cần có thêm *trọng quyền*. Công tác cán bộ là công tác then chốt, là cái gốc của Đảng, của tổ chức. Cách mạng sẽ không thể thành công khi không có lực lượng toàn dân tham gia trong đó các hạt nhân là cán bộ, là nhân tài được phân công, bố trí ở các khâu công việc quan trọng. Khi cuộc kháng chiến toàn quốc bắt đầu được một thời gian, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã kêu gọi những người tài đức tham gia vào các công việc kháng chiến kiến quốc, họ được Bác thật sự tin tưởng, bố trí, phân công, giao các trọng trách, phụ trách công việc quan trọng của nước nhà, tiêu biểu như: Nhà khoa học Tạ Quang Bửu giữ chức Bộ trưởng Bộ Quốc phòng, Hoàng Minh Giám giữ chức Bộ trưởng Bộ Ngoại giao, Luật sư Phan Anh giữ chức Bộ trưởng Bộ Kinh tế... Những nhân tài được Người tin tưởng, giao việc, giao quyền đã nỗ lực cống hiến tài năng của mình, đóng góp sức lực cho sự nghiệp cách mạng.

Thứ ba là, phải quý trọng nhân tài

Việc tìm kiếm, phát hiện, thu hút nhân tài là một quá trình bền bỉ, nhiều khi gặp không ít khó khăn. Công việc tiếp theo sau khi đã phát hiện, thu hút nhân tài là làm như thế nào để nhân tài cống hiến tài năng của mình cho sự nghiệp cách mạng là việc rất khó. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm nhận thức được vấn đề này và dành sự quan tâm, quý trọng, tin tưởng để nhân tài cống hiến tài năng của mình cho đất nước. Trong nhiều bài viết, bài nói của mình, Người đều nhấn mạnh quan điểm: “Phải coi trọng nhân tài, trọng cán bộ” [68, tr.313]. Sự nghiệp cách mạng có phần đóng góp rất quan trọng của đội ngũ trí thức, Người thực sự yêu quý, trân trọng đội ngũ trí thức: “Đảng, Chính phủ và nhân dân ta rất yêu quý trí thức. Yêu quý những trí thức gắn lý luận với thực hành, những trí thức thật lòng, thật dạ phụng sự nhân dân, phụng sự kháng chiến” [69, tr.297]. Người coi trí thức là tài sản, là vốn liếng của dân tộc: “Trí thức là vốn liếng quý báu của dân tộc. Ở các nước khác như thế, ở Việt Nam càng như thế. Chứng thực là trong cuộc kháng chiến cứu quốc này, những người trí thức Việt Nam đã chung một phần quan trọng” [68, tr.184].

Quý trọng nhân tài không phân biệt người trong Đảng, ngoài Đảng, không bỏ sót nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh nói: Phong trào giải phóng sôi nổi, nảy nở ra nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật sự đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào cuộc kháng chiến cứu nước. Chúng ta phải tẩy sạch các bệnh kiêu ngạo, bệnh hẹp hòi. Người cũng đã phê bình một vài nơi không liên lạc, hợp tác với những nhân tài ngoài Đảng. Từ quan điểm trên của Người, rất nhiều trí thức, nhân tài ngoài Đảng được thu hút, trọng dụng, họ thực sự tin tưởng vào Bác, vào Đảng và Chính phủ để yên tâm cống hiến cho đất nước. Một số nhân tài tiêu biểu là trí thức, không phải đảng viên đã được Người lựa chọn, bổ nhiệm, giao trọng trách quan trọng như: Bộ trưởng Bộ Nội vụ Huỳnh Thúc Kháng, Bộ trưởng Bộ Giáo dục Nguyễn Văn Huyên, Bộ trưởng Bộ Y tế Hoàng Tích Trí, Bộ trưởng Bộ Tư pháp Vũ Đình Hòe, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao Hoàng Minh Giám. Thực tiễn cách mạng đã minh chứng những nhân tài trí thức ngoài Đảng được Bác quý trọng, tin tưởng đều xứng đáng với niềm tin của Người. Người tiếp tục nêu rõ: “Ta cần hợp tác với người ngoài Đảng... Cũng vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài, việc gì cũng ôm lấy hết. Ôm lấy hết thì cổ nhiên không làm nổi” [68, tr.278]. Như vậy, có thể thấy rằng Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quý trọng, tin tưởng nhân tài bằng tình cảm thực sự, bằng sự chân thành, cảm thông sâu sắc để nhân tài trong và ngoài Đảng tận tâm, tận lực cống hiến cho cách mạng.

Thứ tư là, thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ để trọng dụng nhân tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn: 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. Để cán bộ thật sự là người có ích cho sự nghiệp cách mạng thì công tác đánh giá cán bộ phải được tiến hành thường xuyên. Đánh giá cán bộ là công việc khó khăn, phức tạp nhất, dễ gặp vướng mắc. Do đó cần thực sự khách quan, công tâm, có quan điểm toàn diện để đưa ra kết luận xác đáng về đức và tài của nhân tài. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, người lãnh đạo nên lắng nghe ý kiến của quần chúng nhân dân khi nhận xét nhân tài: “Đối với

cán bộ cũng vậy. Cán bộ nào tốt, cán bộ nào xấu, cán bộ nào có lỗi lầm mà có thể sửa đổi, ai làm việc gì hay, việc gì quấy, dân chúng cũng do cách so sánh đó, mà họ biết rõ ràng. Vì vậy, để cho dân chúng phê bình cán bộ, dựa theo ý kiến họ mà cất nhắc cán bộ, nhất định không xảy ra việc thiên tư, thiên vị, nhất định hợp lý và công bằng. Đồng thời, do sự dè dặt của dân chúng, cán bộ và dân chúng đều tiến bộ” [68, tr.336].

Để tránh việc đánh giá cán bộ mắc sai lầm, chủ quan, Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Xem xét cán bộ, không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà toàn cả lịch sử, tất cả công việc của họ. Có người lúc phong trào cách mạng cao, họ vào Đảng, họ làm việc rất hăng, nhưng lúc phong trào hơi khó khăn thì đâm ra hoang mang” [68, tr.318]. Để đánh giá cán bộ, theo Người phải biết rõ cán bộ: “Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra” [68, tr.314]. Trong khi đánh giá, trọng dụng nhân tài, phải kiên quyết chống lại bệnh hẹp hòi, chia rẽ, bè phái trong Đảng và trong công tác cán bộ của Đảng. Người đã chỉ rõ: Vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài. Nếu còn bệnh bè phái, kéo bè kéo cánh, chia rẽ thì sẽ gây ra tác hại cho Đảng: “Từ bè phái mà đi đến chia rẽ... Bệnh này rất tai hại cho Đảng. Nó làm hại đến sự thống nhất. Nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình. Nó làm mất sự thân ái, đoàn kết giữa đồng chí. Nó gây ra những nghi ngờ” [68, tr.297].

Như vậy, khi đánh giá cán bộ cần phải hiểu cán bộ, biết rõ cán bộ, phải thật sự khách quan công tâm, tránh vội vàng cảm tính, tránh gây chia rẽ, bè phái, tránh chủ nghĩa cá nhân để lựa chọn những người có tài, có đức cho Đảng, cho sự nghiệp chung của cách mạng.

** Về chính sách đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh nhân tài*

Cách mạng Tháng Tám năm 1945 vừa mới thành công, vận mệnh đất nước gặp nhiều khó khăn, thách thức. Nền tài chính nước nhà cạn kiệt, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã rất trăn trở về chính sách trọng dụng nhân tài, trong đó nổi bật là vấn đề

tiền lương của đội ngũ trí thức. Trong buổi tiếp đón Liên đoàn Giáo dục Việt Nam ngày 08/11/1946, Người nói: Khi nào nền tài chính dồi dào, Chính phủ phải suy nghĩ ngay đến giáo viên, là những người từ tầng lớp dưới đến tầng lớp trên lĩnh trách nhiệm đào tạo nhân tài cho đất nước. Vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về chính sách đãi ngộ cho nhân tài, trí thức, Đảng và Nhà nước đã từng bước xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, trọng dụng, tôn vinh, khen thưởng nhân tài cho phù hợp với từng thời kỳ cách mạng. Đảng đã chỉ rõ: “Trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến; có chính sách đặc biệt với nhân tài của đất nước” [26, tr.91]. Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đúng đắn, đủ mạnh, không chỉ có sức lôi cuốn, tác động mạnh mẽ tới nhân tài mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với việc thu hút, trọng dụng nhân tài bền vững cho đất nước và các địa phương.

** Về môi trường, điều kiện làm việc của nhân tài*

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh việc tạo ra môi trường làm việc thật sự dân chủ, cởi mở, tôn trọng và tin tưởng lẫn nhau để nhân tài có thể phát huy hết khả năng sáng tạo. Người luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ trí thức, văn nghệ sĩ và những người có đóng góp cho đất nước. Sự đãi ngộ xứng đáng và sự ghi nhận công lao là những yếu tố quan trọng để giữ chân và phát triển nhân tài. Sau khi nhân dân ta giành được chính quyền trong Cách mạng Tháng Tám năm 1945, đất nước sớm bước vào công cuộc kháng chiến, kiến quốc. Chủ tịch Hồ Chí Minh thường xuyên quan tâm tới môi trường, điều kiện làm việc của trí thức, nhân tài để họ tập trung sức lực, trí tuệ vào công việc nghiên cứu, phát minh, không bị chi phối bởi những lo âu nhỏ lẻ, vật vãnh, sự vụ, gây mất thời gian và trí não quý giá của mình. Người đã nói với nhân tài Trần Đại Nghĩa: *Nếu vì lý do nào đó, ảnh hưởng đến công việc của chú, thì chú báo cáo cho Bác biết.* Môi trường tốt, điều kiện làm việc thuận lợi là một trong các nhân tố quyết định để thu hút và trọng dụng nhân tài trong từng thời kỳ cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu rõ: “Tur túng - Kéo bè, kéo cánh, bà con bạn hữu mình, không tài năng gì cũng kéo vào chức này chức nọ. Người có tài đức, nhưng không vừa lòng mình thì đẩy ra ngoài. Quên rằng

là việc công, chứ không phải việc riêng gì dòng họ của ai” [67, tr.65]. Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc*, Người viết: “Xử thế từ xưa không phải dễ. Mà nay xử thế khó khăn hơn”. Để khắc phục tình trạng mất đoàn kết, kìm hãm, kèn cựa nhân tài, theo Người, trách nhiệm của người lãnh đạo, người quản lý rất quan trọng. Nếu lãnh đạo khéo thì tài nhỏ cũng có thể hóa thành tài to, lãnh đạo không khéo thì tài to cũng hóa thành tài nhỏ. Người cho rằng: “Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang nhất định không ai phục tùng mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào” [68, tr.321].

Người lãnh đạo quản lý mà công tâm, cất nhắc nhân tài đúng vị trí, vì công tác, vì tài năng thì công việc nhất định chạy. Để nêu cao trách nhiệm của người lãnh đạo quản lý, theo Người, bắt buộc phải thực hiện việc báo cáo cất nhắc, sử dụng nhân tài: “Muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần sửa chữa cách lãnh đạo, thí dụ: bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài” [68, tr.281]. Như vậy, muốn trọng dụng nhân tài thì phải có cách lãnh đạo phù hợp, phải tạo ra được môi trường làm việc dân chủ, bình đẳng, tôn trọng sự sáng tạo, chấp nhận sự khác biệt để tìm tòi cái mới, không có ganh ghét, đố kỵ để nhân tài yên tâm cống hiến.

** Về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài*

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ chú trọng đến việc thu hút mà còn đặc biệt quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng để phát triển nhân tài. Người cho rằng cần phải tạo điều kiện để họ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức. Việc phát hiện và bồi dưỡng nhân tài trẻ cũng được Người đặc biệt coi trọng, coi đó là sự chuẩn bị cho tương lai của đất nước. Việc phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng, giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là một quy trình khoa học, khép kín. Muốn trọng dụng được nhân tài đã thu hút được và chuẩn bị nhân tài cho tương lai của đất nước thì cần có chiến lược lâu dài, chính sách đồng bộ về giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

Nhận thức sớm được vấn đề này, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã không ngừng chăm lo bồi dưỡng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng. Ngay từ năm 1930, Người đã

ra khẩu hiệu: “Thực hành giáo dục toàn dân” [66, tr.22]. Trong phiên họp đầu tiên của Chính phủ nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu ra các nhiệm vụ cấp bách, trong đó nêu rõ sự cần thiết phải thanh toán nạn dốt, nạn mù chữ: “Nạn dốt là một trong những phương pháp độc ác mà bọn thực dân dùng để cai trị chúng ta” và “Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu” [67, tr.7]. Người nói rõ: “Dốt thì đại, đại thì hèn” [70, tr.125]. Chính vì vậy, Người đã kêu gọi mọi người hăng hái thi đua học tập để đưa dân tộc ta trở thành một dân tộc thông thái. Mục tiêu của giáo dục là toàn diện để phát triển con người toàn diện, đây chính là nét đặc sắc trong tư tưởng của người về giáo dục, Người nói: “Phải chú trọng đủ các mặt, đạo đức cách mạng, giác ngộ xã hội chủ nghĩa, văn hóa, kỹ thuật, lao động và sản xuất” [71, tr.647]. Về phương pháp giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng, Người nhấn mạnh: “Nhà trường gắn chặt với xã hội, học đi đôi với hành” [72, tr.746]. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng lưu ý đến việc cần phải có sự kiểm tra, giám sát và đánh giá công tâm đối với việc sử dụng nhân tài, tránh tình trạng bè phái, cục bộ hoặc sử dụng người không đúng năng lực. Việc khen thưởng kịp thời những người có thành tích và phê bình những sai sót cũng là một phần quan trọng trong tư tưởng của Người về quản lý nhân sự.

Các chỉ dẫn nêu trên trong tư tưởng Hồ Chí Minh mà chúng tôi đã tìm tòi, chất lọc, bước đầu hệ thống hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài.

2.2.3. Đối tượng, chủ thể, nội dung và phương thức thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh

**** Đối tượng nhân tài cần được thu hút, trọng dụng***

Như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tinh tường nhìn ra, nhân tài thường sinh sống, hoạt động lẫn, ẩn trong nhân dân, trong số những người lao động bình thường ở khắp mọi vùng miền đất nước, và cả ở nước ngoài. Nhân tài được thu hút, trọng dụng thường ở hai cấp độ: quốc gia và địa phương.

Ở cấp quốc gia lại bao gồm: những người ở trong nước là những nhân tài được đào tạo tại chỗ, đã kinh qua thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội, đấu tranh bảo

vệ chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc. Họ là những người hàng đầu cần được thu hút và xứng đáng được hưởng mức đãi ngộ, trọng dụng cao.

Lịch sử thế kỷ 20 đầy biến động đối với dân tộc Việt Nam đã để lại hậu quả là đã có nhiều thế hệ người Việt Nam vì các lý do khác nhau đã buộc phải di cư đến nhiều quốc gia trên thế giới, chủ yếu thuộc khu vực châu Âu, Bắc Mỹ, Đông Bắc Á, là những nơi có nền kinh tế, văn minh phát triển cao trên thế giới. Trong những thập niên đầu thế kỷ 21, do Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng vào đời sống toàn cầu, nhiều người trẻ Việt Nam có cơ hội ra nước ngoài học tập, làm việc và ở lại định cư ngay ở nước sở tại. Trong số họ có không ít người tài, đây chính là những đối tượng *ngoài nước* cần được thu hút về nước làm việc, cống hiến.

Ở cấp địa phương. Nhân tài được thu hút, trọng dụng ở địa phương bao gồm:

- *Nhân tài trong tỉnh:* Đây là những người tại chỗ, đang sinh sống, làm việc tại địa phương, các cơ quan, doanh nghiệp trong tỉnh, đối tượng này gồm có hai nhóm:

Một là, những người đang làm việc tại các cơ quan đơn vị ngoài khu vực Nhà nước trên địa bàn tỉnh. Đây là đối tượng cần thu hút, trọng dụng đến làm việc tại các cơ quan, đơn vị của hệ thống chính trị, cơ quan, doanh nghiệp (nói chung là khu vực công) của tỉnh.

Hai là, những cán bộ, công chức trẻ đã được tuyển dụng vào làm việc trong hệ thống chính trị, cơ quan, doanh nghiệp của tỉnh. Đây là đối tượng cần được quan tâm kiểm tra, theo dõi sự phát triển các tố chất về trí tuệ, kỹ năng, phẩm chất đạo đức để bồi dưỡng, đào tạo, tạo nguồn nhân tài trong tương lai, nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- *Nhân tài ngoài tỉnh:* Đây là những người đang làm việc ở ngoài địa phương, đối tượng này gồm có hai nhóm:

Một là, nhân tài là người làm việc có hiệu quả cao ngoài tỉnh, đang công tác tại các địa phương trên cả nước. Những sinh viên, học viên tốt nghiệp chính quy đạt loại xuất sắc trở lên tại các cơ sở đào tạo uy tín trong nước.

Hai là, nhân tài là người Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài, những sinh viên, học viên, các nhà khoa học trẻ đang học tập, nghiên cứu tại các cơ sở đào tạo có uy tín ở ngoài nước. Đây là nhóm nhân tài cần có chính sách chuyên biệt để thu hút, trọng dụng.

** Chủ thể thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh*

- Đảng, Nhà nước và Bộ ban ngành ở Trung ương là chủ thể cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh để xây dựng, ban hành và triển khai các chủ trương, chính sách lớn về thu hút, trọng dụng nhân tài tầm vĩ mô trên phạm vi toàn quốc.

- Ở các địa phương: Chủ thể là các cấp ủy, chính quyền địa phương như tỉnh ủy, thường xuyên là Ban Thường vụ và Thường trực Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Sở ban ngành ở tỉnh. Các chủ thể này cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài thành chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài và tổ chức thực hiện trên địa bàn tỉnh.

** Nội dung thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh*

Trong bối cảnh Việt Nam hiện nay nói chung và các địa phương nói riêng, để thu hút, trọng dụng nhân tài đạt hiệu quả cao nhất, cần chú ý thực hiện những nội dung sau:

- *Cần tạo dựng môi trường làm việc thực sự hấp dẫn:* ở đây không chỉ là vấn đề lương thưởng, mà còn là cơ hội phát triển bản thân của nhân tài, họ cần được thử thách trong những dự án lớn, được làm việc trong môi trường sáng tạo, tôn trọng và có văn hóa hợp tác cao. Cần xây dựng và thực hiện cơ chế đãi ngộ xứng đáng, cạnh tranh được với các nước trong khu vực và trên thế giới, đặc biệt trong những ngành nghề mũi nhọn, công nghệ cao.

- *Xây dựng cơ chế tuyển dụng và đánh giá minh bạch, công bằng:* Loại bỏ mọi hình thức tuyển người theo lối "con ông cháu cha", ưu ái không dựa trên năng lực thực tế. Quá trình tuyển dụng phải dựa trên năng lực, phẩm chất và tiềm năng đóng góp của ứng viên. Xây dựng và thực hiện hệ thống đánh giá hiệu quả công việc khách quan, công bằng, làm cơ sở để khen thưởng, thăng tiến và tạo động lực cho nhân tài phát triển.

- *Đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và đào tạo:* Nâng cao chất lượng giáo dục ở tất cả các cấp học, tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, có kiến thức chuyên môn vững vàng và kỹ năng mềm cần thiết. Xây dựng và thực hiện các chính sách hỗ trợ, khuyến khích tài năng trẻ phát triển, tạo cơ hội cho họ được học tập, nghiên cứu ở trong và ngoài nước.

- *Khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới:* Tạo ra môi trường mà ở đó những ý tưởng mới, những giải pháp sáng tạo được trân trọng và có cơ hội được thử nghiệm, ứng dụng vào thực tế. Xây dựng và thực hiện cơ chế hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, khuyến khích các doanh nghiệp đổi mới sáng tạo.

- *Tăng cường sự kết nối giữa nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội:* Nhà nước thực hiện tốt vai trò định hướng, xây dựng chính sách và tạo môi trường thuận lợi. Doanh nghiệp là nơi trực tiếp sử dụng và phát triển nhân tài, cần chủ động trong việc tìm kiếm, thu hút và đãi ngộ nhân tài. Các tổ chức xã hội có thể đóng vai trò cầu nối, phát hiện và giới thiệu nhân tài.

- *Chú trọng đến yếu tố văn hóa và đạo đức:* Bên cạnh năng lực chuyên môn, cần coi trọng phẩm chất đạo đức của người tài. Những người có tài nhưng không có đức sẽ gây ra những hệ lụy tiêu cực cho xã hội. Xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, đề cao giá trị cống hiến, trách nhiệm và lòng tự trọng nghề nghiệp.

** Phương thức thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh*

- *Về phương thức thu hút nhân tài.* Cần các định khách quan nhu cầu nhân lực của những cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị địa phương, trong các doanh nghiệp, các lĩnh vực đời sống xã hội cần phải có sự phát triển mạnh mẽ đi trước để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội chung của tỉnh. Trên cơ sở đó, đề ra các quy định về thu hút nhân tài, tổ chức tuyên truyền, vận động, tuyển dụng nhân tài về làm việc trong các cơ quan, đơn vị mà tỉnh có nhu cầu.

- *Về trọng dụng nhân tài.* Thực hiện các quy định của địa phương đối với việc trọng dụng nhân tài như: chính sách tiền lương, tôn vinh, khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm vào các vị trí công tác lãnh đạo, quản lý xứng đáng với phẩm chất, năng lực, kỹ năng của nhân tài. Tạo môi trường làm việc thuận lợi, cung cấp các

trang thiết bị cần thiết để nhân tài yên tâm làm việc, cống hiến tối đa trí tuệ, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Cần tiến hành thường xuyên việc sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm về thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh.

Thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh một cách sáng tạo và linh hoạt, kết hợp với những giải pháp phù hợp với bối cảnh mới, chắc chắn sẽ giúp Việt Nam và các tỉnh, thành phố khai thác tối đa nguồn lực con người, tạo động lực mạnh mẽ cho sự phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững.

2.3. Các nhân tố tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

2.3.1. Các nhân tố khách quan tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Thứ nhất là, sự quan tâm, coi trọng của Đảng và Nhà nước đến công tác thu hút, trọng dụng nhân tài

Từ khi ra đời, Đảng Cộng sản Việt Nam rất quan tâm đến công tác thu hút, trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng. Trong các thời kỳ lãnh đạo cách mạng, Đảng, Nhà nước luôn có chủ trương, chính sách thu hút và trọng dụng trí thức, nhân tài, những nhà khoa học, doanh nhân giỏi phục vụ sự nghiệp cách mạng. Khởi xướng sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước, để đưa đất nước từng bước thoát khỏi khủng hoảng kinh tế - xã hội, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng (năm 1986) đã nêu rõ sự cần thiết của việc phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài: 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 được phát hiện và sử dụng đúng lúc, đúng chỗ. Tại đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng (năm 1991), Đảng ta đã thông qua Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội và Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000, trong đó ghi rõ: Giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, bồi dưỡng nhiều người giỏi về khoa học, công nghệ, kinh doanh, quản lý kinh tế, xã hội... Nhà nước có chính sách toàn diện thực hiện giáo dục phổ cập phù hợp với yêu cầu và khả năng của nền kinh tế, phát triển năng khiếu, bồi dưỡng nhân tài. Văn kiện đại

hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII (6/1996) đã nêu: Cùng với khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Đại hội khẳng định: phải sớm xây dựng chiến lược cán bộ của thời kỳ mới. Triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội VIII, ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) đã thông qua Nghị quyết số 03-NQ/HNTW về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết nhấn mạnh: Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng ta đã dày công đào tạo, huấn luyện, xây dựng được một đội ngũ cán bộ tận tụy, kiên cường, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ qua các giai đoạn cách mạng. Đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi Đảng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. Tại đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX (4/2001) Đảng ta đã khẳng định: Có quy hoạch và chính sách tuyển chọn người giỏi, đặc biệt chú ý trong con em công nhân và nông dân, để đào tạo ở các bậc đại học và sau đại học. Tăng ngân sách nhà nước cho việc cử người đi đào tạo ở các nước có nền khoa học và công nghệ tiên tiến, khuyến khích việc du học tự túc. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X (2006) Đảng chủ trương: “Thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng. Thu hút chuyên gia, đặc biệt là chuyên gia giỏi người Việt Nam định cư ở nước ngoài tham gia giảng dạy, phát triển khoa học và công nghệ ở Việt Nam” [25, tr.212]. Cụ thể hóa 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 phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng người có tài năng. Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2011 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.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2011) của Đảng nhấn mạnh: Thực hiện đồng bộ chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng nhân tài khoa học, công nghệ; bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, đãi ngộ xứng đáng những cống hiến của tri thức; có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước. Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị khóa XI về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Nghị quyết nhấn mạnh mục tiêu: Xây dựng cơ chế, chính sách đủ sức thu hút sinh viên tốt nghiệp, cán bộ khoa học trẻ có trình độ cao, phẩm chất tốt, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; bảo đảm an ninh, quốc phòng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế để từng bước đào tạo, bồi dưỡng thành nhân tài cho đất nước. Tại đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII (2016) Đảng ta tiếp tục khẳng định: Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Phát triển giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. 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. Nghị định trên đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để các bộ, ngành và địa phương xây dựng, ban hành các quy định về tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/05/2018 của Ban Chấp hành Trung ương 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. Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 quy định cụ thể hơn là: 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. Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Nghị định nêu rõ trách

nhệm người đứng đầu trong việc rà soát, phát hiện người có tài năng trong hoạt động công vụ và các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng môi trường dân chủ, trang thiết bị làm việc thuận lợi. Đồng thời nêu rõ các quy định về quy hoạch, bổ nhiệm, chế độ tiền lương, chế độ phúc lợi và các chính sách khác đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021) của Đảng tiếp tục nhấn mạnh chủ trương: “Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức có phẩm chất tốt, chuyên nghiệp, tận tụy, phục vụ nhân dân” [28, tr.220-221]. Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về việc tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới, xác định tầm nhìn đến năm 2045. Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Quyết định nêu rõ mục tiêu chung là: Xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chính sách, giải pháp mạnh, đột phá để thu hút và trọng dụng nhân tài (cả trong và ngoài nước) đến năm 2030, tầm nhìn đến 2050. Ngày 31/12/2024 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 179/2024/NĐ-CP về quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Nghị định đã nêu rõ các nguyên tắc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng đối với người có tài năng. Trong đó nhấn mạnh chính sách ưu tiên trong tuyển dụng công chức, viên chức, trợ cấp thu hút lần đầu sau tuyển dụng; chính sách đào tạo, bồi dưỡng, chính sách về điều kiện làm việc; chính sách ưu tiên trong tuyển dụng và bố trí, sử dụng đối với chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành; chính sách tiến cử, công nhận cán bộ, công chức, viên chức có tài năng.

Thứ hai là, tác động toàn diện của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đến Việt Nam nói chung và các địa phương nói riêng.

Toàn cầu hóa là xu hướng tất yếu khách quan của thời đại. Mặt tích cực của toàn cầu hóa là mở ra nhiều cơ hội tăng trưởng kinh tế cho các quốc gia, các địa phương. Tuy nhiên, toàn cầu hóa cũng tạo ra thách thức không nhỏ tới việc di chuyển nguồn nhân lực, nhân tài giữa các vùng, lãnh thổ, các quốc gia có chính sách và môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi hơn. Toàn cầu hóa cũng kéo theo sự thay đổi về công nghệ. Đây là vấn đề rất quan trọng đặt ra cho Việt Nam nói chung và các tỉnh, thành phố nói riêng trong quá trình thu hút, trọng dụng nhân tài. Khi khoa học, công nghệ phát triển, người lao động bao gồm cả nhân tài cũng cần có chuyên môn cao, kỹ năng phù hợp để đáp ứng nhu cầu công việc. Chính vì vậy cần có chiến lược dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đã thu hút và đang làm việc tại tỉnh để họ có điều kiện tiếp thu tri thức khoa học, công nghệ mới.

Thứ ba là, cạnh tranh quốc tế trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài

Trong giai đoạn ngày nay, việc cạnh tranh nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, phẩm chất, kỹ năng tốt đang diễn ra không những ở nội tại các quốc gia, mà còn mang tính cạnh tranh toàn cầu. Kể cả các nước phát triển, họ đã dành nguồn lực tài chính dồi dào để thu hút, trọng dụng nhân tài. Điển hình là nước Mỹ. Trải qua lịch sử phát triển đất nước trên mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Để có được thành tựu to lớn như ngày hôm nay, nước Mỹ đã thu hút được nhiều nhân tài, đặc biệt là các nhà khoa học và các chuyên gia công nghệ hàng đầu thế giới đã tới Mỹ làm việc. Nước Mỹ đã sớm thông qua “Luật về sức cạnh tranh”, đây là bộ luật nhằm tăng cường cả về số lượng lẫn chất lượng của nguồn nhân lực có trình độ cao cho sự phát triển bền vững của nước Mỹ: “Nhiệm vụ quan trọng và cấp bách của Mỹ là thu hút nhân tài trên khắp thế giới về Mỹ làm việc”[56, tr.210]. Để thực hiện nhiệm vụ trên chính phủ Mỹ đã có chính sách trả lương cao cho các nhà khoa học hàng đầu là người nước ngoài đến Mỹ làm việc. Ngay từ những năm 2011, lương của giáo sư đại học ở Mỹ khoảng 100.000 đến 250.000 đôla Mỹ/năm; trong khi đó tại Việt Nam lương của giáo sư đại học thời điểm trên cao nhất khoảng 5000 đôla Mỹ/năm. Với chính sách đãi ngộ vượt trội như trên, rất nhiều nhà khoa học, các giáo sư ở các nước sẵn sàng tới Mỹ làm việc nếu có cơ hội. Tại Nhật Bản, năm

2001 đã đầu tư 100 tỷ yên để khởi công xây dựng “Làng nghiên cứu giao lưu đại học quốc tế”. Đây là Trung tâm sáng tạo tri thức mới, mục đích tạo cho nước Nhật có bước tiến quan trọng về khoa học và công nghệ cao. Năm 2008, Thủ tướng Nhật Bản Yasuo Fukuda đã đưa ra chủ trương thu hút nhiều lao động có trình độ cao, chuyên gia nước ngoài tới Nhật Bản làm việc. Bên cạnh việc trả mức lương cao để thu hút người nước ngoài có trình độ cao, Nhật Bản còn tạo điều kiện cho người thân của họ được hưởng các dịch vụ ưu đãi về dịch vụ, y tế, định cư lâu dài. Các nước khác như Trung Quốc, Hàn Quốc.. đều ban hành và triển khai các chính sách thu hút, đãi ngộ vượt trội để thu hút nhân tài trên thế giới đến làm việc. Như vậy, có thể thấy rằng, cạnh tranh quốc tế gay gắt về thu hút nhân tài có tác động quan trọng tới chính sách thu hút, đãi ngộ, giữ chân nhân tài ở Việt Nam.

2.3.2. Các nhân tố chủ quan tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Thứ nhất là, điều kiện về cơ sở hạ tầng kinh tế, khoa học - kỹ thuật và dịch vụ là sự cụ thể hóa nhân tố môi trường kinh tế - xã hội nói chung nêu trên.

Việc phát hiện, thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài làm việc cống hiến cho tỉnh là một quá trình lâu dài, liên tục. Để nhân tài sau khi thu hút về tỉnh phát huy tối đa sở trường, cống hiến lâu dài cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, ngoài sự quan tâm của lãnh đạo, cấp ủy, chính quyền tỉnh, thì nhân tài cần có điều kiện làm việc tốt như hệ thống phòng thí nghiệm, thực hành tiên tiến, thư viện hiện đại, các cơ sở khám chữa bệnh, các cơ sở giáo dục và đào tạo cùng các dịch vụ khác. Điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước và địa phương ngày càng phát triển, thu nhập, mức sống của người lao động nói chung và nhân tài nói riêng ngày càng tăng lên, do đó yêu cầu về chất lượng dịch vụ ngày càng cao. Việc cung ứng dịch vụ công nếu không đáp ứng được sẽ ảnh hưởng tới quyền, lợi ích của người dân, tới nguồn nhân lực chất lượng cao. Thực tế hiện nay cho thấy, do chưa đáp ứng được yêu cầu điều kiện về kết cấu hạ tầng kinh tế, dịch vụ, vì vậy nhiều nhân tài làm việc ở Việt Nam nói chung và các tỉnh, thành phố nói riêng phải đi đến nơi khác có điều kiện hưởng thụ dịch vụ vui

chơi, giải trí, du lịch, mua sắm tốt hơn. Nếu tình trạng trên không sớm được nhận thức và thay đổi sẽ tác động tới chất lượng cuộc sống của nhân tài, chuyên gia đầu ngành.

Thứ hai là, chất lượng giáo dục và đào tạo.

Chất lượng giáo dục và đào tạo của các cơ sở giáo dục, đào tạo trong tỉnh và ngoài tỉnh vừa là nhân tố khách quan vừa là nhân tố chủ quan tác động đến công tác thu hút và trọng dụng nhân tài. Giáo dục và đào tạo được Đảng, Nhà nước ta xác định là quốc sách hàng đầu, được ưu tiên giải quyết trước so với nhiều mục tiêu kinh tế - xã hội khác. Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, khoa học là yếu tố vật chất quan trọng nhất, quyết định nhất của lực lượng sản xuất, trong đó có con người lĩnh hội và sử dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật và công nghệ vào quá trình sản xuất. Do ảnh hưởng của lối học khoa cử truyền thống, việc học không gắn với thực hành, học để thi, ít quan tâm tới sáng tạo khoa học và công nghệ đã làm cho việc học tập của một bộ phận học sinh, sinh viên, học viên cao học, nghiên cứu sinh quá nặng về lý thuyết. Chuẩn đầu ra của một số cơ sở giáo dục đại học không gắn việc áp dụng kết quả học tập, nghiên cứu với vận dụng vào thực tiễn, không giải quyết các vấn đề về chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ mà thị trường lao động luôn yêu cầu. Nhận xét về vấn đề này, báo cáo tổng kết đề tài khoa học cấp bộ năm 2013 về công tác thu hút và sử dụng nhân tài ở các tỉnh đồng bằng Sông Hồng cho rằng: “Hầu hết sinh viên các trường đại học kỹ thuật và công nghệ trong vùng, sau khi tốt nghiệp ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu sản xuất công nghiệp có công nghệ tương đối hiện đại. Giáo dục và đào tạo như vậy, sẽ chỉ có được các nhân tài nhưng chưa đúng nghĩa và khó so sánh được với nhân tài của các nước có trình độ phát triển trong vùng và thế giới” [34, tr.65-66].

Thứ ba là, nguồn lực tài chính là nhân tố quan trọng đảm bảo thực hiện thành công chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

Nguồn lực tài chính là một trong những nhân tố then chốt để thu hút, trọng dụng nhân tài. Nếu nguồn lực tài chính của tỉnh dồi dào, bền vững sẽ tạo điều kiện về tài chính cần thiết để xây dựng các chính sách đủ mạnh, đủ hấp dẫn lôi cuốn, thu hút được nguồn nhân lực, nhân tài chất lượng cao về làm việc. Trong đó, đặc biệt

chú trọng chính sách tiền lương, khen thưởng, chính sách về đào tạo phát triển, bồi dưỡng nhân tài sau khi thu hút, tổ chức các sinh hoạt tinh thần như vui chơi, nghỉ dưỡng, các hoạt động văn hóa, thể thao. Trên thực tế, tiền lương có vai trò rất quan trọng, ảnh hưởng đến việc thu hút, tuyển dụng và giữ chân nhân tài. Việc trả tiền lương, tiền thưởng phải được thực hiện đúng theo hợp đồng lao động. Khen thưởng là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh thành tích đối với cá nhân và tập thể có thành tích xuất sắc trong công tác quản lý và lao động sản xuất.

Thứ tư là, sự phù hợp giữa cá nhân với tổ chức.

Nhấn mạnh về vai trò quan trọng của con người trong sự phát triển của tổ chức, sự thành công hay thất bại không chỉ phụ thuộc vào các yếu tố công nghệ, nguồn lực tài chính mà chính là con người, Cascio, F. Wayne cho rằng: Tổ chức là do con người quản lý và gây dựng lên. Không có con người tổ chức không tồn tại. Sự đồng nhất, phù hợp giữa cá nhân và môi trường làm việc. Các cá nhân khi hoạt động trong tổ chức nhất định sẽ ước tính sự hòa hợp giữa tính cách, thái độ làm việc, ứng xử và các giá trị của bản thân với các giá trị, chuẩn mực, quy định, mục tiêu, quy trình và văn hóa tổ chức. Thực tế cho thấy, có những nhân tài có năng lực chuyên môn cao, quyết tâm cống hiến lớn cho đơn vị, nhưng sự hài lòng về mức độ đóng góp và lợi ích được hưởng thụ do tổ chức không phù hợp, những người này thường có ý định sẽ rời bỏ tổ chức. Do vậy, trong quá trình thu hút nhân tài, phải đẩy mạnh công tác truyền thông về chính sách tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài, cần kết hợp các yêu cầu về năng lực chuyên môn, kỹ năng gắn với sự hài hòa các đặc điểm cá nhân và tổ chức. Bắc Ninh là một tỉnh thuộc Đồng bằng Bắc bộ, cái nôi hình thành, phát triển của dân tộc Việt Nam và văn hóa Việt. Truyền thống quý trọng hiền tài, tôn vinh nhân tài của cha ông đã thấm sâu vào đời sống văn hóa tinh thần của người dân Kinh Bắc. Tuy nhiên, những phong tục tập quán lạc hậu, đồ kỵ với người giỏi hơn mình vẫn còn tồn tại trong một số cán bộ, đảng viên. Điều này đang ảnh hưởng đến quá trình tuyển chọn, sử dụng nhân tài. Thực tế cho thấy, bên cạnh việc người có năng lực chuyên môn cao được tuyển dụng, thu hút về tỉnh làm việc, hàng năm số cán bộ, công chức, viên chức chuyển sang tỉnh khác làm việc cũng không ít. Từ đó tác động tới số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tài năng của tỉnh.

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2, tác giả đã làm rõ cơ sở lý luận về thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Tác giả phân tích nội hàm các khái niệm liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài và mối liên hệ giữa các khái niệm đó; phân tích cơ sở hình thành và nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài; phân tích các nhân tố khách quan và chủ quan tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, cụ thể là:

Từ việc phân tích các khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu của luận án, tác giả đã phân tích, luận giải các khái niệm cốt lõi như: “nhân tài”, “thu hút nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, “trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, “thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở địa phương”. Tác giả đã chỉ rõ mối quan hệ biện chứng, tác động lẫn nhau giữa các khái niệm cơ bản trên, trong đó “thu hút” là tiền đề, là cơ sở để “trọng dụng” nhân tài. Kết quả của việc “trọng dụng nhân tài” là cơ sở, là thước đo để “thu hút nhân tài”, mời gọi nhân tài về làm việc góp phần phát triển kinh tế - xã hội cho quê hương, đất nước. Tác giả đã chỉ rõ các tiêu chí cơ bản để xác định nhân tài, bao gồm: trình độ trí tuệ, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và kết quả hoạt động.

Tác giả đã phân tích vai trò của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội. Xác định các tiêu chí để nhân tài đóng góp năng lực của mình cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Tác giả tập trung nghiên cứu, phân tích cơ sở hình thành và nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài. Trong đó nhấn mạnh, khi đến với chủ nghĩa Mác - Lênin, Người coi đó là cảm nang thần kỳ để giải phóng dân tộc, xây dựng đất nước, là cội nguồn cơ sở hình thành tư tưởng của Người về thu hút, trọng dụng nhân tài. Từ đó, Người đưa ra hệ thống tư tưởng về thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ sự nghiệp cách mạng.

Đảng, Nhà nước và các địa phương đã cụ thể hóa tư tưởng của Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài thành chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Bên cạnh những mặt thuận lợi trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài, tác giả đã

phân tích các nhân tố khách quan và chủ quan tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Trong đó, các nhân tố chủ quan như: Điều kiện kết cấu hạ tầng kinh tế, khoa học kỹ thuật và dịch vụ; chất lượng giáo dục và đào tạo; nguồn lực về tài chính; sự phù hợp giữa cá nhân với tổ chức; môi trường, điều kiện làm việc đang trực tiếp tác động đến chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh hiện nay.

CHƯƠNG 3

THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở TỈNH BẮC NINH HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH, THỰC TRẠNG - NGUYỄN NHÂN

3.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, văn hóa và nguồn nhân lực của tỉnh Bắc Ninh

Trong tiết này luận án sẽ cung cấp một bức tranh tổng thể về các yếu tố nền tảng của tỉnh Bắc Ninh, từ đó làm nổi bật những yêu cầu mới đặt ra đối với thu hút, trọng dụng nhân tài trong bối cảnh mới hiện nay trên địa bàn tỉnh.

3.1.1. Vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội, văn hóa tỉnh Bắc Ninh

** Vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên*

Vùng đất Bắc Ninh với tên gọi xa xưa là Kinh Bắc đã hình thành từ lâu đời nhưng phải đến thời nhà Nguyễn (năm 1823) mới được mang tên Bắc Ninh. Theo dòng lịch sử cấp hành chính của Bắc Ninh có các tên gọi khác nhau như: Bộ, Lộ, Trấn. Đến năm 1831, trấn Bắc Ninh được đổi thành tỉnh Bắc Ninh. Kể từ đây, Bắc Ninh chính thức có tên trên bản đồ theo đơn vị hành chính là một tỉnh của nước Việt Nam. Năm 1963, tỉnh Bắc Ninh được sáp nhập với tỉnh Bắc Giang thành tỉnh Hà Bắc. Từ ngày 01/01/1997 tỉnh Bắc Ninh được tái lập với tên gọi Bắc Ninh. Trước bối cảnh mới, tình hình mới, với khát vọng mới trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, Nghị quyết số 202/2025/QH15 của Quốc Hội được thông qua ngày 12/6/2025 đã quy định về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh. Nghị quyết nêu rõ: Sắp xếp toàn bộ diện tích tự nhiên, quy mô dân số của tỉnh Bắc Giang và tỉnh Bắc Ninh thành tỉnh mới có tên gọi là Bắc Ninh. Sau khi sắp xếp, tỉnh Bắc Ninh có diện tích tự nhiên là 4.718,60 km², quy mô dân số là 3.619.433 người.

Trước thời điểm sáp nhập tỉnh, thành phố mới (tính đến trước ngày 01/7/2025), Bắc Ninh là tỉnh nhỏ nhất cả nước, với diện tích 822,7 km², nằm ở cửa ngõ phía Bắc của thủ đô Hà Nội, trong tam giác tăng trưởng kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm của Bắc Bộ. Theo niên

giám thống kê năm 2024, dân số Bắc Ninh là 1.543.529 người. Tỉnh có 8 đơn vị hành chính, bao gồm: Thành phố Bắc Ninh, thành phố Từ Sơn, thị xã Thuận Thành, thị xã Quế Võ và 4 huyện: Tiên Du, Yên Phong, Gia Bình và Lương Tài với 126 đơn vị hành chính cấp xã, trong đó có 70 xã, 52 phường và 4 thị trấn. Tỉnh Bắc Ninh có các đường giao thông lớn quan trọng chạy qua, nối liền tỉnh với các trung tâm kinh tế, thương mại và văn hoá của miền Bắc. Quốc lộ 1A nối Hà Nội - Bắc Ninh - Lạng Sơn; đường cao tốc Quốc lộ 18 nối sân bay Quốc tế Nội Bài - Bắc Ninh - Hạ Long; Quốc lộ 38 nối Bắc Ninh - Hải Phòng; Trục đường sắt xuyên Việt đi Lạng Sơn và Trung Quốc. Mạng lưới đường thủy sông Cầu, sông Đuống, sông Thái Bình chảy ra biển Đông. Ngày 19/8/2025, tỉnh Bắc Ninh mới đã tổ chức lễ khởi công Dự án Cảng hàng không quốc tế Gia Bình - công trình trọng điểm quốc gia và là biểu tượng chào đón APEC 2027. Với diện tích quy hoạch 1.900 ha (lớn hơn sân bay Nội Bài, sân bay Tân Sơn Nhất), công suất thiết kế đến năm 2030 đạt 30 triệu khách/năm, đến năm 2050 đạt 50 triệu khách/năm, tổng mức đầu tư dự kiến trên 180 nghìn tỷ đồng. Công trình sân bay quốc tế Gia Bình sẽ là điểm nhấn trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của Bắc Ninh nói riêng, khu vực Bắc Bộ và cả nước nói chung. Hệ thống giao thông đường sông, đường bộ, tiếp đến là đường không của tỉnh được gắn kết sẽ tạo ra đầu mối giao lưu phát triển kinh tế - xã hội với các tỉnh, thành phố trong nước và thế giới. Như vậy, vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên của tỉnh Bắc Ninh đã tạo ra cả lợi thế và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và thu hút, trọng dụng nhân tài.

** Tình hình kinh tế - xã hội*

Về phát triển kinh tế: Sau gần 40 năm thực hiện đường lối đổi mới, 05 năm thực hiện nghị quyết đại hội đại biểu lần thứ XIII của ĐCSVN, đất nước ta đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng về kinh tế, văn hóa, xã hội... Những thành tựu đó đã khẳng định và nâng cao vị thế, uy tín của Việt Nam trong khu vực và trên thế giới. Cùng với thành tựu chung của cả nước, Đảng bộ, chính quyền và nhân dân tỉnh Bắc Ninh luôn tự hào về những thành quả đạt được sau gần 30 năm tái lập. Bắc Ninh đã bứt phá mạnh mẽ, trở thành cực tăng trưởng vùng Thủ đô và các tỉnh phía

Bắc. Từ một tỉnh thuần nông, đến nay Bắc Ninh cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại với nhiều chỉ tiêu kinh tế - xã hội dẫn đầu của cả nước. Tỉnh Bắc Ninh (thời điểm trước sáp nhập tỉnh, thành phố mới) có 16 Khu công nghiệp (KCN), hơn 30 Cụm công nghiệp, thu hút sự hợp tác đầu tư từ gần 40 quốc gia, vùng lãnh thổ. Thu ngân sách nhà nước đứng thứ 8/63 tỉnh, thành phố, GRDP/người năm 2021 xếp thứ 4/63 tỉnh, thành phố. Đến năm 2024, tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh đạt 232,8 nghìn tỷ đồng, tốc độ tăng trưởng GRDP đạt 6,03%. Sau thời điểm sáp nhập (từ 01/7/2025) quy mô kinh tế của tỉnh Bắc Ninh mới được dự báo đứng thứ 5 của cả nước.

Bảng 3.1: GRDP/người tỉnh Bắc Ninh một số năm

Năm	GRDP/người (triệu đồng)	Xếp hạng quốc gia
1997	2,2	43/63
2016	116,4	2/63
2021	155,6	4/63
2024	150,5	9/63

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2024

Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân giai đoạn 1997 - 2024 của Bắc Ninh ước đạt trung bình hơn 13,%/năm. Bắc Ninh không chỉ vươn lên trở thành cực tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, vùng Thủ đô, mà còn đóng góp quan trọng vào mức tăng trưởng chung của cả nước. Quy mô kinh tế mở rộng, số cơ sở kinh tế tăng nhanh đã góp phần gia tăng các nguồn thu cho ngân sách. Năm 1997, khi mới tái lập tỉnh, tổng số thu ngân sách nhà nước trên địa bàn tỉnh chỉ đạt 198 tỷ đồng. Tính đến năm 2019 tỉnh Bắc Ninh đã tự chủ hoàn toàn về ngân sách và là một trong số không nhiều tỉnh tự cân đối thu - chi ngân sách và có điều tiết về ngân sách Trung ương. Kết quả nổi bật về kinh tế đã tạo động lực cho phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX (nhiệm kỳ 2020 - 2025) đã chỉ rõ kế thừa, tận dụng tối đa thành tựu của đất nước, của địa phương đã đạt được trong những năm qua, sớm hoàn thành các tiêu chí cơ bản để Bắc Ninh trở thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030 theo hướng văn minh hiện

đại. Để đạt mục tiêu trên, đại hội xác định: “Xây dựng tỉnh Bắc Ninh phát triển bền vững trên 03 trụ cột cơ bản: Phát triển về kinh tế; tiến bộ về xã hội; đảm bảo về môi trường. Quan tâm đến công tác lập quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội và phát triển đô thị. Lập quy hoạch sử dụng đất thời kỳ 2021 - 2030 và xây dựng kế hoạch sử dụng đất 5 năm giai đoạn 2021 - 2025 phải đảm bảo sự phù hợp với định hướng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước” [31, tr.23].

Đứng trước tình hình dịch bệnh phức tạp đã ảnh hưởng đến việc doanh nghiệp mới gia nhập thị trường. Số doanh nghiệp thành lập mới trong năm mặc dù giảm về số lượng, nhưng tăng về vốn đăng ký so với cùng kỳ. Số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động tăng nhiều hơn so với cùng kỳ, đây là những tín hiệu tích cực trong tình hình đăng ký doanh nghiệp mới khá ảm đạm. Năm 2021 có 2.344 doanh nghiệp gia nhập thị trường (ngoài ra có 812 đơn vị trực thuộc) với tổng vốn đăng ký là 28.623 tỷ đồng, so với cùng kỳ năm trước giảm 1,9% về số doanh nghiệp nhưng tăng 18,7% về tổng vốn đăng ký bổ sung. Vốn đăng ký bình quân một doanh nghiệp thành lập mới đạt 12,2 tỷ đồng tăng 21%. Lũy kế đến 20/12/2021 trên địa bàn tỉnh có 21.149 doanh nghiệp đã đăng ký với tổng số vốn đăng ký là 327.763 tỷ đồng so với cùng thời điểm năm trước tăng 12% về số doanh nghiệp và tăng 15,3% về tổng số vốn đăng ký. Ngoài ra có 4.446 đơn vị trực thuộc, tăng 17,3% so với cùng kỳ năm trước. Trong năm 2021, mặc dù chịu tác động nặng nề do ảnh hưởng của dịch bệnh nhưng các cơ sở kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp và thủy sản so với năm 2020 vẫn tăng 2,6 nghìn hộ, đồng thời tăng 9,9 nghìn người lao động, trong đó huyện Quế Võ tăng nhiều nhất với 1,1 nghìn hộ và 2,9 nghìn lao động.

Đến năm 2022, đời sống nhân dân tỉnh Bắc Ninh có bước cải thiện đáng kể. Theo niên giám thống kê Bắc Ninh năm 2022, GDP bình quân đầu người tăng dần qua các năm: “Năm 2010 là 1900 USD/người; Năm 2013 là 5408 USD/người; năm 2019 là 6233 USD/người; năm 2022 là 7.087 USD/người” [18, tr.154]. Tính đến năm 2022, so với GDP bình quân đầu người của cả nước là 4.179 USD/người, thì GDP của tỉnh cao hơn trung bình của cả nước hơn 1,7 lần. GDP bình quân đầu người của tỉnh đứng thứ 3 trong các tỉnh thành phố đồng bằng sông Hồng, sau

Quảng Ninh và Hải Phòng. Năm 2024 GDP đạt 6.010 USD/người, cao hơn 1.310/người so với GDP/người cả nước. Giai đoạn 2019 - 2023, toàn tỉnh đã tạo ra khoảng 136 nghìn việc làm mới; bình quân mỗi năm có khoảng 27 nghìn người được tạo việc làm mới, đạt chỉ tiêu kế hoạch đề ra. Dự báo trong những năm 2023 - 2025, số việc làm mới được tạo ra tiếp tục ổn định, tăng trưởng để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh.

Bên cạnh những thành tựu nổi bật như tốc độ tăng trưởng cao, sự phát triển mạnh mẽ của các khu công nghiệp và sự thay đổi mạnh mẽ trong cơ cấu kinh tế, tỉnh Bắc Ninh còn có những hạn chế và thách thức như: Phụ thuộc nhiều vào các doanh nghiệp FDI; yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ công nghiệp gia công sang công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ chất lượng cao; tính bền vững và hiệu quả tăng trưởng còn thấp, không ổn định; chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh chưa cao; chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn chậm; vấn đề ô nhiễm môi trường có xu hướng trầm trọng thêm. Năm 2023 tổng sản phẩm GRDP trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giảm tới 9,28% so với cùng kỳ, đây là mức giảm mạnh nhất từ trước đến nay, đồng thời là mức giảm nhiều nhất so với cả nước. Tỷ lệ thất nghiệp của người lao động trong độ tuổi năm 2022 là 2,55% tăng 0,45% so với năm 2018. Trong đó khu vực thành thị là 2,28% (tăng 0,12%), khu vực nông thôn là 2,70% (giảm 0,28%). Tỷ lệ lao động thất nghiệp của tỉnh năm 2022 cao hơn cả nước 0,21% (tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở Việt Nam là 2,34%). Năm 2024, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở Bắc Ninh dự báo vẫn ở mức cao khoảng 2,3%.

Như vậy, vấn đề đặt ra cho tỉnh Bắc Ninh là giữ vững và phát huy đà tăng trưởng, đảm bảo phát triển kinh tế bền vững, đi đôi với ổn định môi trường và ổn định xã hội, đồng thời phấn đấu giảm tỷ lệ thất nghiệp, tạo việc làm mới. Để thực hiện được mục tiêu trên, tỉnh Bắc Ninh cần tập trung lãnh đạo và chỉ đạo thực hiện đồng bộ, đột phá các chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội lớn của tỉnh. Chính nhiệm vụ trọng tâm này đặt ra yêu cầu cho tỉnh Bắc Ninh cần có nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, các nhà quản lý doanh nghiệp tài ba, các nhân tài khoa học - công nghệ, các chuyên gia cao cấp, các nhà khoa học trẻ có tiềm năng trở

thành nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội bền vững của tỉnh.

** Về tình hình văn hóa*

Bắc Ninh là vùng đất “địa linh - nhân kiệt”, nơi phát tích vương triều Lý, triều đại đã khai mở và xây dựng nền văn minh Đại Việt. Bắc Ninh là vùng đất ngàn năm văn hiến, nơi có gần 700 người đỗ trạng, nghè, cống, có những địa danh như: Cổ Loa, Luy Lâu, Long Biên đã từng một thời là thủ đô của nước Việt Nam, nơi hội tụ tinh hoa dân tộc, kết tinh nhân tài của đất nước. Ngay từ thời Bắc thuộc, vùng đất Kinh Bắc đã có nền kinh tế và văn hóa khá phát triển, là một địa bàn quân sự trọng yếu của đất nước. Suốt mấy nghìn năm dựng nước và giữ nước, nhân dân địa phương từ đời này đến đời khác đã đổ nhiều xương máu đánh đuổi kẻ thù xâm lược để giữ vững nền độc lập của tổ quốc, quê hương. Từ ngàn đời nay người dân Bắc Ninh đã lao động tích cực và sáng tạo để phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, xây dựng cuộc sống ngày càng phồn vinh và hạnh phúc.

Bắc Ninh nổi tiếng trong và ngoài nước bởi làn điệu Dân ca Quan họ với hàng trăm lời ca trữ tình đặc sắc được nhiều người mê say, ngưỡng mộ đã được UNESCO công nhận là “Văn hóa phi vật thể” đại diện của nhân loại. Gắn với lịch sử dựng nước, Bắc Ninh còn là địa phương có mật độ đình, quần thể chùa Phật giáo dày đặc với nhiều lễ hội đặc sắc. Mùa xuân, các làng, các xã của Bắc Ninh đều mở hội. Mỗi hội có những nét riêng, trong đó được ca ngợi nhiều là hội Lim - hội chùa trình diễn nhiều làn điệu dân ca Quan họ lời cũ, lời mới trữ tình mượt mà độc đáo; hội Phù Đổng tượng trưng cho hội chiến trận, cho sức mạnh phi thường của ông Gióng; hội Đình Bảng ca ngợi 8 đời vua Lý có công mở ra kỷ nguyên văn minh Đại Việt. Ngoài ra, tỉnh Bắc Ninh còn có rất nhiều đình. Đình ở Bắc Ninh không chỉ là nơi thờ thành hoàng, tế tự, hội họp, mà còn là nơi để mở hội làng và sinh hoạt văn hóa cộng đồng. Đảng bộ và nhân dân tỉnh Bắc Ninh ngày nay luôn nhận thức sâu sắc và coi trọng việc bảo tồn, phát huy các giá trị văn hóa vật thể, phi vật thể, kết hợp hài hòa trong quy hoạch và xây dựng đô thị, phát huy cao độ truyền thống xứ Kinh Bắc.

Tỉnh Bắc Ninh cũng là nơi sinh thành và nuôi dưỡng nhiều nhà cách mạng lãnh đạo tiền bối của Đảng, Nhà nước, tiêu biểu là: Ngô Gia Tự, Nguyễn Văn Cừ, Hoàng Quốc Việt, Lê Quang Đạo... Trong những năm tháng kháng chiến chống Pháp và chống Mỹ, cùng với nhân dân cả nước, nhân dân tỉnh Bắc Ninh đã thể hiện lòng yêu nước, tinh thần dũng cảm, hăng hái đấu tranh chống giặc ngoại xâm, ý chí vượt qua khó khăn thử thách, say mê sáng tạo trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Ngày nay, phát huy truyền thống là tỉnh có truyền thống thanh lịch, văn minh, Bắc Ninh lại có thêm nhiều thành tựu trong thực hiện đường lối phát triển văn hóa và xây dựng con người mới. Phát huy truyền thống cần cù lao động của tổ tiên xưa, Tỉnh Bắc Ninh luôn tự hào là địa phương giàu kinh nghiệm, sáng tạo trong lao động, sản xuất. Các thế hệ lãnh đạo, cán bộ, đảng viên và nhân dân trong tỉnh luôn nêu cao tinh thần đoàn kết, khát vọng, tâm huyết, trách nhiệm với sự phát triển chung của quê hương. Công tác quản lý nhà nước từng bước nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý, chú trọng thể chế hóa, tạo hành lang pháp lý cần thiết cho hoạt động văn hóa, thu hút mạnh mẽ các nguồn lực của xã hội tham gia vào quá trình xây dựng đời sống văn hóa cơ sở cho nhân dân trong tỉnh. Tất cả đều là động lực, nguồn cổ vũ to lớn để nhân dân xây dựng và phát triển Bắc Ninh mạnh mẽ, toàn diện, ấn tượng.

Nhiệm vụ đặt ra cho tỉnh Bắc Ninh là cần tiếp tục kế thừa, phát huy và nâng cao các giá trị văn hóa, truyền thống tốt đẹp của cha ông để phục vụ thiết thực công cuộc phát triển kinh tế - xã hội, thích ứng với yêu cầu hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ. Để thực hiện mục tiêu trên, nhiệm vụ cấp bách đặt ra cho tỉnh Bắc Ninh là phải nâng cao trình độ dân trí, nhất là trình độ khoa học, công nghệ cao để quản lý xã hội, xây dựng và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc và hội nhập quốc tế. Trong sự nghiệp này tỉnh Bắc Ninh rất cần thu hút, trọng dụng những nhân tài là lãnh đạo, quản lý có tầm tư duy chiến lược, các chuyên gia khoa học - công nghệ cao cấp, các nhà giáo có học hàm, học vị cao, các nghệ sĩ, nghệ nhân có năng lực vượt trội về địa phương làm việc lâu dài.

Như vậy có thể thấy rằng, các đặc điểm địa lý, điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa - xã hội của tỉnh Bắc Ninh đã tạo ra những điều kiện thuận lợi cho việc thu hút,

trọng dụng nhân tài phục vụ mục tiêu phát triển toàn diện, trong đó trọng tâm là phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó cũng tạo ra các thách thức trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài trong bối cảnh mới trên địa bàn tỉnh.

3.1.2. Tình hình nguồn nhân lực của tỉnh Bắc Ninh

Lịch sử phát triển của nhân loại đã khẳng định “con người” đóng vai trò là nhân tố quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. C. Mác đã khẳng định: Thiên nhiên không tạo ra máy móc, đầu máy xe lửa... tất cả những thứ đó là thành quả sáng tạo của bộ óc con người, được con người tạo ra và là sức mạnh của tri thức con người được vật hóa. Trong tất cả các nguồn lực như: Nguồn lực con người; nguồn lực vật chất; nguồn lực tài chính... thì nguồn lực con người có ưu thế nổi bật, nó không bị cạn kiệt đi trong quá trình khai thác và sử dụng mà còn có khả năng tái sinh và phát triển. Nguồn lực con người chính là nguồn lực cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Việc phát huy hiệu quả nguồn lực này là vấn đề cơ bản nhất để phát triển sản xuất và nâng cao năng suất lao động. Thực tiễn lịch sử đã cho thấy, trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội quốc gia nào biết phát huy trí tuệ và sức mạnh tiềm năng của nguồn nhân lực chất lượng cao thì sẽ đạt được sự phát triển nhanh, bền vững, tiêu biểu như các nước: Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore... Ngược lại, quốc gia nào chỉ dựa vào tài nguyên thiên nhiên và nguồn vốn từ bên ngoài thì tốc độ tăng trưởng không bền vững, cụ thể là một số nước ở khu vực Trung Đông, Châu Phi, Mỹ La Tinh.

Để nền kinh tế phát triển toàn diện, tỉnh Bắc Ninh nhất thiết phải dựa vào tất cả các nguồn lực. Trong các nguồn lực chủ yếu, thì nguồn lực về “con người” mà tinh hoa là “nhân tài” những người được xác định có phẩm chất, kỹ năng vượt trội sẽ quyết định sự phát triển của lực lượng sản xuất, là chủ thể của sự sáng tạo, đổi mới và hoàn thiện quá trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh.

**** Nguồn nhân lực nói chung của toàn tỉnh***

Tính đến năm 2024, dân số trung bình của tỉnh Bắc Ninh ước đạt 1.543.529 người, đứng thứ 6 vùng Đồng bằng sông Hồng và đứng thứ 19 cả nước. Tỷ trọng dân số ở khu vực thành thị là 41,6%, khu vực nông thôn là 58,4%. Cơ cấu giới tính

hầu như không thay đổi, tỷ lệ dân số nam thấp hơn dân số nữ. Mật độ dân số Bắc Ninh là 1.809 người/km², gấp hơn 5 lần mật độ dân số trung bình cả nước, là địa phương có mật độ dân số cao thứ 3 cả nước, chỉ sau Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Tính theo số liệu sắp nhập tỉnh, thành phố mới của cả nước năm 2025, dân số tỉnh Bắc Ninh khoảng 3,5 triệu người. Tỷ trọng dân số ở khu vực thành thị chiếm 41,6%, với 1.504.907 người, khu vực nông thôn chiếm 58,4%, với 2.114.468 người (không thay đổi tỷ trọng dân số ở cả khu vực thành thị và nông thôn so với năm 2024). Mật độ dân số 767 người/km², giảm 1.042 người/ km² so với năm 2024.

+ Số người trong độ tuổi lao động (từ 15 tuổi trở lên) của tỉnh năm 2024 là 787,220 nghìn người. Xét cơ cấu lực lượng lao động, tỷ lệ lao động nam tham gia vào thị trường lao động đạt 49,1% thấp hơn tỷ lệ 50,9% của nữ. Cơ cấu theo khu vực thành thị và nông thôn có sự chênh lệch, lực lượng lao động của tỉnh tập trung chủ yếu ở khu vực nông thôn chiếm 49,9%, khu vực thành thị chiếm 50,1%.

+ Số lao động tính từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế năm 2023 đạt 771,7 nghìn người, tăng 3 nghìn người so với năm 2022. Trong đó: số lao động làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 28,2 nghìn người, chiếm 3,7% tổng số lao động của tỉnh; khu vực công nghiệp và xây dựng tập trung nhiều lao động nhất với 415,9 nghìn người, chiếm tới 52,8%; ở khu vực dịch vụ là 327,6 nghìn người, chiếm 42,4%. Lao động đang làm việc trong các loại hình kinh tế, tập trung chủ yếu là trong khu vực ngoài nhà nước, tiếp theo là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

+ Theo số liệu thống kê năm 2023 tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo của tỉnh Bắc Ninh có bằng cấp, chứng chỉ đạt 34,4%. Tỷ lệ trên cao hơn 10% so mức trung bình của cả nước năm 2023 là 24,4%. Sang năm 2024, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh là 35,6% lực lượng lao động đang làm việc.

Các số liệu trên cho thấy, số lao động đang làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất. Đây là minh chứng cho sự chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu lao động trong nền kinh tế theo hướng công nghiệp

hóa, hiện đại hóa, giảm tỷ trọng lao động trong các ngành nông, lâm, thủy sản. Số người đang làm việc theo ngành kinh tế thì ngành công nghiệp, chế biến, chế tạo chiếm nhiều nhất và có xu hướng tăng sau mỗi năm.

+ Số người lao động trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề tiếp tục giữ chiều hướng tăng qua từng năm. Đây là những tín hiệu tốt trong phát triển lực lượng lao động chất lượng cao của tỉnh Bắc Ninh giai đoạn tiếp theo. Nhóm lao động trình độ sơ cấp và lao động nông thôn giản đơn cũng phát triển tốt, việc đào tạo - tập huấn nghề cho lao động nông thôn được quan tâm. Trong giai đoạn 2019 - 2023, toàn tỉnh đã tạo việc làm mới cho khoảng 136 nghìn người, bình quân mỗi năm khoảng 27 nghìn người, đạt chỉ tiêu kế hoạch đề ra. Nhìn chung, số lượng, chất lượng, cơ cấu lao động đang làm việc của tỉnh Bắc Ninh đều tăng và dần hoàn thiện trong giai đoạn 2019 - 2023, dự kiến ổn định trong giai đoạn 2023 - 2025. Điểm nổi bật là hiện nay trong các lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ đã chiếm tỷ trọng rất lớn so với tổng số lao động của toàn tỉnh, lao động trong khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản có xu hướng giảm rõ rệt cả con số tuyệt đối, lẫn tỷ lệ tương đối.

Nguồn nhân lực chất lượng cao, có năng lực vượt trội đóng vai trò là nhân tố quyết định đến các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh. Nguồn lực này bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn cao, phẩm chất và kỹ năng lao động tốt; đội ngũ cán bộ kinh doanh có trình độ, phẩm chất và sự năng động, sáng tạo; nguồn nhân lực trong BQL dự án các KCN và lao động trong các KCN.

** Nguồn nhân lực là cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị tỉnh Bắc Ninh*

Ngày 26/02/1998 Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Pháp lệnh số 1/1998/PL - UBTVQH10 về cán bộ công chức, viên chức. Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XII thông qua vào ngày 13/11/2008, có hiệu lực thi hành từ 01/01/2010. Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, có hiệu lực từ ngày 01/7/2020.

Ngày 24/06/2025, Quốc hội ban hành Luật số 80/2025/QH15 về Luật Cán bộ, Công chức. Tại điều 4 của luật đã quy định rõ cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ. Nhà nước có cơ chế đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học... doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nguồn nhân lực chất lượng cao khác vào làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội. Quy định rõ chính sách trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Người có tài năng trong hoạt động công vụ là cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và Nhân dân; có năng lực chuyên môn, kỹ năng vượt trội thể hiện qua giải quyết công việc; có tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đạt được những thành tích nổi bật trong hoạt động công vụ thể hiện bằng kết quả, sản phẩm cụ thể, mang lại giá trị, hiệu quả cao cho tổ chức, ngành, lĩnh vực trong phạm vi cả nước hoặc địa phương.

Để thi hành các Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, Công chức và Luật viên chức năm 2019; Luật Cán bộ, Công chức năm 2025, Chính phủ đã xây dựng và ban hành nhiều nghị định hướng dẫn thực hiện. Đây là các cơ sở pháp lý căn bản, quan trọng cho việc triển khai, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ Trung ương đến địa phương. Sự hình thành và phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bắc Ninh luôn gắn với công cuộc xây dựng đất nước. Đây là lực lượng có tài năng, phẩm chất được thu hút, tuyển dụng đóng vai trò nòng cốt trong hệ thống chính trị, góp phần cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn của địa phương.

Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh, tính đến năm 2021 “đội ngũ công chức của tỉnh từ cấp huyện trở lên là 1.434 người, đội ngũ viên chức là 24.140 người, trong đó có 50 tiến sĩ, 3.246 thạc sĩ, 90 bác sĩ chuyên khoa II. Cán bộ công chức cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn) là 2.398 người, trong đó có 1 tiến sĩ,

182 thạc sĩ, 1.809 đại học” [114]. Số liệu thống kê cho thấy, số lượng, chất lượng, trình độ đào tạo của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp đã được nâng lên đáng kể, bước đầu đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao trong hoạt động thực thi công vụ, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ trên địa bàn tỉnh. Tính đến thời điểm tháng 6/2025 (trước khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới) tỉnh Bắc Ninh có 21 sở, ban, ngành. Toàn tỉnh có 1.396 công chức và 22.222 viên chức đang làm việc tại các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

Nguồn nhân lực trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh

Bắc Ninh là một trong các địa phương trên cả nước thành lập chi bộ cộng sản sớm nhất. Đầu tháng 7/1929, đồng chí Ngô Gia Tự - Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương lâm thời Đông Dương Cộng sản Đảng đã quyết định thành lập Chi bộ Cộng sản đầu tiên tại hai tỉnh Bắc Ninh và Bắc Giang. Việc ra đời Chi bộ Cộng sản đầu tiên của hai tỉnh đã đánh dấu mốc quan trọng trên bước đường phát triển mới của phong trào cách mạng Bắc Ninh - Bắc Giang. Đến ngày 04/8/1929, tại núi Hồng Vân (núi Lim, Tiên Du) đã thành lập “Đảng bộ Đông Dương Cộng sản Đảng Bắc Ninh - Bắc Giang, tháng 2/1930 chuyển thành Đảng bộ Đảng Cộng sản Việt Nam tỉnh Bắc Ninh - Bắc Giang”. Sau 33 năm (1963 - 1996) hợp nhất với tỉnh Bắc Giang thành tỉnh Hà Bắc, ngày 6/11/1996 tại Kỳ họp thứ 10, Quốc hội khóa IX đã ra Quyết định phê chuẩn việc tái lập hai tỉnh Bắc Ninh và Bắc Giang. Kể từ ngày 01/01/1997, tỉnh Bắc Ninh chính thức hoạt động theo đơn vị hành chính mới. Thị xã Bắc Ninh lúc đó trở thành thị xã của tỉnh lỵ.

Kể từ khi tái lập tỉnh, tính đến trước thời điểm sáp nhập tỉnh, thành phố mới (tháng 01/7/2025), Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh đã 06 lần tổ chức đại hội. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XX (nhiệm kỳ 2020 - 2025) vui mừng được đón Đại tướng Tô Lâm - Ủy viên Bộ Chính trị, Bộ trưởng Bộ Công an (nay là Tổng Bí thư) thay mặt Bộ Chính trị về dự và chỉ đạo Đại hội. Đại hội đã bầu ra Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh gồm 48 đồng chí ưu tú, tinh hoa nhất đại diện cho hơn 58.000 đảng viên của toàn Đảng bộ tỉnh có đầy đủ các phẩm chất đạo đức, tài năng

thực hiện sứ mệnh lãnh đạo, chỉ đạo toàn hệ thống chính trị và nhân dân của tỉnh thực hiện thắng lợi mọi nhiệm vụ chính trị được giao, trong đó nhiệm vụ trọng tâm là phát triển kinh tế - xã hội. Sau khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới, Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh đã tổ chức Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 từ ngày 29/9/2025 đến ngày 30/9/2025. Mục đích cao nhất của Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I là lựa chọn được cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức có đầy đủ phẩm chất về đạo đức, về trí tuệ để lãnh đạo, chỉ đạo nhân dân tỉnh Bắc Ninh phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện thành công mục tiêu đưa Bắc Ninh trở thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030.

Với nguồn nhân lực, nhân tài từ toàn bộ hệ thống chính trị, đặc biệt nhân lực là đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong các cơ quan dân chính đảng - là đội ngũ nhân tài tinh hoa của tỉnh, những người đã được thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng để trở thành lãnh đạo quản lý các cấp. Nguồn nhân lực trên thực hiện chức năng lãnh đạo, chỉ đạo các công tác chung của tỉnh, trong đó có công tác thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Tiếp đến là đội ngũ cán bộ thuộc Ban Quản lý các Khu công nghiệp và lực lượng lao động có chất lượng chuyên môn cao đang làm việc tại các doanh nghiệp, họ là lực lượng trực tiếp thực hiện chủ trương, chính sách của tỉnh để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

** Nguồn nhân lực trong Ban Quản lý các Khu công nghiệp*

Ban Quản lý (BQL) các KCN tỉnh Bắc Ninh được thành lập theo Quyết định số 152/1998/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Đến nay, BQL các KCN tỉnh Bắc Ninh đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị được Chính phủ, các cấp ủy, chính quyền và nhân dân tỉnh Bắc Ninh tin tưởng giao phó, đưa Bắc Ninh dần trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại. Tỉnh Bắc Ninh đã đề ra mục tiêu phấn đấu đến năm 2030 có nền công nghiệp hiện đại, công nghệ cao; đến năm 2045 là thành phố thông minh công nghiệp - công nghệ cao. Đại hội lần thứ IV Đảng bộ Ban Quản lý các Khu Công nghiệp (nhiệm kỳ 2020 - 2025) đã được tổ chức. Đại hội đã bầu Ban Chấp hành Đảng bộ gồm 7 đồng chí, đại diện cho 74 đảng viên toàn đảng bộ. Đây là nguồn nhân lực, nhân tài trực thuộc UBND tỉnh Bắc Ninh thực hiện chức

năng trực tiếp quản lý nhà nước đối với các KCN trên địa bàn tỉnh; quản lý và tổ chức thực hiện chức năng cung ứng dịch vụ hành chính công và các dịch vụ hỗ trợ khác liên quan đến hoạt động đầu tư, sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; tham góp ý kiến với các bộ, cơ quan ngang bộ và UBND tỉnh trong việc xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, phương hướng phát triển toàn hệ thống các KCN trên địa bàn tỉnh. Đó là các việc: Tổng hợp, đánh giá nhu cầu sử dụng lao động đang làm việc trong KCN, phối hợp với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cung ứng lao động cho các doanh nghiệp trong các KCN; thực hiện các nhiệm vụ của cơ quan đăng ký đầu tư theo quy định của pháp luật về đầu tư đối với các dự án trong KCN; đánh giá việc thu hút đầu tư; tiếp nhận báo cáo tình hình sử dụng lao động nước ngoài tại các KCN; tiếp nhận, cấp, điều chỉnh, thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư. Tại nhiệm kỳ 2020 - 2025, Đảng bộ Ban Quản lý các KCN tỉnh Bắc Ninh phấn đấu đến cuối nhiệm kỳ, tổng vốn đầu tư thứ cấp vào các KCN của tỉnh Bắc Ninh đạt trên 24 tỷ USD. Các doanh nghiệp trong các KCN chiếm khoảng 80 giá trị sản xuất công nghiệp và 90% trở lên giá trị xuất khẩu toàn tỉnh; sử dụng hơn 300 nghìn lao động; nộp ngân sách khoảng 11.000 tỷ đồng/năm.

**Bảng 3.2: Số dự án và tổng vốn đầu tư các KCN Bắc Ninh
từ 1998 đến tháng 6/2023**

Giai đoạn	Số dự án đầu tư đăng ký	Vốn đầu tư đăng ký (triệu USD)	Chiếm tỷ lệ % Số dự án	Tỷ lệ % Vốn đầu tư đăng ký
1998 - 2008	302	2,405	16%	10%
2009 - 2013	382	4,366	20%	18%
2014 - 2018	643	10,916	34%	44%
2019 - 6/2023	554	6,883	29%	28%
Tổng	1,881	24,570	100%	100%

Nguồn: Ban Quản lý dự án các Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh

Số liệu trên cho thấy, nguồn nhân lực, nhân tài trong BQL các KCN tỉnh Bắc Ninh là nhân tố có vai trò rất quan trọng trong việc thu hút đầu tư trong và ngoài nước, thu hút và sử dụng lao động trong các KCN, tạo việc làm, tăng thu ngân sách, từng bước nâng cao đời sống cho người lao động. Tất cả các chức năng, nhiệm vụ đó là minh chứng cho vai trò đầu tàu, dẫn dắt của công nghiệp mà trọng tâm là hoạt động của các doanh nghiệp trong KCN vốn có những đóng góp đột phá để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Các KCN là nơi tập trung đông nhất nguồn nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp sản xuất quy mô lớn. Nguồn nhân lực, nhân tài trong các KCN sẽ làm tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, rút ngắn thời gian sản xuất, đồng thời làm tăng khả năng cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường. Các KCN Bắc Ninh đã góp phần chuyển giao công nghệ, kinh nghiệm quản lý, tác phong công nghiệp cho một bộ phận nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. KCN được xem là yếu tố thúc đẩy quá trình chuyển giao công nghệ từ các nước đầu tư sang nước nhận đầu tư. Nguồn nhân lực chất lượng cao trong các KCN đã góp phần vào chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh Bắc Ninh theo hướng hiện đại, hiệu quả, làm giảm tỷ trọng lao động nông, lâm, thủy sản, tăng tỷ trọng lao động công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Tại tỉnh Bắc Ninh, gần 30 năm sau ngày tái lập tỉnh, từ một tỉnh thuần nông với cơ cấu nông, lâm, thủy sản chiếm tỷ trọng lao động lớn; ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ chiếm tỷ trọng lao động nhỏ. Đến nay, cơ cấu lao động chuyển dịch mạnh mẽ, trong đó tỷ trọng lao động trong công nghiệp, xây dựng và dịch vụ chiếm đa số, đưa Bắc Ninh trở thành tỉnh công nghiệp, phần đầu là thành phố công nghiệp hiện đại, công nghệ cao của cả nước.

Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc tập trung tại các KCN trong cả nước, trong đó cả ở tỉnh Bắc Ninh chính là nguồn nhân lực nội sinh quan trọng và cần thiết cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Từ khi thành lập KCN đầu tiên vào năm 1998, đến nay tỉnh Bắc Ninh đã có 16 KCN tập trung, với hơn 300 nghìn lao động. Chất lượng nguồn nhân lực trong các KCN của tỉnh luôn được quan tâm bồi dưỡng, đào tạo nâng cao theo nhu cầu của doanh nghiệp, của thị trường lao động. Chính vì vậy, các KCN Bắc Ninh đã thu hút được các tập đoàn lớn ở nhiều

quốc gia đến đầu tư, sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ làm gia tăng những ngành có hàm lượng công nghệ, khoa học kỹ thuật tiên tiến, hiện đại, những ngành mũi nhọn sử dụng nhiều lao động đòi hỏi trình độ chuyên môn, tay nghề cao.

Đánh giá sơ bộ tình hình lao động, việc làm ở tỉnh Bắc Ninh cho thấy, số lao động tập trung chủ yếu ở các KCN, DN ngoài nhà nước và DN có vốn đầu tư nước ngoài đã có đóng góp quan trọng vào sự tăng trưởng kinh tế - xã hội của tỉnh.

** Nguồn nhân lực là các chuyên gia, lao động kỹ thuật nước ngoài*

Theo số liệu báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh, tính đến hết năm 2024, trên địa bàn tỉnh có hơn 8.000 lao động nước ngoài, phần lớn là các chuyên gia, lao động kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao đến làm việc tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Sở đã cấp phép cho hơn 2.755 lượt DN với 7.548 vị trí lao động được cấp mới, cấp lại, gia hạn giấy phép lao động. Chuyên gia nước ngoài là những người có trình độ học vấn, kiến thức chuyên môn cao và năng lực đặc biệt trong một lĩnh vực cụ thể; họ có kỹ năng giao tiếp quốc tế, tương tác hiệu quả cao với công dân từ các quốc gia khác; họ có kỹ năng lãnh đạo và quản lý, khả năng thích nghi nhanh, linh hoạt; họ có tầm nhìn quốc tế. Nguồn nhân lực chuyên gia nước ngoài đến làm việc tại tỉnh Bắc Ninh, nhất là làm việc trong các KCN tập trung, nơi có hoạt động đầu tư, sản xuất, kinh doanh quy mô lớn, là nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng đưa ra các giải pháp sáng tạo mang tính đột phá. Chuyên gia nước ngoài còn tham gia tích cực vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực, chuyển giao công nghệ tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Từ đó thúc đẩy nhanh quá trình phát triển, tăng trưởng của doanh nghiệp, đóng góp quan trọng cho thu ngân sách, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh.

** Yêu cầu phát triển mới về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài được đặt ra cho tỉnh Bắc Ninh*

Yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng: Bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế, đặc biệt là yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ công nghiệp gia công sang công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ chất lượng cao. Yêu cầu trên đòi hỏi Bắc Ninh

phải có một đội ngũ nhân lực chất lượng cao, trong đó hạt nhân là những nhân tài trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, quản lý và dịch vụ.

Tăng cường năng lực cạnh tranh: Thực tiễn cho thấy việc thu hút và trọng dụng nhân tài là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh của tỉnh. Do đó, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của Bắc Ninh cần phải được đổi mới để trở thành công cụ chiến lược giúp tỉnh cạnh tranh hiệu quả với các địa phương khác trong việc thu hút nguồn lực chất xám phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Phục vụ mục tiêu phát triển bền vững: Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài không chỉ nhằm mục đích tăng trưởng kinh tế, mà còn phải hướng tới mục tiêu phát triển bền vững, giải quyết các vấn đề xã hội, môi trường, và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Yêu cầu này đặt ra đòi hỏi phải có một đội ngũ nhân tài không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn có tầm nhìn chiến lược, đạo đức và trách nhiệm xã hội.

3.2. Đánh giá thực trạng ban hành, triển khai các quy định, kết quả đạt được và hạn chế về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

* Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài đóng vai trò là cơ sở lý luận được các cấp, các ngành, các địa phương đặc biệt quan tâm, coi trọng. Các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng của Người được nhiều chủ thể ban hành, triển khai, cụ thể là: ĐCSVN đề ra chủ trương, đường lối về thu hút, trọng dụng nhân tài; Quốc hội ban hành luật Cán bộ, công chức, viên chức trong đó nêu rõ các quy định, cơ chế chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; Chính phủ ban hành các nghị định hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ công chức, viên chức về chế độ chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; Quyết định của các bộ, cơ quan ngang bộ; Quyết định của UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Trong phạm vi nghiên cứu, luận án làm rõ chủ thể ban hành, triển khai các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh tại cấp địa phương, cụ thể là tỉnh Bắc Ninh.

* Chủ thể ban hành quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh: *Trên cơ sở nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài; thực hiện các nghị quyết của Tỉnh ủy, của Hội đồng Nhân dân, của UBND tỉnh, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh đã ban hành các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh.*

Luận án sẽ khảo cứu quá trình ban hành, triển khai các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Từ đó đánh giá kết quả đạt được, chỉ ra hạn chế và nguyên nhân của những kết quả đạt được, hạn chế trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay, cụ thể như sau:

3.2.1. Quá trình ban hành các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài

Ngay sau ngày tái lập tỉnh Bắc Ninh năm 1997, đời sống kinh tế - xã hội của nhân dân trong tỉnh gặp rất nhiều khó khăn, tốc độ tăng trưởng kinh tế thấp, quy mô nền kinh tế nhỏ, lĩnh vực nông lâm nghiệp lạc hậu chiếm tỷ trọng cao nhất trong cơ cấu kinh tế, thu nhập bình quân đầu người đứng tốp cuối cùng của cả nước. Ngân sách của tỉnh không thể tự cân đối thu - chi, phải dựa vào nguồn ngân sách Trung ương cấp. Nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực, trong đó đặc biệt là nhân tài, những người có năng lực, phẩm chất, kỹ năng vượt trội sẽ đóng vai trò quyết định tới việc phát triển kinh tế - xã hội. Ngay từ năm 2000, tỉnh Bắc Ninh đã ban hành, triển khai các chủ trương, nghị quyết, quyết định, kế hoạch, chương trình hành động... quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Luận án sẽ khảo cứu khái quát và đánh giá việc ban hành, triển khai các quy định tiêu biểu về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh, tiêu biểu là:

Quyết định số 105/2000/QĐ-UB ngày 18/10/2000 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh, *về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.* Đây là quyết định đầu tiên về thu hút, trọng dụng nhân tài được UBND tỉnh Bắc Ninh ban hành sau khi tái lập tỉnh. Quyết định trên đã tạo ra nền tảng, cơ sở để triển khai thực hiện và hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung các quy

định về thu hút, trọng dụng nhân tài cho phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh trong các giai đoạn tiếp theo; Sau 08 năm thực hiện quyết định số 105/2000/QĐ-UB, ngày 14/5/2008 UBND tỉnh Bắc Ninh đã ban hành Quyết định số 66/2008/QĐ-UBND, về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh. Quyết định số 66 đã bổ sung các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài trong bối cảnh kinh tế - xã hội của địa phương có sự tăng trưởng mạnh mẽ, chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế sang các lĩnh vực công nghiệp mũi nhọn. Đặc biệt nhất trong giai đoạn này là năm 2008 tập đoàn Samsung của Hàn Quốc bắt đầu hoạt động tại Bắc Ninh. Nhà máy Samsung Electronics Việt Nam đi vào hoạt động tại Bắc Ninh đã đặt ra yêu cầu mới cần nâng cao chất lượng thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ nguồn lực chất lượng cao, nhân tài, chuyên gia cao cấp, người lao động có tay nghề cao; Nghị quyết số 43/2012/NQ-HĐND ngày 25/4/2012 về việc sửa đổi, bổ sung quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh; Quyết định số 33/2012/QĐ-UBND ngày 8/6/2012 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh, về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh; Quyết định số 198/2013/QĐ-UBND ngày 29/5/2013 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh về việc sửa đổi, bổ sung quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh; Quyết định số 326/2014/QĐ-UBND ngày 18/7/2014 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh về việc sửa đổi, bổ sung quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh; Nghị quyết số 63/2017/NQ-HĐND ngày 12/7/2017 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh quy định một số chế độ chính sách đối với trường Trung học Phổ thông Chuyên Bắc Ninh và 08 trường Trung học cơ sở trọng điểm trên địa bàn tỉnh; Nghị quyết số 115/2018/NQ-HĐND ngày 17/4/2018 của Hội đồng nhân dân về việc bãi bỏ quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh; Công văn số 691/SNV-CCVC ngày 30/06/2023 của Sở Nội tỉnh Bắc Ninh về việc rà soát thực trạng và nhu cầu tuyển dụng công chức theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ; Nghị quyết số 05/2024/NQ-HĐND ngày 28 tháng

6 năm 2024 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh về việc quy định hỗ trợ nhà giáo, học sinh, sinh viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đại học đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và ngành công nghiệp bán dẫn phục vụ nền công nghiệp số trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2024 - 2030; Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức tỉnh Bắc Ninh các năm từ 2016 - 2025...

3.2.1.1. Những kết quả đạt được trong việc ban hành các quy định về thu hút nhân tài

- *Xác định phẩm chất, tiêu chí của nhân tài*

Trong khi ban hành các quy định về thu hút nhân tài, việc xác định phẩm chất, tiêu chuẩn về “đức” và “tài” của nhân tài luôn được tỉnh Bắc Ninh coi trọng, vận dụng và làm theo tư tưởng của Hồ Chí Minh. Các quy định ban hành về chế độ, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh đều nhấn mạnh người được thu hút tuyển dụng theo chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh phải: “có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao” [150]. Bên cạnh đó, các quy định đã nhấn mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng thu hút và sử dụng nhân tài là một chủ trương lớn trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Bắc Ninh. Do đó, để thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, rất cần thu hút những nhân tài có đủ các phẩm chất về đạo đức, tài năng để cống hiến cho sự phát triển của tỉnh.

- *Đối tượng nhân tài được tìm kiếm thu hút*

Với lòng thiết tha, chân thành trong việc tìm kiếm nhân tài, bằng sự cuốn hút và sự cảm hóa của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thu hút được nhiều nhân tài từ mọi tầng lớp nhân dân, không phân biệt người trong Đảng, ngoài Đảng, người đã từng tham gia chế độ cũ, người Việt Nam ở nước ngoài về nước để cống hiến cho sự nghiệp cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thực sự trở thành tấm gương mẫu mực trong việc tìm kiếm, quy tụ, thu hút nhân tài. Học tập, làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc xác định đối tượng nhân tài để thu hút, trọng dụng cho sự phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương, các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng

nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh đã xác định các đối tượng nhân tài được thu hút về tỉnh Bắc Ninh công tác lâu dài, đối tượng được thu hút rất đa dạng ở hầu hết các lĩnh vực, cụ thể gồm:

(i) *Đối tượng thu hút thuộc diện tiếp nhận.* Đây là những người đang là cán bộ, công chức, viên chức nhà nước ở các Bộ, ngành địa phương khác, viên chức đang làm việc tại các doanh nghiệp.

(ii) *Đối tượng thu hút thuộc diện tuyển mới.* Đối tượng trên bao gồm: tiến sỹ; thạc sỹ; sinh viên tốt nghiệp đại học công lập hệ chính quy loại giỏi, xuất sắc; bác sỹ chính quy hệ 6 năm về công tác tại các bệnh viện trong tỉnh.

- Chính sách thu hút nhân tài

Để thu hút được nhân tài, tỉnh Bắc Ninh đã có chính sách khuyến khích, hỗ trợ nhằm thu hút nhân tài về tỉnh làm việc. Tùy theo điều kiện kinh tế của tỉnh, chế độ chính sách nhằm thu hút nhân tài của tỉnh có sự thay đổi cho phù hợp. Ngay từ năm 2000, để thu hút nhân tài cán bộ, công chức, viên chức ở ngoài tỉnh có học hàm, học vị cao bao gồm: giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ, thầy thuốc Nhân dân, nhà giáo Nhân dân, nghệ sỹ Nhân dân, thạc sỹ, nghệ nhân, nhà quản lý giỏi, sinh viên tốt nghiệp Đại học chính quy đạt loại giỏi. Các đối tượng trên nếu tự nguyện về tỉnh Bắc Ninh công tác lâu dài sẽ được trợ cấp ban đầu từ 5 đến 15 triệu đồng. Đến năm 2012, mức hỗ trợ kinh phí nhằm thu hút nhân tài đã tăng lên mức từ 10 triệu đồng đến 75 triệu đồng cho từng đối tượng cụ thể. Trong những năm gần đây, tỉnh Bắc Ninh đã có chính sách hỗ trợ vượt bậc nhằm thu hút nhân tài ở ngoài tỉnh là người có học hàm, học vị cao là giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ, thạc sỹ (ngành công nghiệp bán dẫn) với mức hỗ trợ từ 80 triệu đến 220 triệu đồng, bên cạnh đó tỉnh còn hỗ trợ kinh phí mua nhà ở lên tới 1 tỷ đồng.

3.2.1.2. Những kết quả đạt được trong việc ban hành các quy định về trọng dụng nhân tài

- Về cách thức trọng dụng nhân tài

Sau khi thu hút được nhân tài, việc sử dụng, trọng dụng nhân tài là công việc quan trọng để nhân tài phát huy tối đa phẩm chất, năng lực của mình cống hiến cho

đất nước. Hồ Chí Minh đã đưa cách thức trọng dụng nhân tài nên tầm cao mới, thành nghệ thuật trọng dụng nhân tài. Với quan niệm phải tùy tài mà dùng người giao việc, phải khéo dùng nhân tài, tôn trọng, giao quyền, tin tưởng nhân tài, đánh giá nhân tài công tâm để trọng dụng. Những quan niệm trên của Người về cách thức trọng dụng nhân tài được tỉnh Bắc Ninh đặc biệt quan tâm, học tập, làm theo và cụ thể hóa trong các quy định về trọng dụng nhân tài. Các quy định về trọng dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh đã nêu rõ trách nhiệm của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng, trọng dụng nhân tài, cụ thể là phải: “Sắp xếp, bố trí, sử dụng nhân tài phải đảm bảo đúng việc, đúng người, đúng trình độ chuyên môn. Chú trọng, ưu tiên khi xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, tạo điều kiện cho họ đóng góp, cống hiến được nhiều nhất tài năng, trí tuệ của mình” [150]. Đối với những nhân tài hết tuổi lao động, nếu cơ quan đơn vị có nhu cầu sử dụng và bản thân họ tự nguyện ở lại thì được tiếp tục công tác theo quy định của pháp luật.

- Về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

Quan điểm về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài của Hồ Chí Minh được tỉnh Bắc Ninh cụ thể hóa trong các quy định về chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Các quy định đã nêu rõ: Đào tạo, bồi dưỡng để trọng dụng nhân tài là một chủ trương lớn, mục đích là nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh nói riêng. Phạm vi được hưởng chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài bao gồm: Cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, các đoàn thể thuộc tỉnh Bắc Ninh (kể cả các đơn vị sự nghiệp); cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc trong các cơ quan quản lý Nhà nước và một số đơn vị sự nghiệp của Trung ương đóng trên địa bàn, phục vụ trực tiếp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Hàng năm, việc cử cán bộ, công chức, viên chức và các đối tượng được thu hút, trọng dụng theo chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước, ngoài nước rất được quan tâm. Trong đó tập trung vào việc cử đi học tiến sỹ, thạc sỹ, bác sỹ chuyên khoa cấp I, cấp II, Dược sỹ chuyên khoa cấp I, cấp II. Những người học chuyển đổi bằng tiến sỹ y học, tiến sỹ dược học thì được

hưởng số tiền chênh lệch. Nguồn kinh phí thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng nhân tài do ngân sách nhà nước cấp và các nguồn tài trợ khác.

- Về chính sách đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh nhân tài

Việc xây dựng và ban hành các quy định về chính sách đãi ngộ, tiền lương, tiền thưởng, khen thưởng, tôn vinh nhân tài là hết sức quan trọng để nhân tài yên tâm cống hiến lâu dài. Các quy định đã nêu rõ các đối tượng và chế độ khen thưởng. Sau khi các đối tượng thuộc diện được cử đi học tiến sỹ, thạc sỹ, bác sỹ theo chính sách thu hút, sử dụng nhân tài sẽ được hỗ trợ tiền học phí, tiền tài liệu, tiền đi đường, tiền lưu trú trong quá trình đi học. Khi có bằng tốt nghiệp sẽ được hỗ trợ một lần theo quy định (từ 10 triệu đồng đến 45 triệu đồng). Những người được các cấp có thẩm quyền tặng, phong tặng các danh hiệu: Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, Anh hùng lao động, giáo sư, nghệ sỹ Nhân dân, nghệ sỹ ưu tú, nhà giáo Nhân dân, Nghệ nhân Nhân dân, nghệ nhân ưu tú. Các mức được khen thưởng, đãi ngộ từ 10 triệu đến 50 triệu đồng. Các tổ chức, cá nhân được cấp có thẩm quyền cử đi thi và đoạt các giải quốc gia, quốc tế, người được giao nhiệm vụ hướng dẫn, giảng dạy, huấn luyện viên cho những cá nhân tập thể đạt giải quốc gia, quốc tế được khen thưởng theo quy định với mức cao nhất lên đến 60 triệu đồng. Tỉnh Bắc Ninh thành lập giải thưởng Lý Thái Tổ để hàng năm thưởng cho các tổ chức, cá nhân trong tỉnh và ngoài tỉnh có những công nghệ sản xuất sản phẩm đặc biệt, được áp dụng vào thực tiễn mang lại hiệu quả cao về kinh tế xã hội với mức thưởng từ 10 triệu đến 50 triệu đồng. Trong lĩnh vực giáo dục tỉnh Bắc Ninh thành lập nhiều quỹ, tiêu biểu là “Quỹ khuyến học, khuyến tài Phạm Văn Trà” để khen thưởng, tôn vinh các đối tượng là học sinh, sinh viên, cán bộ, nhà giáo có thành tích xuất sắc. Hiện nay, Quỹ trên có tổng số tiền trên 120 tỷ do các tổ chức, cá nhân đóng góp. Đến năm 2024 quỹ đã khen thưởng gần 6000 cá nhân, tập thể với số tiền trên 26 tỷ đồng.

- Về môi trường, điều kiện làm việc

Như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định sự cần thiết phải tạo ra môi trường thật sự dân chủ, không có ganh tỵ để nhân tài được thỏa sức sáng tạo cống hiến. Học tập, làm việc theo quan niệm của Người, sau khi đã tìm kiếm, thu hút, trọng

dụng nhân tài, trong quá trình sử dụng nhân tài việc tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi để nhân tài phát huy tài năng được tỉnh Bắc Ninh luôn coi trọng. Các quy định về chế độ, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh đã nhấn mạnh: “Cơ quan, đơn vị quản lý nhân tài tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để nhân tài làm việc, được học tập, trao đổi kinh nghiệm trong và ngoài nước nhằm nâng cao kiến thức, trình độ tay nghề để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao” [150].

Như vậy, có thể thấy rằng, cùng với các địa phương trong cả nước, các cấp, các ngành ở tỉnh Bắc Ninh rất quan tâm tới vấn đề thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Sau nhiều lần ban hành, sửa đổi, điều chỉnh các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh đã dần đi vào cuộc sống. Nhìn chung, việc ban hành các quy định về chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, sử dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh chủ yếu tập trung vào việc ưu tiên trong tuyển dụng, đãi ngộ về tiền thưởng vượt trội so với các địa phương trong cả nước nhằm thu hút những người có trình độ chuyên môn, học hàm, học vị cao làm việc trong các cơ quan, đơn vị của tỉnh. Bên cạnh đó, để tạo điều kiện, môi trường thuận lợi cho cán bộ, công chức, viên chức, những người có tài năng tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức ở trong và ngoài nước nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, yên tâm cống hiến lâu dài tại địa phương. Hệ thống các quy định trên đã tạo ra cơ sở pháp lý ban đầu cho việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, góp phần cụ thể hóa tư tưởng của Người vào thực tiễn thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

3.2.2. Những kết quả đạt được, hạn chế trong việc triển khai các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài

3.2.2.1. Những kết quả đạt được, hạn chế trong việc triển khai các quy định về thu hút nhân tài

** Những kết quả đạt được trong việc triển khai các quy định về thu hút nhân tài*

- Xác định phẩm chất, tiêu chí để thu hút nhân tài

Từ những quy định đã được xây dựng và ban hành về các tiêu chí để thu hút nhân tài, trong quá trình triển khai thực hiện, tỉnh Bắc Ninh đã quán triệt sâu sắc, cụ thể hóa trong quy trình thu hút, tuyển dụng nhân tài. Học tập, làm theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đạo đức của người cách mạng mà Người đã nhấn mạnh: “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” [68, tr.252]. Tỉnh Bắc Ninh đã xác định nhân tài thuộc diện được thu hút phải có đầy đủ các phẩm chất về đạo đức, năng lực chuyên môn vượt trội. Tiêu chí cụ thể về phẩm chất đạo đức của người được thu hút là được xác định trong mối quan hệ giữa nhân tài được thu hút với đất nước, dân tộc, địa phương nơi nhân tài về làm việc. Trong đó “trung với nước, hiếu với dân” là phẩm chất đạo đức cách mạng bao trùm nhất, phẩm chất yêu thương con người được nêu cao. Các phẩm chất khác cần có ở nhân tài được thu hút là: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, lòng nhân ái, bao dung độ lượng. Người được thu hút bên cạnh việc cần có phẩm chất đạo đức thì phải có năng lực vượt trội để hoàn thành công việc được giao.

- Đối tượng nhân tài được thu hút

Để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị, tỉnh Bắc Ninh đã sớm xây dựng, ban hành và triển khai các chính sách ưu đãi để thu hút nhân tài về địa phương công tác. Nhân tài thu hút được là nguồn lực rất quan trọng góp phần bổ sung, phát triển đội ngũ cán bộ có đức, có tài vào hệ thống chính trị của tỉnh. Ngày 18/10/2000 UBND tỉnh Bắc Ninh đã ban hành quyết định số 105/QĐ-UB về chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài. Quyết định nêu rõ: “Đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là một chủ trương lớn trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của tỉnh Bắc Ninh. Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử

dụng nhân tài là trách nhiệm của các cấp, các ngành, các đoàn thể nhân dân và các địa phương trong tỉnh” [145]. Trải qua nhiều lần bổ sung, thay đổi, đến nay các chủ trương, chính sách thu hút nhân tài của tỉnh đã dần đi vào cuộc sống. Các đối tượng thu hút bao gồm:

Thứ nhất là, đối tượng thu hút thuộc diện tiếp nhận:

Các đối tượng được thu hút theo diện trên bao gồm những người đang là cán bộ, công chức, viên chức nhà nước ở các Bộ, ngành, địa phương khác; viên chức đang làm việc tại các doanh nghiệp. Các đối tượng trên bao gồm: giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ, thạc sỹ, bác sỹ chuyên khoa cấp I, cấp II... nghệ sỹ Nhân dân, nghệ sỹ ưu tú, nhà giáo Nhân dân, nhà giáo ưu tú, thầy thuốc nhân dân, thầy thuốc ưu tú, nghệ nhân Nhân dân, nghệ nhân ưu tú, huấn luyện viên đã đào tạo được vận động viên đoạt huy chương ở các giải vô địch quốc gia, quốc tế, vận động viên cấp kiện tướng đã thi đấu ở các giải quốc gia, quốc tế có huy chương.

Thứ hai là, đối tượng thu hút thuộc diện tuyển mới, bao gồm: tiến sỹ, thạc sỹ; vinh viên tốt nghiệp đại học công lập hệ chính quy loại giỏi, xuất sắc; bác sỹ chính quy hệ 6 năm về công tác tại các cơ sở y tế tuyến huyện và các bệnh viện chuyên khoa tâm thần, bệnh lao - phổi, phong - da liễu tuyến tỉnh.

- Chính sách thu hút nhân tài

Để động viên, khuyến khích, hỗ trợ người được thu hút thuộc diện tiếp nhận và tuyển mới, tỉnh Bắc Ninh đã có chế độ chính sách cho từng đối tượng, cụ thể: “Các đối tượng thu hút thuộc diện tiếp nhận sẽ được hỗ trợ một lần kinh phí với các mức như sau: giáo sư: nam mức hỗ trợ 70.000.000 đồng, nữ 75.000.000 đồng; phó giáo sư, tiến sỹ, nghệ sỹ Nhân dân, nhà giáo Nhân dân, thầy thuốc Nhân dân: nam 50.000.000, nữ 55.000.000 đồng; nhà giáo ưu tú, thầy thuốc ưu tú, nghệ sỹ ưu tú, bác sỹ chuyên khoa cấp II, dược sỹ chuyên khoa cấp II: nam 40.000.000 đồng, nữ 45.000.000 đồng; thạc sỹ, bác sỹ chuyên khoa cấp I, dược sỹ chuyên khoa cấp I: nam 30.000.000 đồng, nữ 35.000.000 đồng; huấn luyện viên đã đào tạo được vận

động viên đoạt huy chương ở các giải vô địch quốc gia, quốc tế, vận động viên cấp kiện tướng đã thi đấu ở các giải quốc gia, quốc tế có huy chương: nam 25.000.000 đồng, nữ 30.000.000 đồng. Các đối tượng thu hút thuộc diện tuyển mới. Các đối tượng này được xem xét tiếp nhận không qua thi tuyển và được hỗ trợ một lần với các mức như sau: tiến sỹ: nam 40.000.000 đồng, nữ 45.000.000 đồng; thạc sỹ: nam 20.000.000 đồng, nữ 25.000.000 đồng; bác sỹ chính quy hệ 6 năm về công tác tại các cơ sở tuyển huyện, tuyển tỉnh 15.000.000 đồng; sinh viên tốt nghiệp đại học công lập hệ chính quy loại giỏi, xuất sắc 10.000.000 đồng” [150].

Ngày 26 tháng 6 năm 2024 Hội đồng Nhân dân tỉnh Bắc Ninh ban hành Nghị quyết số 05/2024/NQ-HĐND về việc quy định hỗ trợ nhà giáo, học sinh, sinh viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đại học đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và ngành công nghiệp bán dẫn phục vụ nền công nghiệp số trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2024 - 2030. Nghị quyết trên đã nêu rõ quy định hỗ trợ nhà giáo có trình độ sau đại học được tuyển dụng hoặc tiếp nhận giảng dạy chương trình đào tạo chất lượng cao, ngành công nghiệp bán dẫn tại các cơ sở đào tạo công lập trực thuộc tỉnh và có cam kết làm việc lâu dài ít nhất 10 năm thì được hưởng các mức hỗ trợ như sau: “giáo sư: nam 200.000.000 đồng, nữ 220.000.000 đồng; phó giáo sư: nam 140.000.000 đồng, nữ 160.000.000 đồng; tiến sỹ: nam 100.000.000 đồng, nữ 120.000.000 đồng; thạc sỹ (ngành công nghiệp bán dẫn): nam 80.000.000 đồng, nữ 100.000.000 đồng. Hỗ trợ giáo sư, phó giáo sư, tiến sỹ ở ngoài tỉnh được tuyển dụng, tiếp nhận giảng dạy chương trình đào tạo chất lượng cao tại các cơ sở đào tạo công lập trực thuộc tỉnh và có cam kết làm việc lâu dài ít nhất 10 năm được hỗ trợ kinh phí nhà ở giá trị 1 tỷ đồng” [46]. Tại quyết định số 652/QĐ-UBND của UBND tỉnh Bắc Ninh được ban hành ngày 12 tháng 11 năm 2024 về việc thông qua chính sách trong đề nghị xây dựng nghị quyết của HĐND tỉnh quy định chính sách thu hút, ưu đãi đội ngũ Bác sỹ làm việc trong các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và các đơn vị đặc thù trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2025 - 2030. Quy định này áp dụng đối

với bác sỹ được tuyển dụng, tiếp nhận, điều động cán bộ, viên chức theo quy định của pháp luật làm việc trong các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và các đơn vị đặc thù trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, bao gồm: tiến sỹ y khoa; bác sỹ chuyên khoa cấp II; bác sỹ nội trú; thạc sỹ y khoa; bác sỹ chuyên khoa cấp I; bác sỹ. Các đối tượng trên được hưởng chế độ thu hút một lần từ 100 triệu đồng đến 1 tỷ đồng. Quyết định trên cũng nêu rõ: Cán bộ, viên chức đang công tác trong các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và các đơn vị đặc thù của tỉnh được phong hàm giáo sư và phó giáo sư chuyên ngành y, được hưởng chế độ ưu đãi một lần: giáo sư được hưởng 1 tỷ đồng; phó giáo sư được hưởng 500 triệu đồng. Tính đến thời điểm hiện tại, đây là mức hỗ trợ kinh phí cao nhất, ưu việt nhất, vượt trội nhất của tỉnh Bắc Ninh nhằm thu hút các đối tượng có học hàm, học vị cao về công hiến lâu dài cho tỉnh.

**Bảng 3.3: Chính sách hỗ trợ ban đầu nhằm thu hút nhân tài
qua một số năm tiêu biểu ở tỉnh Bắc Ninh**

(đơn vị: triệu đồng)

STT	ĐỐI TƯỢNG	2000	2005	2012	2021	2024
1	Sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi	5	5	10	10	20
2	Thạc sỹ	10	14	20	20	100
3	Tiến sỹ	15	25	40	100	120
4	Giáo sư	15	35	70	200	220
5	Phó Giáo sư	15	25	50	140	160
6	Bác sỹ, Dược sỹ chuyên khoa cấp II	0	20	40	40	60
7	Hỗ trợ kinh phí nhà ở cho GS, PGS, TS.	0	0	0	1000	1000

Nguồn: Sở nội vụ tỉnh Bắc Ninh

Số lượng nhân tài thu hút được trong giai đoạn 2000 - 2012

Năm 2000, tỉnh Bắc Ninh bắt đầu có chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài. Theo số liệu thống kê “Từ năm 2000 đến 2012, tỉnh Bắc Ninh đã thu hút, đào tạo, bồi dưỡng được 411 người. Trong đó tỷ lệ thu hút nam là 279 người, nữ là 132 người” [34, tr.39]. Về trình độ lý luận, số lượng nhân tài thu hút được có trình độ cao cấp hoặc tương đương là 214 người, phần lớn số người này đang giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan đơn vị trong tỉnh. Số nhân tài còn lại đều có trình độ trung cấp, cử nhân hoặc tương đương.

Số lượng nhân tài thu hút trong những năm gần đây (từ 2016 - 2023)

Tính đến năm 2016, tổ chức bộ máy, biên chế các cơ quan, đơn vị tỉnh Bắc Ninh đã được sắp xếp lại theo hướng tinh gọn, phù hợp với thực tế. Sở Nội vụ đã tham mưu UBND tỉnh ban hành các quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các sở, ngành; các quyết định thành lập mới, giải thể, chia, tách sáp nhập các cơ quan đơn vị thuộc thẩm quyền. Qua đó công tác tổ chức bộ máy được thực hiện kịp thời, theo đúng quy định pháp luật hiện hành, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Bắc Ninh ngày càng được hoàn thiện về chất lượng, số lượng, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Năm 2016 tỉnh có “2.174 công chức, trong đó: Công chức khối hành chính: 1585 người; công chức khối sự nghiệp: 589 người. Về trình độ chuyên môn: tiến sĩ có 28 người, chiếm 1,28%; thạc sĩ có 750 người, chiếm 34,49%; đại học 1.313 người, chiếm 60,39%; cao đẳng có 28 người, chiếm 1,28%; trung cấp có 53 người, chiếm 2,44%. Về trình độ QLNN: chuyên viên cao cấp và tương đương: có 20 người, chiếm 0,09%; chuyên viên chính và tương đương: có 402 người, chiếm 18,49%; chuyên viên và tương đương: có 1.502 người, chiếm 69,09%. Về trình độ lý luận chính trị: cử nhân có 30 người, chiếm 1,38%; cao cấp có 430 người, chiếm 19,78%; trung cấp có 1.162 người, chiếm 53,45%” [93].

Năm 2021, tổng số cán bộ công chức của tỉnh Bắc Ninh từ cấp huyện trở lên là 1434 người, đội ngũ viên chức là 24.140 người. Tính đến ngày 30/6/2025 (thời điểm trước khi sáp nhập tỉnh, thành phố) số lượng cán bộ, công chức, viên chức của

tỉnh Bắc Ninh được sắp xếp tinh giản, toàn tỉnh có 1.396 công chức và hơn 22.220 viên chức đang làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập.

Bảng 3.4: Số liệu thu hút nhân tài tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2016 - 2023

(đơn vị: người)

STT	NỘI DUNG	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Tuyển dụng theo quyết định số 33/2012/QĐ-UBND: (tuyển dụng theo chính sách thu hút, sử dụng nhân tài của tỉnh)	205	100	132	0	0	0	0	0
2	Tuyển dụng theo quyết định 109/2011/QĐ-UBND: (tuyển dụng con liệt sỹ, thương binh và bệnh binh)	5	3	1	0	0	0	0	0
3	Tiếp nhận không qua thi	20	19	2	1	13	40	21	28
4	Xét tuyển đặc cách	66	44	227	0	149	0	0	142
5	Tiếp nhận công chức, viên chức về tỉnh công tác	39	37	19	23	46	47	60	56
6	Điều động nội bộ	28	15	48	10	29	12	8	10
7	Thuyên chuyển công chức, viên chức sang tỉnh khác công tác	21	21	16	20	17	30	30	28
8	Xét tuyển theo chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ.	0	0	0	0	24	10	0	10

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh

** Những hạn chế trong việc thu hút nhân tài*

Trong những năm qua, việc ban hành và thực hiện các quy định về thu hút nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh của tỉnh Bắc Ninh đã mang lại những kết quả nhất định, bước đầu đã thu hút, tuyển dụng được những người có năng lực, trình độ, học hàm, học vị cao vào làm việc ở các cơ quan, đơn vị trong tỉnh. Tuy nhiên, việc thực hiện chính sách thu hút nhân tài tại tỉnh Bắc Ninh còn có những hạn chế, bất cập như sau:

- Về xác định phẩm chất, tiêu chí của nhân tài

Việc triển khai xác định các tiêu chí về phẩm chất đạo đức và năng lực để thu hút, tuyển dụng nhân tài về cơ bản được đảm bảo theo các quy định đã đề ra. Từ đó củng cố niềm tin, bản lĩnh chính trị, lòng trung thành, tình yêu quê hương đất nước của nhân tài với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Bắc Ninh. Tuy nhiên, trong thực tiễn vẫn có cán bộ, đảng viên, những nhân tài là cán bộ cao cấp từng giữ các vị trí lãnh đạo chủ chốt của tỉnh Bắc Ninh đã vi phạm đạo đức, lối sống, phẩm chất của người cán bộ, đảng viên và đã bị xử lý kỷ luật. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XX (nhiệm kỳ 2020 - 2025) chỉ rõ: “Công tác kiểm tra, giám sát và kỷ luật của Đảng đã thi hành kỷ luật 33 tổ chức đảng, 1.643 đảng viên. Kiểm tra 73 tổ chức đảng, 256 đảng viên khi có dấu hiệu vi phạm” [31, tr.45]. Từ hạn chế trên đã đặt ra vấn đề cần giải quyết trong việc xác định phẩm chất đạo đức của cán bộ, nhân tài khi thu hút, tuyển dụng, quy hoạch và bổ nhiệm nhân tài vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt trong cơ quan đơn vị của tỉnh đã thật sự khách quan, công tâm đúng tiêu chuẩn hay chưa. Điều này cần được làm rõ, chỉ ra nguyên nhân để có các giải pháp khắc phục hiệu quả trong thời gian tới.

- Về đối tượng nhân tài được thu hút

Trước khi ban hành chính sách thu hút nhân tài, tỉnh Bắc Ninh chưa khảo sát, đánh giá một cách khách quan, toàn diện về nhu cầu thu hút nhân tài trong từng lĩnh vực, cụ thể như: nhân tài làm công tác quản lý xã hội; nhân tài là các doanh nhân trong doanh nghiệp; nhân tài làm công tác tham mưu; nhân tài trong lĩnh vực khoa học - công nghệ; nhân tài là những nghệ nhân; nhân tài là những người lao động

giỏi trong sản xuất, kinh doanh. Do thiếu khâu chuẩn bị nên khi triển khai chính sách thu hút nhân tài còn dàn trải, thiếu trọng tâm, gây khó khăn trong việc bố trí, sử dụng. Bên cạnh đó việc thu hút nhân tài của tỉnh Bắc Ninh còn gặp những khó khăn như phải cạnh tranh việc thu hút nhân tài với các thành phố lớn, các trung tâm kinh tế có điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, có chính sách đãi ngộ cao hơn như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh. Mặc dù đã ban hành, triển khai thực hiện từ rất sớm các quy định về thu hút nhân tài, nhưng số lượng người được tuyển dụng theo chính sách thu hút và sử dụng nhân tài chưa nhiều. Trong giai đoạn 2000 - 2012, tỉnh Bắc Ninh thu hút được 411 người. Trong những năm gần đây, từ 2016 - 2023, số nhân tài thu hút, tuyển dụng theo quyết định số 33/2012/QĐ-UB là 437 người; tuyển dụng theo quyết định 109/2011/QĐ-UBND là 9 người; tiếp nhận không qua thi tuyển là 116 người. Sau khi có quyết định bãi bỏ các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh để áp dụng tuyển dụng theo 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. Trong thời gian qua, triển khai thực hiện Nghị định 140/2017/NĐ-CP, tỉnh Bắc Ninh đã phổ biến rộng rãi đến các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh, tạo động lực cho học sinh, sinh viên, cán bộ khoa học trẻ trong tỉnh học tập, nghiên cứu khoa học và rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức. Tuy nhiên số lượng cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ thu hút theo Nghị định 140/2017/NĐ-CP trong các năm gần đây là 34 người, đây là số lượng khá ít so với nhu cầu thực tiễn, vì vậy cần được đánh giá khách quan thực trạng và có giải pháp hiệu quả để tháo gỡ. Vì vậy, ngày 30/6/2023, Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh đã ban hành công văn số 961/SNV-CCCV về việc rà soát thực trạng và nhu cầu tuyển dụng công chức theo Nghị định 140/2017/NĐ-CP của Chính Phủ. Công văn nêu rõ việc đăng ký nhu cầu, số lượng, điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng công chức theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP; thủ trưởng các cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm trước pháp luật và Chủ tịch UBND tỉnh về việc sử dụng biên chế và cơ cấu, điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng công chức.

- *Chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài*

Hiểu rõ được sự cần thiết trong việc thu hút nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, từ khi bắt đầu ban hành và triển khai chính sách thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ nhân tài đến nay, tỉnh Bắc Ninh đã đạt được các kết quả ban đầu, đã thu hút được số lượng người có đức có tài về làm việc trong các cơ quan, đơn vị của địa phương. Tuy nhiên chính sách tuyển dụng đang theo hướng nặng về bằng cấp, ít quan tâm tới thực tài của đối tượng được thu hút. Chính sách tiền lương, khen thưởng đối với nhân tài chưa đủ mạnh, chưa đủ sức hấp dẫn, chưa có sự khác biệt về tiền lương đối với đối tượng khác cùng được tuyển dụng. Hầu hết chính sách thu hút, tuyển dụng mới chỉ tập trung vào việc hỗ trợ ban đầu nhằm thu hút nhân tài về tỉnh làm việc. Việc hỗ trợ ban đầu là cần thiết nhưng chưa đủ để nhân tài yên tâm cống hiến và giữ được chân nhân tài làm việc lâu dài tại địa phương. Trong thực tế, khi tỉnh Bắc Ninh ban hành chính sách hỗ trợ ban đầu rất ưu việt, mức hỗ trợ mua nhà ở lên đến 1 tỷ đồng nhưng cũng không thu hút được nhân tài là người có trình độ học vấn, chuyên môn cao về tỉnh làm việc. Như vậy có thể thấy rằng, chính sách thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh mới chỉ đáp ứng được một phần nhu cầu của nhân tài. Do đó, cần đánh giá khách quan chính sách trên, chỉ rõ nguyên nhân của hạn chế để có định hướng ban hành và thực thi chính sách thu hút nhân tài của tỉnh đạt hiệu quả cao trong thời gian tới.

3.2.2.2. Những kết quả đạt được, hạn chế trong việc triển khai các quy định về trọng dụng nhân tài

** Những kết quả đạt được trong việc triển khai các quy định về trọng dụng nhân tài*

(i) Trong những năm 2000 - 2012

Cùng với việc xây dựng và ban hành các quy định thu hút nhân tài về địa phương làm việc, tỉnh Bắc Ninh đã chú trọng cả trọng dụng nhân tài. Nhân tài đã được thu hút đều được sắp xếp, bố trí đúng người, đúng việc theo quy định. Để nhân tài đã được thu hút và cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, tỉnh Bắc Ninh rất quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát hiện

tạo nguồn cán bộ tài năng cho địa phương. Về trình độ chuyên môn, phần lớn số lượng nhân tài thu hút về được cử đi học thạc sỹ. Cụ thể “có 98 người được cử đi học thạc sỹ, 14 người được cử đi học tiến sỹ” [34, tr.42]. Nhìn chung, số cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc tại chỗ và số nhân tài mới thu hút được cử đi đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ. Cán bộ, công chức, viên chức đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm, kỷ luật cao. Những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, về lý luận chính trị được đào tạo, bồi dưỡng đã đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ được giao, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong các cơ quan, đơn vị của tỉnh. Số cán bộ được cử đi đào tạo bồi dưỡng đã khẳng định, phát huy trình độ, năng lực trong công việc, nhiều cán bộ được đề bạt, cất nhắc bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào các cương vị lãnh đạo, quản lý hoặc bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo quản lý ở cấp tỉnh, cấp huyện và tương đương, một số đồng chí được điều động, luân chuyển công tác về các bộ, ngành trung ương.

Trong những năm tiếp theo, tỉnh Bắc Ninh đã triển khai thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg, ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015; quyết định số 1472/QĐ-UBND ngày 21/11/2011 về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh đã báo tình hình thực hiện đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ và đạo đức đội ngũ cán bộ công chức, viên chức để đảm bảo có đủ phẩm chất, năng lực hoàn thành công việc phù hợp với vị trí việc làm. Cụ thể là: “Đào tạo, bồi dưỡng trong nước: trong giai đoạn trên đã cử 4.461 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo kiến thức lý luận chính trị, trong đó có 685 người được đào tạo Cao cấp lý luận chính trị. Cử 2.284 cán bộ công chức, viên chức đi đào tạo kiến thức Quản lý nhà nước, trong đó có 13 người đi đào tạo, bồi dưỡng trình độ Chuyên viên cao cấp và tương đương. Về chuyên môn nghiệp vụ, cử 1.397 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo thạc sỹ và 50 người đi học tiến sỹ. Trong đó, diện được cử đi theo Quyết định số 33/2012/QĐ-UBND (quyết định quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng

nhân tài tỉnh Bắc Ninh) là 615 người đi đào tạo sau đại học (trong đó 23 người đi học tiến sĩ, 479 thạc sĩ, 89 bác sĩ chuyên khoa cấp 1 và 24 bác sĩ chuyên khoa cấp 2). Về đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài: Cử 30 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo thạc sĩ, nghiên cứu sinh và các khóa đào tạo ngắn hạn về chuyên ngành vật lý, tài nguyên... tại các nước Hàn Quốc, Singapore, Malaysia, Trung Quốc, Đài Loan... Cử 33 cán bộ, công chức, viên chức đi bồi dưỡng ở nước ngoài theo Đề án 165 và 140 cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh quản lý” [95].

(ii) Trong những năm gần đây: (từ năm 2016 - 2023)

- Về cách thức trọng dụng nhân tài

Triển khai thực hiện các quy định định về chế độ, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, những nhân tài đã được thu hút, tuyển dụng về làm việc tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh đều được bố trí vào các vị trí công việc phù hợp với năng lực và trình độ chuyên môn, đúng người, đúng việc. Từ đó nhân tài phát huy được năng lực, sở trường, phẩm chất của mình, hoàn thành các công việc được giao và gắn bó, công tác lâu dài tại các cơ quan, đơn vị của tỉnh. Việc thực hiện chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài theo nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh được các cơ quan, đơn vị trong tỉnh triển khai thực hiện.

- Về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

Tỉnh Bắc Ninh đã xác định đào tạo, bồi dưỡng là nhiệm vụ trọng tâm xuyên suốt để nhân tài đã được thu hút nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Số lượng, chất lượng các lớp đào tạo, bồi dưỡng sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức của tỉnh. Hàng năm, căn cứ vào nhu cầu, đào tạo, bồi dưỡng của các đơn vị trong hệ thống chính trị, Chủ tịch UBND tỉnh ra các quyết định phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân tài, công chức, viên chức. Trong các năm từ 2016 - 2023, tổng số lớp đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch là 430 lớp, tổng số lớp đào tạo, bồi dưỡng được mở mới là 671 lớp, vượt 156% so với kế hoạch đề ra. Về kinh phí đảm

bảo thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo quy định, kinh phí từ nguồn ngân sách cấp và các nguồn khác. Trung bình kinh phí đào tạo, bồi dưỡng từ 1,5 tỷ đồng đến 7 tỷ đồng/năm do nhu cầu thực tế của từng năm. Kết quả cụ thể đạt được như sau:

+ Trình độ chuyên môn đạt được

Số nhân tài được cử đi học thạc sỹ chiếm phần lớn với 1.855 người được cử đi học, đặc biệt trong năm 2016 - 2017 có 181 người được cử đi học thạc sỹ theo chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài của tỉnh. Như vậy, xuất phát từ nhu cầu của bản thân và yêu cầu của công việc đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao, do đó số người được cử đi học thạc sỹ chiếm đa số. Số người được cử đi học tiến sỹ trong những từ 2016 - 2023 là 154 người, trong đó năm 2016 - 2017 có 18 người được cử đi học tiến sỹ theo chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài. Như vậy, số lượng người được cử đi học tiến sỹ không nhiều, do công việc không đòi hỏi trình độ cao đến mức đó và kinh phí đào tạo khá lớn so với thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức, ảnh hưởng đến đời sống của bản thân và gia đình. Để chuẩn bị nguồn nhân lực kế cận cho việc bổ nhiệm vào các vị trí quản lý lãnh đạo, từ năm 2016 đến năm 2023 có 2.342 người được cử đi học các lớp quản lý nhà nước. Trong các năm từ 2018 - 2023 có 1.574 người là cán bộ công chức cấp Sở, công chức, viên chức lãnh đạo cấp phòng, cấp huyện được cử đi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức kỹ năng lãnh đạo quản lý.

+ Trình độ lý luận

Số nhân tài được thu hút và đang làm việc được quan tâm, bồi dưỡng để nâng cao trình độ lý luận chính trị. Từ năm 2016 đến năm 2023, có 760 người thu hút được cử đi đào tạo trình độ cao cấp, phần lớn đây là những nhân tài đã được thu hút và đang làm việc, giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý tại các cơ quan trong tỉnh, hoặc là những người đã trong diện quy hoạch được cử đi học để nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuẩn bị điều kiện để sử dụng quy hoạch, bổ nhiệm, cất nhắc vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Tiếp theo là có 3.230 người được cử đi học trung cấp; có 1.305

người được cử đi học trình độ sơ cấp. Ngoài ra, hàng năm, số lượt người được cử đi học các lớp bồi dưỡng chính trị cũng khá lớn.

- *Về chính sách với nhân tài*

+ *Chính sách tiền lương*

Hàng năm, Sở Nội vụ tham mưu trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh thực hiện kịp thời, đúng quy định các chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức viên chức và những người thuộc diện theo chế độ chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh. Cụ thể là; trình Bộ Nội vụ bổ nhiệm vào ngạch Chuyên viên cao cấp cho cán bộ, công chức, viên chức có đủ điều kiện; triển khai nâng lương trước thời hạn cho cán bộ, công chức, viên chức do lập thành tích xuất sắc; nâng ngạch không qua thi; nâng lương thường xuyên; chuyển ngạch, xếp lương. Từ năm 2016 - 2023 tỉnh Bắc Ninh đã dành nguồn tài chính quan trọng để hỗ trợ kinh phí theo chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài cho 147 công chức và 770 viên chức theo quy định.

**Bảng 3.5: Chế độ chính sách với cán bộ, công chức, viên chức
tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2016 - 2023**

(đơn vị: người)

STT	NỘI DUNG	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc cho công chức	4	12	27	75	64	127	132	205
2	Nâng ngạch công chức không qua thi	5	1	1	0	2	5	0	1
3	Hỗ trợ kinh phí theo chính sách thu hút và sử dụng nhân tài cho công chức	77	25	18	9	14	1	1	2
4	Hỗ trợ kinh phí theo chính sách thu hút và sử dụng nhân tài cho viên chức	355	253	21	65	81	12	1	2

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh

+ Công tác khen thưởng

Công tác thi đua khen thưởng được thực hiện tốt, đúng quy trình, thủ tục xét duyệt khen thưởng kịp thời cho việc tổng kết các phong trào thi đua, đợt thi đua theo kế hoạch. Phong trào thi đua, khen thưởng ngày càng đi vào thực chất, đặc biệt tập trung khen thưởng trực tiếp cho người lao động, qua đó thúc đẩy các tầng lớp nhân dân tích cực tham gia vào các phong trào thi đua yêu nước, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Về khen thưởng cấp Nhà nước, bao gồm: Cờ thi đua của Chính phủ cho tập thể; Danh hiệu vinh dự nhà nước “Bà mẹ Việt Nam Anh hùng” cho cá nhân; Huân chương độc lập cho tập thể; Huân chương lao động cho tập thể và cá nhân; Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ cho tập thể và cá nhân; Chiến sỹ thi đua toàn quốc.

Trong giai đoạn 2019 - 2023, về khen thưởng cấp Nhà nước: đã có 58 tập thể nhận Cờ thi đua của Chính phủ; 41 tập thể nhận Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ; có 123 cá nhân được nhận bằng khen, 01 người được nhận danh hiệu chiến sỹ thi đua toàn quốc. Về khen thưởng cấp tỉnh: có 328 tập thể Cờ thi đua của UBND tỉnh; có 2.143 tập thể được tặng Bằng khen; có 3.566 cá nhân được nhận Bằng khen.

Từ số liệu thống kê cho thấy, hàng năm căn cứ vào Nghị quyết của Đảng, Quốc hội và Chương trình hành động của Chính phủ, Bộ Nội vụ, UBND tỉnh, Sở Nội vụ Bắc Ninh đã xây dựng, ban hành Chương trình hành động, ngành Nội vụ triển khai thực hiện, theo đó, Sở Nội vụ luôn bám sát chỉ đạo của các cấp có thẩm quyền để cụ thể hóa trong chương trình công tác và chủ động triển khai thực hiện. Để đạt được kết quả thi đua khen thưởng như trên là do sự nỗ lực phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của tập thể lãnh đạo cũng như đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh. Có sự chủ động, tích cực tham mưu xây dựng chương trình, kế hoạch công tác thi đua, khen thưởng, cụ thể hóa chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác thi đua khen thưởng. Từ đó đôn đốc, hướng dẫn các tập thể, cá nhân đăng ký thi đua và thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả các phong trào thi đua, nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội như: Phong trào Bắc Ninh chung sức xây dựng nông thôn mới; doanh nghiệp Bắc Ninh hội nhập và

phát triển; phong trào thi đua cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở; phong trào lao động giỏi, lao động sáng tạo. Các phong trào thi đua đều gắn với các sự kiện chính trị lớn của đất nước, của tỉnh nên được đông đảo các tầng lớp nhân dân tích cực tham gia.

- Về môi trường, điều kiện làm việc

Tỉnh Bắc Ninh luôn coi trọng việc phải tạo môi trường làm việc dân chủ, không gian làm việc thoải mái tiện ích để nhân tài tập trung cao độ sáng tạo ra các ý tưởng mới, sản phẩm mới. Cùng với đó tỉnh đã ưu tiên, dành nguồn lực đáng kể về tài chính để đầu tư mua sắm trang thiết bị vật chất, máy móc hiện đại, các tiện ích ăn, nghỉ, dịch vụ để đáp ứng cho nhu cầu của nhân tài. Bên cạnh đó, tỉnh Bắc Ninh thường xuyên quan tâm đến việc xây dựng môi trường văn hóa tại các cơ quan, đơn vị. Trong đó đặc biệt chú trọng tạo mối quan hệ thân thiện, cởi mở giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp, giữa lãnh đạo với người lao động để cùng nhau hoàn thành xuất sắc công việc được giao. Tỉnh Bắc Ninh đã xác định môi trường làm việc dân chủ, điều kiện làm việc tốt sẽ là chìa khóa để thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và giữ chân nhân tài lâu dài.

Như vậy có thể thấy rằng thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh được các cấp, các ngành, các địa phương trong đó có tỉnh Bắc Ninh đặc biệt quan tâm coi trọng. Trong gần 30 năm qua, kể từ lần đầu tiên ban hành quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài, tỉnh Bắc Ninh đã hỗ trợ, động viên đáng kể số lượng cán bộ, công chức, viên chức đi học sau đại học ở trong nước, và nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tỉnh đã thu hút được nhiều cán bộ, công chức, viên chức, những người có tài năng đang làm việc ở ngoài tỉnh về công tác tại địa phương, từ đó từng bước làm gia tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của địa phương. Chính sách trên đã động viên, khuyến khích học sinh, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, vận động viên và người hướng dẫn đạt thành tích cao trong các cuộc thi quốc gia, quốc tế. Đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để những người có tài

năng phát huy năng lực, trí tuệ, phẩm chất của mình đóng góp quan trọng vào sự phát triển vượt bậc về kinh tế - xã hội của tỉnh.

Để đạt được kết quả như trên có thể khẳng định rằng, việc tỉnh Bắc Ninh sớm xây dựng, ban hành chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài là chủ trương lớn, là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và các tầng lớp nhân dân. Các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài được triển khai trong thực tiễn đã góp phần quan trọng vào sự tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, từ đó tạo động lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội, tăng thêm việc làm, đẩy nhanh quá trình hội nhập với nền kinh tế quốc tế.

** Những hạn chế trong việc triển khai các quy định về trọng dụng nhân tài*

Bắc Ninh là một trong các tỉnh sớm nhất trên cả nước xây dựng, ban hành và triển khai chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài. Điều đó chứng tỏ sự nhạy bén, sáng suốt của các cấp ủy đảng, lãnh đạo tỉnh. Bên cạnh việc thu hút nhân tài, việc thực hiện các quy định về sử dụng, trọng dụng nhân tài của tỉnh đã đạt kết quả bước đầu. Tuy nhiên, trên thực tế việc sử dụng, trọng dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh còn những hạn chế, bất cập sau:

- Về cách thức trọng dụng nhân tài

Học tập cách thức trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh là phải “tùy tài mà giao việc”, “phải khéo dùng nhân tài thì tài nhỏ cũng hóa tài to”. Sau khi thu hút, tuyển dụng, các cơ quan đơn vị của tỉnh Bắc Ninh đã bố trí sắp xếp nhân tài vào các vị trí phù hợp để nhân tài phát huy tối đa khả năng của mình đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, các quy định về trọng dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh còn chung chung, chưa được cụ thể hóa, thiếu các chi tiết về cách thức tổ chức thực hiện, thiếu các tiêu chí để áp dụng. Từ đó dẫn tới việc lúng túng khi triển khai thực hiện, thiếu sự thống nhất trong hành động. Công tác sắp xếp, bố trí sử dụng nhân tài sau khi thu hút chưa được kiểm tra, giám sát và đánh giá tổng kết để rút kinh nghiệm. Trong thời gian qua, tại tỉnh Bắc Ninh vẫn còn hiện tượng bổ nhiệm người thân, người nhà không đủ tiêu chuẩn vào các vị trí lãnh đạo quản

lý, điều này đã gây ra bức xúc trong dư luận. Những hạn chế trên đã tạo ra khoảng trống pháp lý cần được nghiên cứu, hoàn thiện các quy định về sử dụng nhân tài đạt hiệu quả cao nhất. Trong thực tế khi sử dụng nhân tài, việc đóng góp, cống hiến năng lực vượt trội, trí tuệ, sức sáng tạo của một số nhân tài được thu hút, tuyển dụng chưa được như mong muốn của đơn vị tuyển dụng. Thậm chí, có trường hợp nhân tài được thu hút theo chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài lại làm việc cầm chừng, chưa thật sự cống hiến tài năng của mình cho đơn vị, hiệu quả làm việc không vượt trội so với những người được tuyển dụng theo các hình thức khác, khả năng làm việc nhóm, chỉ huy, dẫn dắt nhóm, phát triển tư duy độc lập để giải quyết công việc còn hạn chế. Vậy nguyên nhân của hạn chế trên do đâu cần được nghiên cứu và có giải pháp phù hợp. Bên cạnh đó, chất lượng đào tạo của một số cơ sở giáo dục đào tạo bậc đại học, sau đại học cũng chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn của lĩnh vực được cơ quan bố trí việc làm, nhiều nhân tài có bằng cấp đủ tiêu chuẩn để thu hút, nhưng kiến thức vẫn nặng về lý thuyết.

- Về chính sách trọng dụng đãi ngộ, khen thưởng nhân tài

Việc trọng dụng nhân tài mới chú trọng đến bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực nội bộ sẵn có trong hệ thống chính trị, những người đã được tuyển dụng và đang làm việc tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh. Chính sách chưa thực sự đủ mạnh để cán bộ, công chức, viên chức tham dự các chương trình đào tạo chuyên môn cao. Một phần trong số cán bộ công chức, viên chức tự thấy rằng năng lực hiện tại đã đủ để đáp ứng được yêu cầu công việc, hoặc do không bị bắt buộc đi học, nguồn tài chính tốn kém nên họ cân nhắc. Theo thống kê của tác giả, từ năm 2016 - 2023, số cán bộ là công chức, viên chức của tỉnh được cử đi học nghiên cứu sinh là 154 người, trong đó chỉ có 18 người được cử đi học nghiên cứu sinh thuộc diện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài của tỉnh, đây là con số rất ít. Một số nhân tài coi bằng cấp là điều kiện ban đầu để dự tuyển, tuyển dụng, bổ nhiệm, có tâm lý an phận nên không thật sự cống hiến, đóng góp tối đa tài năng của mình. Bên cạnh đó, chính sách tiền lương, khen thưởng, cô hội thăng tiến trong công việc chưa tốt nên đã không giữ chân được nhân tài. Tỉnh Bắc Ninh chưa cụ thể hóa các quy định về việc bổ nhiệm

nhân tài vào các vị trí phù hợp với năng lực của bản thân, nhất là các vị trí lãnh đạo, quản lý. Trong thực tế, có nhân tài được thu hút, tuyển dụng đã chuyển sang địa phương khác làm việc để hưởng các chế độ chính sách tốt hơn. Theo số liệu của Sở Nội vụ Bắc Ninh, từ năm 2016 - 2023 có 183 cán bộ, công chức, viên chức chuyển sang tỉnh khác công tác.

- Về môi trường, điều kiện làm việc

Nhân tài là người có khả năng tư duy độc lập, làm việc vượt trội so với người bình thường, nên họ có cách nghĩ, cách làm khác người bình thường. Đó chính là phẩm chất của nhân tài, là nguồn gốc của sự sáng tạo, tìm tòi ra cái mới, mang lại hiệu quả cao, đột phá trong công việc. Tỉnh Bắc Ninh đã xây dựng ban hành và triển khai việc tạo lập ra môi trường, điều kiện thuận lợi để nhân tài làm việc. Tuy nhiên trong thực tế môi trường làm việc chưa thật sự dân chủ, vẫn còn hiện tượng bỏ nhiệm người nhà, người thân thích không đủ tiêu chuẩn vào các vị trí lãnh đạo. Như Hồ Chí Minh đã khẳng định: nếu còn hiện tượng tư túng, kéo bè, kéo cánh sẽ làm mất đoàn kết, sẽ kìm hãm sự phát triển của nhân tài. Do vậy cần tạo ra môi trường thật sự dân chủ để nhân tài yên tâm cống hiến lâu dài. Cùng với việc xây dựng môi trường dân chủ, thân thiện thì việc mua sắm trang thiết bị để nhân tài làm việc là rất cần thiết, nhưng do những hạn chế về nguồn tài chính nên cũng chưa đáp ứng tối đa nhu cầu của nhân tài. Các điều kiện về ăn, ở, sinh hoạt chưa thuận tiện nên dẫn tới việc nhân tài ban ngày làm việc ở tỉnh nhưng lại sinh hoạt, nghỉ ngơi phải tìm đến các tỉnh lân cận có điều kiện tốt hơn.

3.2.2.3. Những đóng góp của nhân tài trong phát triển kinh tế - xã hội

Với nguồn lực nhân tài là cán bộ, công chức, viên chức sẵn có trong hệ thống chính trị, cùng với việc thu hút nhân tài là người ngoài tỉnh có trình độ chuyên môn, học hàm, học vị cao đã tham gia tích cực vào việc xây dựng, ban hành và triển khai các chính sách tổng thể để phát triển tỉnh Bắc Ninh, trong đó trọng tâm là chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ nhân tài đã phát huy tối đa tố chất, năng lực của mình, ứng dụng khoa học công nghệ, cải tiến quy trình sản xuất, phát triển các sản phẩm mới, ưu tiên các lĩnh vực mũi nhọn trong công nghiệp, công nghệ điện tử,

chất bán dẫn. Từ đó đã thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại, nâng cao năng xuất lao động và sức cạnh tranh của tỉnh. Thành tựu về phát triển kinh tế - xã hội với sự đóng góp quan trọng của đội ngũ nhân tài đã biến khát vọng “đi trước, vượt trước” của nhân dân tỉnh Bắc Ninh thành hiện thực. Những đóng góp nổi bật của nhân tài về phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh trong thời gian qua bao gồm:

Thứ nhất là, quy mô nền kinh tế của tỉnh nhanh mở rộng

Khi tái lập tỉnh năm 1997, tổng sản phẩm tính theo giá hiện hành mới đạt 2.019 tỷ đồng (tương đương 182,6 triệu USD), xếp thứ 8/11 các tỉnh thành, phố khu vực Đồng bằng sông Hồng. So với cả nước quy mô kinh tế Bắc Ninh chỉ là dấu chấm nhỏ, không có nhiều đóng góp, không có tác động chính trị lan tỏa tới nền kinh tế chung của khu vực và cả nước. Nhận thức rõ được thực trạng đó, do có định hướng đúng với quyết tâm cao của hệ thống chính trị, đặc biệt đội ngũ nhân tài là cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp đã đề ra chủ trương, đường lối, chính sách đột phá phát triển kinh tế, kết hợp sự nỗ lực đóng góp của cộng đồng doanh nghiệp và các tầng lớp nhân dân nên quy mô nền kinh tế của tỉnh có sự phát triển vượt bậc. Trong giai đoạn từ năm 1997 - 2021 quy mô nền kinh tế Bắc Ninh đạt 228 nghìn tỷ đồng chiếm 2,71% GDP cả nước, xếp hạng thứ 8/63 tỉnh, thành phố cả nước (GRDP của tỉnh năm 1997 chỉ chiếm 0,64% GDP cả nước). GRDP bình quân đầu người đạt 155,6 triệu đồng (khoảng 4.800 USD), cao gấp 70,7 lần so với năm 1997 (khoảng 2,2 triệu đồng/người), đứng thứ 4/63 tỉnh, thành phố trong cả nước. Như vậy, có thể thấy rằng quy mô kinh tế của tỉnh đã tăng vượt bậc, tính chung 25 năm qua tốc độ tăng bình quân của tỉnh đạt 13,9%/ năm. Đến năm 2024, kinh tế Bắc Ninh có quy mô ước tính đạt 232 nghìn tỷ đồng, bình quân đầu người khoảng 6000 USD/người, năng suất lao động đạt khoảng 294 triệu đồng/lao động. Sang năm 2025, quy mô kinh tế Bắc Ninh mới (tính từ thời điểm sau khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới) dự kiến đạt tới gần 440 nghìn tỷ đồng, đưa Bắc Ninh trở thành tỉnh có quy mô kinh tế lớn thứ 5 của cả nước.

Thứ hai là, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Sau gần 30 năm tái lập, cơ cấu kinh tế của tỉnh Bắc Ninh đã chuyển dịch theo hướng hiện đại. Năm 1997 kinh tế khu vực nông - lâm nghiệp chiếm 45%; dịch vụ chiếm 31,2%; công nghiệp chiếm 23,8%. Năm 2021 cơ cấu kinh tế của tỉnh đã chuyển dịch căn bản: nông - lâm - thủy sản chỉ còn chiếm 2,7% thấp nhất trong cơ cấu kinh tế; dịch vụ chiếm 16,1%; công nghiệp, xây dựng tiếp tục tăng mạnh chiếm tới 77,3% và giữ vai trò đầu tàu, tạo động lực cho phát triển kinh tế và chiếm tỷ trọng cao nhất trong cơ cấu GRDP của tỉnh. Tỉnh Bắc Ninh đã thành lập được 16 khu công nghiệp tập trung với diện tích quy hoạch được Chính phủ phê duyệt 6.398 ha, số khu công nghiệp đang hoạt động là 12. Đến nay, các KCN đã thu hút các doanh nghiệp thuộc đầy đủ các thành phần kinh tế, bao gồm doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước. Đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thuộc các lĩnh vực cơ khí chế tạo, điện, điện tử, các ngành dịch vụ phục vụ và công nghiệp dân dụng... Tính đến tháng 8/2023, số dự án đầu tư đăng ký đã lên tới 1881, số vốn đầu tư đăng ký là 24,570 tỷ USD. Năm 2021, giá trị sản xuất công nghiệp (giá so sánh 2010) ước đạt gần 1,5 triệu tỷ gấp hơn 1000 lần năm 1997, đứng thứ nhất cả nước, đây cũng là năm thứ 3 liên tiếp giá trị sản xuất công nghiệp của Bắc Ninh đứng đầu cả nước. Năm 2021, tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa ước đạt 44,9 tỷ USD chiếm 13,4% tổng kim ngạch xuất khẩu cả nước, tương đương với Thành phố Hồ Chí Minh. Kinh tế đối ngoại phát triển mạnh mẽ với 1.780 dự án, tổng số vốn sau điều chỉnh 21,1 tỷ USD gấp 151 lần năm 1997, đứng thứ 7 cả nước. Đến năm 2024, cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch mạnh mẽ, cụ thể: Khu vực công nghiệp, xây dựng chiếm tỷ trọng cao nhất với hơn 70%; khu vực dịch vụ hơn 22%; còn lại khu vực nông, lâm, thủy sản chiếm tỷ trọng nhỏ nhất 3,02%. Từ tháng 7/2025 cơ cấu kinh tế tỉnh Bắc Ninh sau sáp nhập với tỉnh Bắc Giang thành tỉnh Bắc Ninh mới được dự báo sẽ mở rộng và trở thành một “siêu tỉnh công nghiệp”. Tỉnh sẽ tiếp tục phát huy lợi thế cạnh tranh, thu hút mạnh mẽ nguồn vốn trong nước và quốc tế vào các ngành mũi nhọn, công nghệ cao, đặc biệt là công nghiệp vi mạch bán dẫn.

Thứ ba là, công nghiệp điện tử phát triển với tốc độ cao, đưa Bắc Ninh trở thành thủ phủ công nghiệp điện tử của cả nước, tạo hấp dẫn trong thu hút đầu tư

Một điểm nổi bật trong phát triển công nghiệp là Bắc Ninh đã có sự lựa chọn đúng đắn khi xác định ngành công nghiệp mũi nhọn để vươn ra thế giới - ưu tiên ngành công nghiệp điện tử sử dụng công nghệ cao. Đây là một trong những chiến lược đột phá mang lại hiệu quả kinh tế cao so với nhiều tỉnh khác. Khi mới tách tỉnh ngành điện tử còn chưa có trong danh mục ngành nghề của Bắc Ninh. Đến năm 2024 quy mô công nghiệp tăng nhanh đã đưa Bắc Ninh trở thành trung tâm công nghiệp điện tử, công nghiệp công nghệ cao của cả nước. Nhiều tập đoàn kinh tế lớn của gần 40 quốc gia trên thế giới đã lựa chọn Bắc Ninh đầu tư, sản xuất kinh doanh lâu dài, tiêu biểu như: Samsung, Canon, Pepsico, Amkor, ABB...

Không chỉ công nghiệp điện tử nhận được sự ưu tiên đầu tư và phát triển mạnh mẽ mà các lĩnh vực công nghiệp khác cũng được quan tâm đầu tư đáng kể. Khi mới tái lập năm 1997 toàn tỉnh chỉ có 2 doanh nghiệp FDI với tổng vốn đầu tư đăng ký 141,3 triệu USD, đến hết năm 2021 tỉnh Bắc Ninh đã có 1.717 dự án FDI (còn hiệu lực) được cấp phép với tổng vốn đầu tư 21,2 tỷ USD, xếp thứ 7/63 tỉnh, thành phố về số vốn đăng ký. Cộng đồng doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có bước phát triển vượt bậc cả về số lượng, quy mô, cơ cấu và chất lượng. Năm 1997, chỉ có 460 doanh nghiệp đăng ký hoạt động với số vốn 1.418 tỷ đồng. Đến hết năm 2021 toàn tỉnh có trên 13 nghìn doanh nghiệp (tăng hơn 29 lần so với năm 1997) với vốn đăng ký đạt trên 950 nghìn tỷ đồng. Các doanh nghiệp đang đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế, thu ngân sách, giải quyết việc làm đưa kinh tế ngoại thương là điểm sáng trong thành tựu 25 năm xây dựng và phát triển. Để có được kết quả thu hút đầu tư như trên, một trong những giải pháp đột phá, xuyên suốt của tỉnh Bắc Ninh là quyết liệt cải cách hành chính, cải thiện môi trường kinh doanh, thu hút đầu tư nước ngoài và đầu tư nội địa, tạo động lực cho phát triển kinh tế. Tỉnh Bắc Ninh luôn cam kết tạo điều kiện tối đa cho các nhà đầu tư trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Luỹ kế đến hết tháng 6 năm 2023, số doanh nghiệp hoạt động trong các khu công nghiệp của tỉnh là 1.210 với tổng số 269.869 lao động. Giá trị sản xuất công nghiệp

và doanh thu tăng trưởng mạnh, đóng góp quan trọng cho thu ngân sách nhà nước của tỉnh. Tính đến hết năm 2024, toàn tỉnh Bắc Ninh có tổng số vốn đầu tư FDI tính lũy kế gần 30 tỷ USD, với hơn 2.400 dự án còn hiệu lực. Dự kiến, khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới từ ngày 01/7/2025, tổng số đầu tư FDI lũy kế và số dự án còn hiệu lực vào tỉnh Bắc Ninh mới sẽ tăng lên mạnh mẽ.

Thứ tư là, thu ngân sách đạt cao, hoạt động thương mại, dịch vụ phát triển

Hoạt động sản xuất kinh doanh phát triển đã góp phần nuôi dưỡng nguồn thu cho ngân sách. Năm 1997 số thu ngân sách nhà nước chỉ đạt 198 tỷ đồng, không đáp ứng được nhu cầu chi trong tỉnh, ngân sách Trung ương phải trợ cấp. Khi các KCN, cụm công nghiệp được quy hoạch đồng bộ đã thu hút được nhiều tập đoàn kinh tế lớn của thế giới đầu tư vào tỉnh. Từ năm 2011 Bắc Ninh đã trở thành tỉnh thứ 13 của cả nước tự cân đối thu chi ngân sách và có điều tiết ngân sách về Trung ương (7%/năm). Đến năm 2021 tổng thu ngân sách đạt 33.260 tỷ đồng, gấp 168 lần năm 1997, vượt 19,5% dự toán và đứng thứ 8 toàn quốc. Tính bình quân tổng thu ngân sách nhà nước của tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 1997 - 2021 tăng 23,7% năm. Do quy mô kinh tế tăng nhanh, sản xuất kinh doanh gần như không bị ảnh hưởng bởi thiên tai, lũ lụt, việc làm ổn định và thu nhập của dân cư được cải thiện nhanh chóng. Trong những năm gần đây khi xu hướng lao động nhập cư vào Bắc Ninh gia tăng, nhu cầu tiêu dùng lớn đã góp phần mở rộng quy mô thị trường hàng hóa, đa dạng hóa các ngành dịch vụ. Chính vì vậy, tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tăng cao. Năm 1997, tổng mức bán lẻ hàng hóa và dịch vụ đạt 954 tỷ đồng, bình quân đạt 1 triệu đồng/người. Đến năm 2021, mặc dù là địa phương bị đại dịch covid hoành hành, gây ảnh hưởng không nhỏ tới mọi hoạt động của đời sống xã hội, song tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ đạt 61,9 nghìn tỷ đồng, gấp 65 lần so với năm 1997. Tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa của tỉnh có bước đột phá đạt 45,2 tỷ USD chiếm 13,5% tổng kim ngạch xuất nhập khẩu cả nước và đứng thứ 2 hai cả nước, sau Thành phố Hồ Chí Minh. Đến năm 2024 tổng số thu ngân sách Nhà nước trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh ước đạt hơn 35 nghìn tỷ đồng, trong đó thu ngân sách Nhà nước đạt khoảng 23 nghìn tỷ đồng. Sang năm 2025, dự kiến tổng thu ngân sách Nhà nước sau

khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới của tỉnh Bắc Ninh mới sẽ tiếp tục tăng trưởng, đóng góp quan trọng vào tăng thu ngân sách nói chung của cả nước.

Thứ năm là, chất lượng và quy mô giáo dục, đào tạo các cấp luôn được chú trọng để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Năm 1997 toàn tỉnh Bắc Ninh có 377 trường học từ Mầm non đến Trung học phổ thông, với hơn 7.500 cán bộ và giáo viên. Số lượng giáo viên có trình độ từ thạc sỹ trở lên rất ít, toàn ngành chỉ có 01 tiến sỹ và 11 thạc sỹ; cơ sở vật chất thiếu thốn, đa số là phòng học cấp 4, một số lớp học phải nhờ cơ sở của hợp tác xã, đình làng; chất lượng giáo dục - đào tạo chưa cao, chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo nhân lực, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài; chính sách xã hội hóa giáo dục còn nhiều mặt hạn chế, thiếu chiều sâu, hiệu quả thấp. Từ thực trạng trên, tỉnh Bắc Ninh đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách để phát triển giáo dục và đào tạo, trong đó nhấn mạnh chính sách thu hút nhân tài là người có trình độ, học hàm, học vị cao về công tác tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh. Cùng với đó tỉnh Bắc Ninh thực hiện chính sách cử cán bộ, giáo viên đi học thạc sỹ, tiến sỹ. Số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, thầy cô giáo có trình độ cao khi được thu hút, tuyển dụng và thầy cô giáo được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và ngoài nước đã từng bước có sự đóng góp, làm thay đổi chất lượng của Ngành giáo dục và đào tạo của tỉnh.

Tính đến năm 2022 Ngành giáo dục và đào tạo tỉnh Bắc Ninh đã thực hiện hiệu quả việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo: Đẩy mạnh phong trào thi đua sáng tạo trong “Dạy tốt - Học tốt - Quản lý tốt”; chất lượng giáo dục đại trà và mũi nhọn được nâng cao; kết quả thi chọn học sinh giỏi quốc gia năm 2022, xếp thứ Nhất toàn quốc về tỷ lệ thí sinh đoạt giải và số giải Nhất với 67 giải, lần đầu tiên tỉnh Bắc Ninh vinh dự có học sinh tham dự và đạt Huy chương Bạc Olympic Vật lý Quốc tế. Tại kỳ thi tốt nghiệp Trung học Phổ thông năm 2022, điểm trung bình tỉnh Bắc Ninh đạt 6,77 điểm, đứng thứ 6 toàn quốc. Đến hết năm học 2024 - 2025 với sự phấn đấu nỗ lực vượt bậc, ngành Giáo dục tỉnh Bắc Ninh đã đạt thành tích quan trọng dẫn đầu toàn quốc về tỷ lệ thí sinh đạt giải kỳ thi chọn học sinh giỏi quốc gia, với sự góp mặt của 4 thủ khoa ở các môn thi. Toàn ngành có đội ngũ giáo

viên với số lượng 17.850 người, trong đó có hơn 96% đạt chuẩn và gần 50% có trình độ trên chuẩn (12 tiến sỹ và 1.762 thạc sỹ). Công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo nghề, hướng nghiệp được chú trọng để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển bền vững của tỉnh. Để động viên học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông học nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, ngày 29/9/2021 Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh đã ban hành Nghị quyết số 10/NQ-HĐND về việc quy định hỗ trợ học phí đối với học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông học nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh từ năm học 2021 - 2022 đến năm học 2025 - 2026. Sau 03 năm thực hiện chính sách trên đã hỗ trợ cho hơn 10.000 học sinh, sinh viên với kinh phí hỗ trợ là 83,48 tỷ đồng, nhiều sinh viên có kết quả học tập xuất sắc, kỹ năng giỏi ra trường đã được các doanh nghiệp chào đón, tuyển dụng. Tính đến năm 2022 tỷ lệ lao động toàn tỉnh đã qua đào tạo tăng từ 18,1% năm 1997 lên 77,0%. Năm 2025 (tính từ thời điểm 01/7/2025 sau khi sáp nhập tỉnh, thành phố mới) tỷ lệ lao động toàn tỉnh Bắc Ninh mới đã qua đào tạo dự kiến đạt gần 80%.

Thứ sáu là, công tác khuyến học, khuyến tài phát triển mạnh mẽ

Vùng đất “Bắc Ninh - Kinh Bắc” nơi giang sơn hội tụ với thế đất linh thiêng, thơ mộng nổi tiếng văn chương, khoa bảng đã sinh ra nhiều nhân tài cho quê hương đất nước, được ví là vùng đất của: “Một giỏ ông Đồ, một bồ ông Công, một đồng Tiến sĩ, một bị Trạng nguyên, một thuyền Bổng nhãn”. Nhân dân tỉnh Bắc Ninh luôn tự hào về bảng vàng thành tích đứng đầu cả nước thời phong kiến với 15 vị Trạng nguyên, 09 vị Bổng nhãn, 19 vị Thám hoa, 76 vị đỗ đệ nhị giáp tiến sĩ xuất thân, có 241 vị đỗ đệ tam giáp tiến sĩ xuất thân, 08 vị đỗ phó bảng. Những người tài đức được khuyến khích bằng chính sách thưởng tiền, thưởng ruộng, được tôn vinh trong làng, xã. Bên cạnh đó tỉnh Bắc Ninh còn khắc bia ghi nhớ, dựng văn chỉ, đình, đền để tôn thờ các vị khoa bảng có tài năng, công trạng làm rạng danh quê hương đất nước. Những chính sách đó tiếp tục được các cấp ủy đảng, nhân dân tỉnh Bắc Ninh kế thừa, phát huy, bổ sung cho phù hợp với điều kiện của địa phương. Tỉnh Bắc Ninh đã huy động được toàn xã hội cho công tác khuyến học, khuyến tài. Từ rất

sớm, ngày 10/7/2000 Hội khuyến học tỉnh Bắc Ninh được thành lập với 1.900 hội viên, đến năm 2020 đã có gần 400 nghìn người tham gia. Tính đến năm 2024 hội khuyến học của tỉnh đã phát triển mạnh mẽ với hơn 520 nghìn hội viên khuyến học các cấp, chiếm 35,8% dân số toàn tỉnh; có 274 nghìn gia đình đạt danh hiệu “Gia đình học tập” đạt 81,3%; có 4.650 dòng họ đạt danh hiệu “Dòng họ học tập” đạt 74,75%; có 654 cộng đồng đạt danh hiệu “Cộng đồng học tập”, đạt 88%; hơn 233 nghìn công dân đạt danh hiệu “Công dân học tập”, chiếm 82%; có 696 đơn vị đạt danh hiệu “Đơn vị học tập”. Cùng với hoạt động của Hội khuyến học, khuyến tài tỉnh Bắc Ninh, ngày 19/12/2010 quỹ khuyến học, khuyến tài Phạm Văn Trà (nguyên Ủy viên Bộ chính trị, nguyên Bộ trưởng Bộ Quốc phòng) được thành lập tại tỉnh Bắc Ninh. Đến nay quỹ đã trao học bổng, động viên khen thưởng cho nhiều cá nhân và tập thể. Tính riêng năm 2023 quỹ khuyến học, khuyến tài Phạm Văn Trà đã trao thưởng hơn 3,5 tỷ đồng cho hơn 600 cá nhân và tập thể có thành tích xuất sắc trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

Sự ra đời và hoạt động có hiệu quả của Hội khuyến học, khuyến tài Bắc Ninh và quỹ khuyến học, khuyến tài Phạm Văn Trà cùng các quỹ khuyến học, khuyến tài trong các gia đình, dòng họ, trong cộng đồng xã hội của tỉnh Bắc Ninh đã thực sự góp phần ươm mầm tài năng, phát hiện nhân tài, chấp cánh ước mơ cho các thế hệ học sinh, sinh viên, những người con ưu tú của vùng đất giàu truyền thống hiếu học tiếp tục nuôi dưỡng niềm đam mê, hăng say học tập và rèn luyện để trở thành người có đức, có tài xây dựng quê hương đất nước trong thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Thứ bảy là, nâng cao hiệu quả cải cách hành chính

Công tác cải cách hành chính được tỉnh Bắc Ninh xác định là một trong các khâu đột phá chiến lược, là công cụ quan trọng tác động tích cực tới sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Trong những năm qua dưới sự chỉ đạo mạnh mẽ của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, công tác cải cách hành chính đã đạt được những kết quả quan trọng, từng bước góp phần xây dựng nền hành chính trong sạch, kiến tạo, phục vụ nhân dân, doanh nghiệp và cộng đồng xã hội. Bước sang giai đoạn 2021 - 2030,

công tác cải cách hành chính tiếp tục được triển khai theo đúng tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX (nhiệm kỳ 2021 - 2025) xác định là: Quyết liệt cải cách hành chính, cải thiện môi trường kinh doanh là một trong các giải pháp đột phá nhằm xây dựng chính quyền kiến tạo, phục vụ người dân và doanh nghiệp, giải quyết kịp thời bức xúc ngay từ cơ sở.

Phương châm của tỉnh Bắc Ninh là “Lấy doanh nghiệp làm động lực của phát triển, nâng cao chất lượng đời sống nhân dân làm mục tiêu phát triển”. Đối tượng được phục vụ phải là doanh nghiệp và người dân, lấy sự hài lòng của doanh nghiệp và người dân là thước đo hiệu quả hoạt động của chính quyền các cấp, từ đó tạo nền tảng thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Là tỉnh có nền công nghiệp phát triển mạnh, do đó cải cách hành chính có vai trò quan trọng trong việc cải thiện môi trường kinh doanh, tạo điều kiện tốt nhất để khuyến khích khởi nghiệp, phát triển doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn, vốn đầu tư cao, nâng cao năng lực cạnh tranh ở trong nước và ngoài nước. Bên cạnh đó, tỉnh Bắc Ninh tăng cường đầu tư nâng cao chất lượng, hiệu quả chính quyền điện tử, thành phố thông minh, xây dựng chính quyền vững mạnh, kiến tạo và phục vụ. Kết quả của công tác cải cách hành chính đã minh chứng chất lượng điều hành, chỉ đạo của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền tỉnh đã có bước tiến mới, từ đó tạo niềm tin cho người dân và cộng đồng doanh nghiệp, những người trực tiếp tham gia vào quá trình lao động, sản xuất, phục vụ phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

Thứ tám là, thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội, giải quyết việc làm, giảm nghèo, cải thiện đời sống của nhân dân.

Sau ngày tái lập tỉnh năm 1997, GRDP bình quân đầu người của tỉnh Bắc Ninh mới đạt 2,2 triệu đồng trên người, đứng thứ 43/63 tỉnh/thành phố cả nước; năm 2016 đạt 116,4 triệu đồng/người, vươn lên mạnh mẽ, đứng thứ 2/63 tỉnh/thành phố trên cả nước; năm 2021 ước đạt 155,6 triệu đồng/người (khoảng 4.800 USD), đứng thứ 4/63 tỉnh/thành phố trong cả nước, cao gấp 70,7 lần năm 1997; năm 2024 đạt gần 151 triệu đồng/người. Dự kiến GRDP năm 2025 của tỉnh Bắc Ninh mới sau sắp nhập tính theo USD đạt từ 5.500 - 5.700USD/người/năm. Chỉ số phát triển con

người (HDI) thuộc nhóm cao, hệ số chênh lệch giàu nghèo (Gini) luôn ở ngưỡng an toàn; về giải quyết việc làm, trung bình hàng năm tỉnh Bắc Ninh đã giải quyết cho gần 28.000 lao động, tuyển sinh dạy nghề trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp từ đó nâng cao tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tiếp tục tăng cao; sự nghiệp y tế, chăm sóc sức khỏe của nhân dân được quan tâm chu đáo, công tác y tế dự phòng được thực hiện tốt, ứng dụng nhiều công nghệ và kỹ thuật hiện đại trong y học. Năm 1997 toàn tỉnh có 372 bác sỹ, đến năm 2021 có 1.100 bác sỹ, 200 dược sỹ. Số bác sỹ có trình độ tiến sĩ là 6 người, thạc sỹ và chuyên khoa I gần 500 người, hơn 100 chuyên khoa II. Tính đến năm 2018, 100% cấp xã đạt bộ tiêu chí quốc gia về y tế xã giai đoạn 2011 - 2020, tỷ lệ trạm y tế chuẩn quốc gia đứng thứ nhất cả nước, tỷ lệ Bác sỹ/vạn dân đứng trong top cao của cả nước. Năm 2024 tỉnh Bắc Ninh có 1.233 bác sỹ và 212 dược sỹ. Văn hóa, thể thao và du lịch được chú trọng đầu tư, phát triển toàn diện, mang đậm bản sắc văn hóa Kinh Bắc. Công tác xây dựng, củng cố tổ chức đảng và phát triển đội ngũ đảng viên được thực hiện đồng bộ, hoạt động của HĐND các cấp có nhiều đổi mới. Tiếp tục củng cố bộ máy chính quyền các cấp, từng bước sắp xếp theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; quốc phòng, an ninh được giữ vững, quan hệ đối ngoại, hợp tác quốc tế được tăng cường, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi thu hút đầu tư của gần 40 quốc gia, vùng lãnh thổ vào địa bàn tỉnh Bắc Ninh, từ đó giúp thúc đẩy quá trình phát triển, tăng trưởng kinh tế nhanh, bền vững, góp phần nâng cao đời sống về vật chất và tinh thần cho các tầng lớp nhân dân trong tỉnh.

3.3. Nguyên nhân của kết quả, hạn chế trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài

3.3.1. Nguyên nhân của kết quả

Thứ nhất là, trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng và Nhà nước rất quan tâm, coi trọng công tác thu hút, trọng dụng nhân tài. Khởi xướng sự nghiệp đổi mới đất nước từ năm 1986 đến nay, Đảng và Nhà nước luôn khẳng định nguồn lực con người, trong đó tinh hoa là nhân tài đóng vai trò quyết định để thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Từ đó, Đảng và Nhà nước đã đề ra các chủ trương, chính sách lớn thông qua các nghị quyết

của các đại hội đại biểu toàn quốc, các nghị quyết, quyết định của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, của Nhà nước và các cấp bộ, ngành để thu hút, trọng dụng nhân tài ở cả trong nước và ngoài nước. Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng lần thứ XIII (nhiệm kỳ 2021 - 2025) tiếp tục khẳng định chủ trương nhất quán: “Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước” [28, tr.220-221]. Ngày 31/7/2023, Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định số 899/QĐ-TTg về việc “Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050” [128]. Quyết định nêu rõ: Xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chính sách, giải pháp mạnh, đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Gần đây, ngày 31/12/2024 Chính phủ ban hành nghị định số 179/2024/NĐ-CP về việc quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của ĐCSVN, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Nghị định này quy định về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của ĐCSVN, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ trung ương đến cơ sở. Nghị định nêu rõ đối tượng áp dụng là cán bộ, công chức (bao gồm cả cán bộ, công chức cấp xã), viên chức; Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng; Chuyên gia, nhà quản lý, nhà quản trị doanh nghiệp, nhà khoa học đầu ngành là người Việt Nam hoặc là người nước ngoài.

Chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước về thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài là cơ sở quan trọng để các địa phương, trong đó có tỉnh Bắc Ninh cụ thể hóa thành chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài cho phù hợp với điều kiện của mình, nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển toàn diện của địa phương, trong đó trọng tâm là đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Thứ hai là, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và sự đẩy mạnh giao lưu giữa các địa phương với Bắc Ninh đã góp phần làm cho giáo dục - đào tạo đại học ở Bắc Ninh phát triển lên trình độ mới, đây là cái nôi đào tạo tại chỗ cho Bắc Ninh thêm

những nhân tài. Xu hướng chuyển dịch các trường đại học, học viện, trung tâm chế tạo ra ngoài thành phố Hà Nội, theo đó các trường đại học như: Đại học Luật Hà Nội; Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội; Đại học Dược Hà Nội; Đại học Ngoại thương; Đại học Bách Khoa Hà Nội, Học viện Ngân hàng... đang thực hiện các dự án di dời từ trung tâm Thành phố Hà Nội về tỉnh Bắc Ninh. Việc các cơ sở đào tạo rất có uy tín di dời về hoặc phân hiệu được mở ở Bắc Ninh đã và đang tạo điều kiện, cơ hội thuận tiện hơn cho cán bộ, nhân dân nơi đây được đào tạo bài bản, nâng cao trình độ mọi mặt. Bên cạnh đó, môi trường kinh tế - xã hội của đất nước nói chung và tỉnh Bắc Ninh nói riêng liên tục được cải thiện, tốc độ tăng trưởng kinh tế luôn ở mức cao đã tạo điều kiện đảm bảo về nguồn lực tài chính để ban hành và thực thi thành công chính sách thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh nhân tài trong phạm vi cả nước.

Thứ ba là, ngay sau khi tái lập tỉnh năm 1997 các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh đã sớm nhận thức được tầm quan trọng của việc thu hút, trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển của địa phương, đặc biệt là phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Với tư duy nhạy bén, sáng suốt của các cấp ủy, chính quyền, trong đó đặc biệt là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền tỉnh đã thực sự quan tâm, coi trọng công tác xây dựng, ban hành chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Khi triển khai xây dựng các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, các cấp ủy, chính quyền tỉnh đã bám sát vào nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài để xây dựng ban hành, triển khai các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh. Khi ban hành, thực thi các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh rất coi trọng việc học tập, làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục lý tưởng, đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên để họ rèn luyện, tu dưỡng thành người vừa có đức, vừa có tài phục vụ đắc lực cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Cùng với đó, tỉnh Bắc Ninh luôn luôn quán triệt, tuyên truyền sâu rộng chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài tới cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân trong tỉnh, người ngoài tỉnh để công tác trên đạt được kết quả cao nhất.

Thứ tư là, công tác tổ chức bộ máy của tỉnh Bắc Ninh sớm ổn định đi vào hoạt động hiệu quả ngay sau khi tỉnh được tái lập. Vì vậy, khi tổ chức thực hiện việc thu hút, trọng dụng nhân tài đã có sự phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các tổ chức trong hệ thống chính trị và nhận được sự đồng thuận, ủng hộ cao trong nhân dân. Dưới sự lãnh đạo của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cấp, rất nhiều tập thể và cá nhân nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực hiện có, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển lâu dài của tỉnh. Những nhân tài được thu hút, tuyển dụng đã tham gia tích cực vào việc xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài cho phù hợp với điều kiện địa phương qua từng thời kỳ phát triển. Phát huy những thành tựu đã đạt được, trước yêu cầu mới từ việc sáp nhập tỉnh, thành mới từ 01/7/2025, công tác sắp xếp, tổ chức bộ máy theo chính quyền địa phương 2 cấp hiện nay ở tỉnh Bắc Ninh đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Bộ máy tổ chức sau khi sáp nhập với tỉnh Bắc Giang thành tỉnh Bắc Ninh mới sớm được ổn định, tinh gọn, đã lựa chọn được cán bộ là những nhân tài có đầy đủ các phẩm chất về đạo đức, năng lực chuyên môn vượt trội nhất, ưu tú nhất vào các vị trí việc làm chủ chốt để lãnh đạo, chỉ đạo tỉnh Bắc Ninh phát triển, hội nhập trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Thứ năm là, để nhân tài tiếp tục có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh đã tạo được sự phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong tỉnh, ngoài tỉnh, ở nước ngoài. Hiện nay tỉnh Bắc Ninh có Trường chính trị Nguyễn Văn Cừ, nhiều trường Đại học, Học viện, Cao Đẳng và Trung cấp. Hàng năm, căn cứ vào nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tỉnh Bắc Ninh đã cử cán bộ, công chức, viên chức, nhân tài được thu hút đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ở các cơ sở giáo dục uy tín trong nước và ở các nước có nền giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ phát triển cao như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Israel, Nga... Kết quả của việc đào tạo, bồi dưỡng rất cần thiết, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Bên cạnh đó, việc nâng cao chất lượng và quy mô giáo dục - đào tạo các cấp tại tỉnh Bắc Ninh luôn được chú trọng nhằm phát hiện sớm để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn nhân tài cho sự phát triển bền vững của tỉnh.

Thứ sáu là, những thành tựu của công cuộc đổi mới đất nước của tỉnh, nhất là trong việc phát triển sản xuất, tăng trưởng kinh tế đã tạo cho Bắc Ninh nguồn tài chính quan trọng để đầu tư cho công tác thu hút và trọng dụng nhân tài. Với quyết tâm cao của hệ thống chính trị, sự đồng lòng của cộng đồng doanh nghiệp, các tầng lớp nhân dân trong tỉnh nhằm thực hiện khát vọng “đi trước, vượt trước”. Sau gần 30 năm kể từ khi tái lập tỉnh đến nay, Bắc Ninh đã có bước phát triển mạnh mẽ, tác động chính trị lan tỏa không chỉ ở trong nước mà còn từ các tập đoàn, công ty nổi tiếng của gần 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Từ một tỉnh thuần nông, hạ tầng cơ sở hết sức lạc hậu, manh mún, đến nay Bắc Ninh cơ bản đã trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, nhiều chỉ tiêu kinh tế - xã hội của tỉnh đứng trong nhóm các tỉnh, thành phố dẫn đầu cả nước.

3.3.2. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất là, Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài mới được Chính phủ ban hành, do đó cần có thêm thời gian để các cấp, các ngành nghiên cứu vận dụng. Tại tỉnh Bắc Ninh các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài mới chỉ mang tính nguyên tắc, lẻ tẻ trong các văn bản quản lý cán bộ, công chức, viên chức; văn bản về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; văn bản về khen thưởng cán bộ, công chức, viên chức. Hiện nay tỉnh Bắc Ninh chưa xây dựng chiến lược tổng thể về thu hút, trọng dụng nhân tài. Các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh mới chỉ đề cập tới ưu tiên, đãi ngộ, trợ cấp ban đầu khi thu hút, tuyển dụng hoặc trợ cấp một lần sau khi được cử đi học tập bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ. Không ít nhân tài được tuyển dụng chưa đáp ứng yêu cầu của công việc. Vẫn chưa có giải pháp thỏa đáng trong việc tìm kiếm, thu hút người có “thực tài” về địa phương làm việc. Bên cạnh các vấn đề về chính sách tiền lương, tiền thưởng thì môi trường, điều kiện làm việc chưa thật sự dân chủ, thuận lợi. Cơ hội thăng tiến, bổ nhiệm vào các vị trí phù hợp với năng lực của nhân tài chưa được thể chế hóa bằng các quy định cụ thể. Vẫn còn hiện tượng nhân tài thuộc diện quy hoạch nhưng không được bổ nhiệm (quy hoạch treo).

Thứ hai là, bên cạnh những mặt tích cực mang tính khuyến khích, các chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài còn một số hạn chế, bất cập. Luật Cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010; Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức sửa đổi bổ sung có hiệu lực thi hành ngày 01/7/2020. Tại điều 6, Luật Cán bộ công chức sửa đổi năm 2019, có hiệu lực năm 2020 có ghi: “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; căn cứ vào quy định của Chính phủ, người đứng đầu cơ quan quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 39 của Luật này quyết định chế độ trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý; Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ trong cơ quan, tổ chức, đơn vị do cấp tỉnh quản lý” [86]. Tuy nhiên, do chậm ban hành các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành cụ thể chính sách đối với người tài năng. Vì vậy, chính sách thu hút, ưu đãi, trọng dụng nhân tài còn phụ thuộc vào điều kiện của từng địa phương, chưa tạo nên sự thống nhất về chính sách đối với nhân tài trên phạm vi cả nước, từ đó dẫn tới việc mất cân đối về nguồn nhân lực giữa các địa phương, trong đó có tỉnh Bắc Ninh. Tại Bắc Ninh, quy định về chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài được ban hành từ năm 2000, sau nhiều lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2005, 2008, 2012, 2014, các quy định trên gồm 03 chính sách chính là: Khuyến khích, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đi học sau đại học; thu hút nhân tài (gồm các phương thức tuyển dụng, tiếp nhận, thi tuyển); khen thưởng những người có thành tích xuất sắc. Sau gần 18 năm thực hiện chính sách thu hút, sử dụng nhân tài của tỉnh, ngày 11/6/2018 Ủy ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh ban hành quyết định số: 14/2018/QĐ-UBND về việc bãi bỏ các văn bản quy phạm pháp luật về chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh. Việc tuyển dụng công chức, viên chức tài năng của tỉnh Bắc Ninh được thực hiện theo quy định tại Nghị định 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ.

Thứ ba là, để thu hút, trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng, nhiều lần Hồ Chí Minh đã dùng từ “thực tài, tùy tài giao việc,”. Hiện nay, các quy định chung của Nhà nước, và các địa phương, trong đó có tỉnh Bắc Ninh mới chỉ đề cập tiêu chí về trình độ chuyên môn, coi trọng ưu tiên bằng cấp đào tạo như: Sinh viên tốt nghiệp Đại học đạt loại giỏi, xuất sắc, thạc sỹ, tiến sỹ, bác sỹ chuyên khoa cấp I, II. Bằng cấp, trình độ chuyên môn là một trong các biểu hiện và điều kiện cần của nhân tài chứ chưa hẳn tất cả người có bằng cấp cao đã là nhân tài, là người có “thực tài”. Chính vì vậy, kể cả khi đã có chính sách thu hút, tuyển dụng ưu việt, tỉnh Bắc Ninh vẫn còn lúng túng, chưa thu hút được nhiều nhân tài như kế hoạch. Trong các văn bản quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh, chưa có văn bản nào đề cập tới người có “thực tài”, chưa đưa ra được giải pháp để giải quyết tình trạng “nhân tài phòng thi, nhân tài sách vở”. Bên cạnh đó, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thu hút, trọng dụng nhân tài chưa được đề cao, tỉnh chưa có quy định rõ ràng về cơ chế tiến cử, bổ nhiệm nhân tài vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp. Như vậy, ở đây là thiếu cơ hội thăng tiến rõ ràng cho nhân tài. Nhân tài thường có khát vọng phát triển sự nghiệp. nếu không có lộ trình thăng tiến minh bạch và cơ hội đảm nhận những vị trí quan trọng, họ có thể tìm kiếm những môi trường khác hứa hẹn hơn.

Thứ tư là, mặc dù tỉnh Bắc Ninh đã sớm khẳng định việc đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng nhân tài là trách nhiệm của các ngành, các đoàn thể và địa phương trong tỉnh, tuy nhiên trong quá trình triển khai thực hiện vẫn còn một số cấp ủy chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác thu hút, trọng dụng nhân tài. Về sự cần thiết của việc thu hút, tạo nguồn cán bộ trẻ để đào tạo, bồi dưỡng họ trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tương lai chưa được một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị nhận thức đúng mức. Từ đó, số lượng cán bộ, công chức, viên chức sau khi thu hút về được cử đi học sau đại học, nhất là bậc tiến sỹ còn khá ít. Những người đã có trình độ tiến sỹ do nhiều nguyên nhân, việc tiếp tục học tập chuyên sâu để phát triển cũng gặp nhiều khó khăn. Do đó, công tác thu hút, tạo nguồn nhân lực có học hàm, học vị cao như tiến sỹ, phó giáo sư, giáo sư của tỉnh còn hạn chế. Thực tế

cho thấy khi công tác tự đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn chưa đáp ứng được nhu cầu về nguồn lực nhân tài ngày càng cấp thiết, tỉnh Bắc Ninh đã ban hành các quy định đột phá về chính sách hỗ trợ, đãi ngộ ban đầu để thu hút người có trình độ cao về tỉnh công tác lâu dài. Mặc dù vậy, số lượng thu hút người có trình độ, học hàm, học vị cao rất hạn chế, thậm chí không thu hút được ai.

Thứ năm là, do có sự chênh lệch về chất lượng đào tạo giữa các cơ sở đào tạo bậc đại học, sau đại học. Vì vậy một số cán bộ, công chức, viên chức trẻ khi được thu hút tuyển dụng mặc dù có nhiều kiến thức nhưng lại nặng về lý thuyết, khả năng thích nghi với hoàn cảnh cụ thể của đơn vị chưa cao, sự phối hợp với đồng nghiệp để hoàn thành nhiệm vụ được giao còn hạn chế. Thậm chí có trường hợp sau khi được tuyển dụng lại chủ quan, ỉ lại, không chấp hành sự phân công của tổ chức nên phải đưa ra ngoài diện quy hoạch, tạo nguồn. Như vậy có thể thấy, quy trình tuyển dụng còn nặng về hình thức, chưa thực sự tập trung vào việc đánh giá năng lực thực tế và tiềm năng phát triển của ứng viên; hệ thống đánh giá hiệu quả công việc chưa rõ ràng và công bằng. Nếu việc đánh giá không dựa trên những tiêu chí cụ thể và minh bạch, nhân tài có thể cảm thấy không được ghi nhận xứng đáng. Do vậy, cần có quy định kiểm định cụ thể chất lượng nguồn nhân lực khi thu hút, tuyển dụng để xác định người có “thực tài” như Hồ Chí Minh đã tâm niệm và luôn vận dụng hiệu quả trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam.

Thứ sáu là, Bắc Ninh cùng cả nước bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh có những thuận lợi căn bản đan xen những khó khăn thách thức. Tình hình thế giới, khu vực diễn biến phức tạp, đất nước đang trong quá trình đổi mới đã giành được nhiều thành tựu quan trọng, tuy nhiên nền kinh tế vẫn còn ở tình trạng phát triển thấp. Khi mới được tái lập tỉnh, điểm xuất phát kinh tế thấp, kết cấu hạ tầng yếu kém, trong khi vừa phải giải quyết các vấn đề trước mắt, lại đồng thời phải giải quyết những vấn đề cơ bản, chiến lược lâu dài. Vì thế, môi trường và điều kiện làm việc chưa thật sự thuận lợi để nhân tài, những người có học hàm, học vị cao, các chuyên gia giỏi phát huy tối đa năng lực của mình. Bên cạnh đó, Bắc Ninh phải cạnh tranh thu hút nhân tài với rất nhiều tỉnh,

thành lân cận có những điều kiện môi trường thuận lợi vượt trội, điển hình là Thành Phố Hà Nội, nơi thu hút tới gần 50% số người có học hàm, học vị cao của cả nước. Các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài chưa thật sự đủ mạnh, đủ sức cuốn hút để người có học hàm, học vị cao về tỉnh công tác lâu dài.

Nhìn chung, nguyên nhân ở đây là chính sách đãi ngộ của tỉnh chưa đủ cạnh tranh. *Mức lương và phúc lợi chưa tương xứng*: So với các thành phố lớn hoặc các tập đoàn đa quốc gia, mức lương và các chế độ phúc lợi ở một số vị trí tại Bắc Ninh chưa đủ hấp dẫn để thu hút nhân tài chất lượng cao. *Thiếu các chính sách đãi ngộ đặc biệt cho nhân tài*: Chưa có những cơ chế ưu đãi riêng biệt, mang tính đột phá để thu hút và giữ chân những người có năng lực xuất sắc ở các lĩnh vực trọng điểm. *Hệ sinh thái hỗ trợ nhân tài chưa hoàn thiện*: Thiếu các trung tâm nghiên cứu, phát triển (R&D) mạnh, sự thiếu vắng các tổ chức nghiên cứu và phát triển tầm cỡ đang hạn chế cơ hội cho nhân tài được tham gia vào các dự án đổi mới, sáng tạo. *Hạ tầng xã hội và chất lượng cuộc sống chưa đủ cao*: Mặc dù Bắc Ninh phát triển nhanh về kinh tế, nhưng các yếu tố như chất lượng giáo dục, y tế, văn hóa, giải trí chậm theo kịp, ảnh hưởng đến quyết định an cư lạc nghiệp của nhân tài. Bên cạnh đó, công tác đánh giá tổng kết thực tiễn thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh chưa được thường xuyên. Năm 2013, sau hơn 10 năm thực hiện quyết định số 105/2000/QĐ-UB, tỉnh Bắc Ninh đã tổ chức đánh giá quy định về chế độ đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài. Tuy nhiên, kể từ thời điểm đó đến nay công tác đánh giá quy định trên chưa được thực hiện thêm lần nào để làm rõ thực trạng, nguyên nhân và đề ra các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh.

Tiểu kết chương 3

Chương 3, luận án đã nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh kể từ khi có quy định đầu tiên về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đến nay. Tác giả đã phân tích được tình hình nguồn nhân lực, nhân tài nói chung phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh. Đánh giá việc ban hành và thực hiện các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh. Luận án đã chỉ ra được những kết quả đạt được, những hạn chế còn tồn tại và nguyên nhân của kết quả và hạn chế. Từ đó tạo cơ sở thực tiễn để đề xuất các giải pháp trong phần nghiên cứu tiếp theo nhằm mục đích nâng cao hiệu quả việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo tư tưởng Hồ Chí Minh trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh trong thời gian tới.

Đánh giá về việc ban hành và thực thi các quy định về chính sách thu hút nhân tài: nghiên cứu đã nêu rõ chính sách thu hút nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh đã giúp thu hút được số lượng đáng kể những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, thu hút được nguồn cán bộ, công chức, viên chức là những người có trình độ chuyên môn cao đang làm việc ở ngoài tỉnh về tỉnh Bắc Ninh công tác. Từ đó từng bước làm gia tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh, góp phần quan trọng vào sự phát triển vượt bậc về kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, chính sách thu hút nhân tài tại tỉnh Bắc Ninh chưa được khảo sát, nghiên cứu tổng thể để có căn cứ khoa học, đánh giá nhu cầu về nhân tài trong từng lĩnh vực, của từng cơ quan, đơn vị. Do đó khi triển khai chính sách mới bộc lộ rõ tính dàn trải, thiếu trọng tâm, trọng điểm, gây khó khăn trong việc bố trí, sử dụng. Chính sách thu hút nhân tài chủ yếu mới tập trung vào việc ưu tiên khi tuyển dụng và các chế độ ưu đãi ban đầu mà chưa chú trọng khâu tạo nguồn, quy hoạch. Vì vậy, chính sách trên chưa hấp dẫn, chưa thu hút được người có trình độ chuyên môn, học hàm, học vị cao về tỉnh công tác. Công tác thông tin, tuyên truyền chính sách thu hút nhân tài chưa được tổ chức rộng rãi, chưa hiệu quả nên số lượng nhân tài thu hút về tỉnh còn ít. Bên cạnh đó, việc thu hút nhân tài của tỉnh Bắc Ninh còn gặp những khó khăn khách quan khác như phải cạnh tranh thu hút nhân tài, nhân lực chất

lượng cao với các thành phố lớn, trung tâm kinh tế có điều kiện phát triển kinh tế - xã hội tốt hơn.

Đánh giá về việc triển khai các quy định về trọng dụng nhân tài: nghiên cứu đã cho thấy những nhân tài được thu hút về tỉnh Bắc Ninh công tác đã được hưởng các chế độ ưu đãi theo quy định, được bố trí các công việc phù hợp với chuyên môn để phát huy năng lực, sở trường trong công tác. Đặc biệt, công tác đào tạo, bồi dưỡng sau khi thu hút được chú trọng ở hầu hết các mặt, nhất là việc cử đi học sau đại học ở các cơ sở đào tạo uy tín cả trong và ngoài nước để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch chủ yếu tập trung vào những nhân tài tại chỗ, những người đã được thu hút, tuyển dụng và đang làm việc tại cơ quan đơn vị trong tỉnh. Môi trường, điều kiện làm việc, các chính sách về tiền lương, tiền thưởng, bổ nhiệm chưa thật sự đủ mạnh, đủ sức hấp dẫn để giữ chân nhân tài công tác lâu dài cho tỉnh. Số liệu phân tích đã cho thấy, số lượng đáng kể cán bộ, công nhân, viên chức, những người có tài năng sau khi được tuyển dụng đã xin nghỉ việc hoặc chuyển sang tỉnh khác có chính sách, điều kiện, môi trường tốt hơn để làm việc.

Từ việc phân tích, đánh giá thực trạng, phân tích kết quả đạt được và hạn chế tồn tại, chỉ rõ nguyên nhân của các nội dung trên đã tạo cơ sở thực tiễn khách quan để tác giả đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm nâng cao công tác thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay.

CHƯƠNG 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở TỈNH BẮC NINH TRONG THỜI GIAN TỚI THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

4.1. Một số yếu tố tác động đến thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới

Trong giai đoạn phát triển mới với việc sáp nhập tỉnh thành phố mới (từ ngày 1 tháng 7 năm 2025), gắn với không gian, nhiệm vụ mới, công tác thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh cũng chịu tác động bởi các yếu tố như ở các tỉnh khác. Việc khảo cứu sự tác động của các yếu tố này một cách khoa học sẽ góp phần để tỉnh Bắc Ninh đưa ra giải pháp khả thi nhằm nâng cao hiệu quả công tác thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới

Thứ nhất là, cạnh tranh trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài

Tỉnh Bắc Ninh nằm trong vùng trọng điểm phát triển kinh tế - xã hội của miền Bắc, gần với các thành phố lớn như Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh. Đây là các tỉnh thành phố có tốc độ phát triển kinh tế cao của nước ta. Do đó, các địa phương này có nhu cầu rất lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao. Vấn đề đặt ra cho tỉnh Bắc Ninh là khi các tỉnh thành khác có điều kiện sinh hoạt tốt, đãi ngộ vượt trội, môi trường thuận lợi hơn sẽ dẫn tới sự di chuyển nguồn nhân lực nói chung, đặc biệt nhân lực chất lượng cao, nhân tài tới các địa phương khác để làm việc. Vì vậy, tỉnh Bắc Ninh cần nghiên cứu, tham khảo chế độ chính sách của các địa phương khác. Từ đó xây dựng và ban hành chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đủ mạnh, đủ sức hấp dẫn để tuyển dụng và giữ chân nhân tài làm việc lâu dài tại địa phương, tránh tình trạng “chảy máu chất xám”.

Thứ hai là, xu hướng chuyển dịch các trường đại học, học viện, trung tâm chế tạo ra ngoài thành phố Hà Nội.

Đây là xu hướng thuận lợi, mở ra cơ hội cho các tỉnh lân cận, trong đó có tỉnh Bắc Ninh thu hút, trọng dụng nhân tài. Ngoài hệ thống các trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh, việc dịch chuyển của các trường như: Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Luật Hà Nội, Đại học Tài nguyên và Môi trường, Đại học Dược Hà Nội... đến Bắc Ninh có ý nghĩa rất quan trọng. Trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh có thêm các nhà khoa học uy tín, chất lượng, có học hàm, học vị cao sinh sống và làm việc. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XX (nhiệm kỳ 2020 - 2025) khẳng định: “Quan tâm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và đội ngũ tri thức, chuyên gia trong và ngoài nước làm việc trên địa bàn. Thu hút, tiếp nhận các trường Đại học, Trung tâm đào tạo có uy tín về xây dựng, triển khai hoạt động, tạo tiền đề cơ bản đưa Bắc Ninh trở thành trung tâm nghiên cứu, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của vùng” [31, tr.55-56]. Như vậy, đây là yếu tố khách quan tác động tích cực tới đội ngũ nhân tài là người ngoài tỉnh về địa phương công tác. Trên cơ sở đó tỉnh Bắc Ninh sẽ tập trung thực hiện tốt việc phối hợp làm việc giữa nhân tài, chuyên gia ngoài tỉnh với các cơ quan, đơn vị, cơ sở giáo dục và đào tạo của địa phương.

Thứ ba là, môi trường kinh tế - xã hội (trong tỉnh và ngoài tỉnh)

Môi trường kinh tế - xã hội được quy định bởi nhiều yếu tố như cơ chế, dân số, xu hướng phát triển, chiến tranh thương mại, toàn cầu hóa, chiến tranh xung đột... đều có tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài. Khi kinh tế thế giới và trong nước phát triển mạnh mẽ sẽ tạo mọi điều kiện thuận lợi để Đảng, Nhà nước và các địa phương, trong đó có tỉnh Bắc Ninh xây dựng, ban hành nhiều chính sách khả thi để thu hút, trọng dụng nhân tài. Tỉnh Bắc Ninh hiện có rất nhiều nhà đầu tư lớn từ các quốc gia có nền kinh tế, công nghệ, kỹ thuật cao như Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore, Trung Quốc, Mỹ... đến đầu tư sản xuất. Hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp khu công nghiệp đạt kết quả cao đã góp phần quan trọng vào việc phát triển kinh tế - xã hội và tác động tích cực tới chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh. Khi nền kinh tế bị khủng hoảng bởi chiến tranh thương mại, dịch bệnh, lệnh cấm vận, phong tỏa, xung đột quốc tế, chuỗi cung ứng toàn cầu

bị gián đoạn, đơn hàng giảm, thất nghiệp gia tăng sẽ ảnh hưởng tới các nguồn lực để thu hút, trọng dụng nhân tài của các quốc gia, các địa phương, trong đó có tỉnh Bắc Ninh.

Thứ tư là, chất lượng giáo dục và đào tạo

Chất lượng giáo dục và đào tạo có ảnh hưởng quan trọng tới việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh. Ngày 13/11/2017 Ủy Ban nhân dân tỉnh, Sở Nội Vụ tỉnh Bắc Ninh ra báo cáo số 103/BC-SNV về việc thực hiện chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài. Theo số liệu báo cáo, từ năm 2011 - 2017 công tác tuyển dụng theo chính sách thu hút và sử dụng nhân tài, số lượng người được tuyển dụng là 15 người. Đề cập về những khó khăn hạn chế khi thực hiện chế độ chính sách trên theo nghị quyết của Hội đồng Nhân dân tỉnh, báo cáo chỉ rõ: Chính sách thu hút chưa thực sự phát huy tác dụng, chưa thu hút được người có học hàm, học vị cao như giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ về tỉnh Bắc Ninh công tác, mới chỉ thu hút được người có trình độ thạc sỹ và sinh viên tốt nghiệp hệ chính quy loại giỏi, xuất sắc và phần lớn trong số đó là người của tỉnh. Về chất lượng đào tạo, báo cáo nhấn mạnh: “Chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục - đào tạo không đồng đều nhưng chính sách của tỉnh chưa phân biệt đối tượng tuyển thẳng tốt nghiệp là những trường hợp nào. Do vậy, một số trường hợp tuyển thẳng chất lượng không tốt. Chất lượng đào tạo thạc sỹ của một số cơ sở giáo dục - đào tạo không cao dẫn đến băn khoăn trong quá trình thực hiện” [98]. Trong năm 2020 và 2021 Bắc Ninh mới thu hút được 34 người theo chính sách thu hút, tạo nguồn của Chính phủ, đây là số lượng khá ít so với nhu cầu tuyển dụng, xét tuyển người có tài năng của tỉnh. Trong các năm từ 2022 - 2024 số lượng thu hút theo chính sách trên cũng rất hạn chế. Như vậy, có thể khẳng định rằng, chất lượng giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực tác động rất lớn đến chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

4.2. Quan điểm thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Mục này sẽ trình bày một cách hệ thống những quan điểm chỉ đạo để nâng cao hiệu quả công tác thu hút, trọng dụng nhân tài tại tỉnh Bắc Ninh trong giai đoạn phát

triển mới. Các quan điểm này được xây dựng trên nền tảng lý luận vững chắc và bám sát thực tiễn của địa phương.

4.2.1. Quán triệt tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng về nhân tài

Coi trọng con người, đặt nhân tài vào vị trí trung tâm của sự phát triển: Quan điểm này khẳng định rằng nhân tài là "nguyên khí quốc gia", là nguồn lực nội sinh, yếu tố quyết định sự phát triển của đất nước. Kế thừa tinh hoa văn hóa nhân loại, kết tinh văn hóa truyền thống của cha ông, Hồ Chí Minh đã coi "con người" là vốn quý nhất, là động lực quyết định cho sự thành công của cách mạng. Theo Hồ Chí Minh "con người" là một chỉnh thể bao gồm tâm, trí, lực. Do đó, mọi chủ trương, chính sách của tỉnh Bắc Ninh đều phải xuất phát từ việc coi trọng con người, tạo mọi điều kiện để con người nói chung trong đó tinh hoa là những nhân tài nói riêng được nhận diện, phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội bền vững trên địa bàn tỉnh. Những thành tựu đạt được về thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong kỷ nguyên mới của dân tộc.

Thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh phải vận dụng sáng tạo: Việc thu hút, trọng dụng nhân tài không chỉ dừng lại ở việc vận dụng máy móc các nguyên tắc của Hồ Chí Minh mà phải vận dụng một cách sáng tạo, phù hợp với bối cảnh cụ thể của tỉnh Bắc Ninh. Cần phải phát triển một khung lý luận về vấn đề này ở cấp tỉnh, dựa trên các giá trị cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài. Thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh cần thực hiện tốt các nội dung sau: tiêu chí xác định phẩm chất của nhân tài phải là người "có đức, có tài", phải "vừa hồng, vừa chuyên"; thu hút nhân tài trong mọi tầng lớp nhân dân, kể cả người Việt Nam đang sinh sống, làm việc ở nước ngoài, người trong đảng, người ngoài đảng; trọng dụng nhân tài cần bố trí, sắp xếp đúng người, đúng việc; có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm công khai, minh bạch; tạo môi trường dân chủ, điều kiện làm việc thuận lợi để nhân tài cống hiến lâu dài.

Thực hiện đúng đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài: Đây là quan điểm nhằm đảm bảo nguyên tắc Đảng lãnh đạo tuyệt đối,

toàn diện đối với sự nghiệp cách mạng của đất nước, trong đó có chủ trương, chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài. ĐCSVN lãnh đạo công tác thu hút, trọng dụng nhân tài bằng chủ trương, chính sách. Cùng với đó, Đảng lãnh đạo công tác bố trí, sắp xếp nhân tài vào các vị trí phù hợp với phẩm chất và năng lực. Đảng lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động bồi dưỡng nhân tài, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát toàn diện trong các hoạt động công vụ. Để thực hiện tốt quan điểm trên các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh phải tuân thủ và cụ thể hóa các nghị quyết, chủ trương của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài. Điều này đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ từ Trung ương đến địa phương trong công tác thu hút, trọng dụng nhân tài.

4.2.2. Phù hợp với chiến lược phát triển của tỉnh Bắc Ninh sau sáp nhập

Thu hút, trọng dụng nhân tài xuất phát từ yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh: Quan điểm này thể hiện yêu cầu về tính khoa học, khách quan trong thực tiễn thu hút, trọng dụng nhân tài. Triển khai tốt quan điểm trên sẽ góp phần thu hút, trọng dụng được những nhân tài có đủ các tiêu chí về phẩm chất và năng lực chuyên môn phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn. Nếu thu hút, trọng dụng nhân tài không bám sát vào thực tế để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội thì kết quả đạt được không có hiệu quả cao, không đáp ứng được yêu cầu của công việc được giao. Hiện nay, tỉnh Bắc Ninh đang đẩy mạnh công cuộc đổi mới, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa với ưu tiên trọng tâm cho công nghiệp mũi nhọn, công nghiệp bán dẫn vi mạch. Quá trình trên đã đặt ra yêu cầu cao hơn về đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn nhằm đáp ứng nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong tình hình mới.

Gắn với mục tiêu phát triển thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030: Tháng 9 năm 2025 Đại hội Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ nhất (tỉnh Bắc Ninh mới sau thời điểm sáp nhập tỉnh, thành phố mới) được tổ chức. Đại hội tiếp tục đặt ra quyết tâm triển khai mọi nguồn lực bước vào chặng đường cuối cùng để trở thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030; tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) bình quân giai đoạn 2026 - 2030 đạt 11-

12%/năm; GRDP bình quân đầu người đạt 8.700 - 9.200 USD; phấn đấu đến năm 2045 trở thành thành phố xanh, văn minh, giàu bản sắc Kinh Bắc. Đây là mục tiêu chiến lược của tỉnh và là kim chỉ nam cho mọi hoạt động, bao gồm cả chính sách nhân tài. Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phải được thiết kế để phục vụ trực tiếp cho mục tiêu này nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ, chuyên gia có tầm nhìn và năng lực để xây dựng một đô thị văn minh, hiện đại.

Đồng bộ với yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng: Bắc Ninh đang trong quá trình chuyển đổi từ mô hình công nghiệp gia công sang công nghệ cao và dịch vụ chất lượng cao. Định hướng chính sách nhân tài phải tập trung thu hút những người có phẩm chất đạo đức và năng lực vượt trội trong các lĩnh vực này để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ trên địa bàn tỉnh.

Xây dựng môi trường dân chủ, điều kiện làm việc thuận lợi để thu hút nhân tài bền vững: Không chỉ thu hút nhân tài bằng các chính sách đãi ngộ ngắn hạn, ưu đãi ban đầu mà còn phải hướng tới xây dựng môi trường dân chủ, thân thiện và điều kiện làm việc thật sự thuận lợi đáp ứng được các yêu cầu cần thiết của nhân tài. Từ đó nhân tài thỏa sức sáng tạo ra sản phẩm mới đạt hiệu quả cao nhất. Môi trường này bao gồm cơ chế đánh giá công bằng, cơ hội thăng tiến rõ ràng, văn hóa làm việc dân chủ, tôn trọng và phát huy sáng tạo, cùng với các chính sách an sinh xã hội cho nhân tài và gia đình của họ. Môi trường và điều kiện làm việc tốt là chìa khóa để thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài cống hiến lâu dài cho tỉnh.

4.3. Các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh trong thời gian tới theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Trên cơ sở các quan điểm đã được xác định, luận án đề xuất một hệ thống các giải pháp đồng bộ, có tính khả thi cao nhằm nâng cao hiệu quả công tác thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Các giải pháp này được xây dựng trên nguyên tắc kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, đảm bảo sự đột phá và phù hợp với đặc thù của tỉnh.

4.3.1. Đổi mới mạnh mẽ tư duy, nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh Bắc Ninh trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài

Chủ thể thực hiện giải pháp này là các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh Bắc Ninh (bao gồm Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UNDN tỉnh và các cấp, chính quyền trực thuộc). Các chủ thể trên thực hiện sự lãnh đạo, chỉ đạo, xác định công tác thu hút, trọng dụng nhân tài là nhiệm vụ chiến lược, thường xuyên. Đổi mới tư duy để thay đổi nhận thức, đánh giá về nhân tài, coi trọng thực tài, hiệu quả công việc thay vì bằng cấp hay kinh nghiệm truyền thống. Đồng thời tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức cho toàn bộ cán bộ, công chức, viên chức về tầm quan trọng của công tác thu hút, trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Tư duy và nhận thức có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó nhận thức là quá trình vận động của tư duy. Trong thực tiễn của đời sống, nhân tài không phải là sản phẩm tự phát mà cần được phát hiện từ sớm và được bồi dưỡng công phu khoa học. Nhiều tài năng có thể mai một nếu không được phát hiện và sử dụng đúng nơi, đúng lúc. Nhân tài là người có năng lực vượt trội, họ có đặc điểm tâm lý, tính cách, ý chí, nghị lực khác người bình thường, họ sẵn sàng khổ luyện để thành người có đức, có tài. Người tài thường thích làm theo suy nghĩ riêng, nhiều khi ngược với cách làm, cách nghĩ của số đông, vì vậy họ tạo nên sự khác biệt và hiệu quả cao trong công việc. Do đó, cần có nhận thức đầy đủ, khách quan về phẩm chất và năng lực của nhân tài để đề ra chính sách thu hút, bố trí sử dụng, đãi ngộ xứng đáng với tài năng của họ.

Để đổi mới tư duy, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh về việc thu hút, trọng dụng nhân tài cần nghiên cứu, thực hiện tốt một số điểm sau:

(i) Trong các chương trình, kế hoạch công tác hàng năm, tỉnh ủy Bắc Ninh phải xác định rõ công tác thu hút, trọng dụng nhân tài là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của công tác cán bộ. Quán triệt công tác trên tới toàn bộ hệ thống chính trị và các tầng lớp nhân dân của tỉnh để thực hiện có hiệu quả cao nhất.

(ii) Tuyên truyền công khai các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh đãi ngộ nhân tài của tỉnh. Nội dung, hình thức tuyên truyền phải đa dạng, phong phú bằng các phương thức trực tiếp và gián tiếp đến các cơ sở đào tạo trong tỉnh, ngoài tỉnh, các trường đại học quốc tế có học sinh, sinh viên, học viên, nhà khoa học, chuyên gia, người có học hàm, học vị cao.

(iii) Thu hút, trọng dụng nhân tài là nhu cầu tự thân của quốc gia, cơ quan, đơn vị. Do đó phải coi trọng việc thu hút gắn liền với trọng dụng nhân tài để phát huy tối đa năng lực vượt trội của họ cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, phải nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong việc phát hiện, thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, tôn vinh nhân tài. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị cần có khả năng nhận biết chính xác người có đức, có tài, biết tập hợp, nuôi dưỡng và tạo điều kiện để nhân tài phát huy được tối đa năng lực của mình cống hiến cho đơn vị. Khi sử dụng phải thực tâm quý trọng, trọng dụng người tài. Tin tưởng giao nhiệm vụ đúng năng lực, sở trường, tạo điều kiện về vật chất, phương tiện cho nhân tài thực hiện tốt nhất công việc được giao. Biết tạo ra không gian, thời gian thông thoáng, dân chủ, lành mạnh để nhân tài làm việc sáng tạo, cống hiến. Biết lắng nghe, chia sẻ, cảm thông khi nhân tài gặp khó khăn, vướng mắc cũng như quan tâm đến mọi hoạt động của người tài. Đồng thời không can thiệp quá sâu vào công việc chuyên môn, nghiệp vụ của nhân tài để họ tự do sáng tạo ra sản phẩm mới. Cần chú trọng quan tâm đến kết quả hoạt động của nhân tài với sản phẩm cụ thể mà họ cống hiến thay vì chỉ nhận xét đánh giá hình thức. Người đứng đầu các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh Bắc Ninh phải thể hiện rõ vai trò trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài, cần đánh giá khách quan để ghi nhận, tôn vinh nhân tài bằng chính sách đãi ngộ xứng đáng cả về vật chất lẫn tinh thần, quan tâm đến cơ hội phát triển, thăng tiến của tài năng. Người tài xuất hiện ở mọi tầng lớp nhân dân nên cần phát huy trách nhiệm của toàn xã hội, tạo điều kiện thuận lợi cho những người có tài năng tự tiến cử, hoặc được tiến cử một cách có trách nhiệm với sự phát triển bền vững của tỉnh. Do đó, phải có chính sách đoàn kết, tập hợp rộng rãi, không phân biệt nhân tài là

người trong Đảng hay ngoài Đảng, nhân tài là người Việt Nam đang học tập, làm việc ở nước ngoài để thu hút, trọng dụng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh.

(iiii) Tiếp tục đổi mới nhận thức về tiêu chí nhận diện nhân tài. Các cấp ủy, chính quyền Tỉnh Bắc Ninh cần tiếp tục đổi mới nhận thức về các tiêu chí để xác định, nhận diện nhân tài. Từ đó, ban hành và triển khai các quy định một cách khoa học về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Kiên quyết không thu hút người thiếu các tiêu chí phẩm chất, đồng thời ra sức tìm kiếm, mời gọi để không bỏ sót nhân tài. Hiện nay, không ít người vẫn cho rằng nhân tài là người có học hàm, học vị bằng cấp, trình độ cao. Do đó, khi tiến hành tìm kiếm, phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài chỉ nặng về bằng cấp, chưa chú ý yêu cầu toàn diện đối với nhân tài về năng lực thực tế gắn với sản phẩm cụ thể, đạo đức và bản lĩnh của nhân tài. Thực tế cho thấy, có người không có bằng cấp cao, thậm chí học lực không cao, nhưng có những công trình, sản phẩm, ý tưởng sáng tạo, thể hiện năng lực, trí tuệ nên vẫn được gọi là nhân tài. Tài năng của con người thường được biểu hiện trong từng lĩnh vực, nghề nghiệp cụ thể, khó có người tài năng nào giỏi ở tất cả các lĩnh vực, ngành nghề. Nhân tài có ở trong từng lĩnh vực như: Hoạt động sáng tạo trong khoa học - công nghệ; trong kinh tế, kinh doanh; Trong lĩnh vực lãnh đạo quản lý; Trong văn học nghệ thuật hay trong lĩnh vực thể dục thể thao; Trong lĩnh vực công nghệ thông tin... Phải khẳng định rằng, nhân tài phải là người vừa có tài vừa có đức, trong đó đức là gốc, là nền tảng. Phẩm chất đạo đức và phẩm chất chính trị của nhân tài thể hiện ở sự trung thành, trung thực, có khát vọng cống hiến, phục vụ Nhân dân, phục vụ Tổ quốc, vì lợi ích chung; Là người có bản lĩnh, tự tin, có hoài bão, dám dấn thân, ham mê, học hỏi, tìm tòi, sáng tạo, không vụ lợi, sống lương thiện, dám vượt khó khăn, dám chịu trách nhiệm, dám bảo vệ cái mới sáng tạo do mình đề xuất; Nhân tài là người bảo vệ cái đúng, ngăn chặn việc xấu, người xấu, dám đấu tranh để nội bộ đoàn kết phát triển. Do đó, các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh cần có sự thống nhất cao về nhận thức trong nhận diện nhân tài. Nếu không có sự thống nhất cao trong nhận thức về các tiêu chí cụ thể để nhận diện nhân

tài sẽ dẫn tới mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương hiểu, vận dụng một cách khác nhau. Từ đó có thể dẫn tới việc lúng túng khi thu hút, trọng dụng nhân tài. Cần cụ thể hóa các tiêu chí để nhận diện, thu hút, sử dụng nhân tài. Trong thực tế, tỉnh Bắc Ninh đã từng bổ nhiệm cán bộ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt nhưng chưa nhận diện rõ phẩm chất đạo đức và tài năng của họ, do đó họ đã gây ra hậu quả nghiêm trọng, tạo dư luận xấu trong xã hội. Có trường hợp con ông, cháu cha được bổ nhiệm thăng tiến thần tốc khi không đủ các tiêu chuẩn.

Nhằm tạo ra sự thống nhất cao trong việc nhận diện nhân tài, hướng tới thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài, tỉnh Bắc Ninh cần nghiên cứu đề xuất các cấp có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Trong đó nhấn mạnh phải chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với chính sách phát triển, thu hút, trọng dụng nhân tài. Cần có các Nghị định sửa đổi, bổ sung các quy định về tuyển dụng, sử dụng nhân tài phù hợp với yêu cầu thực tiễn ở các địa phương.

4.3.2. Hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng nhân tài

Chủ thể thực hiện là UBND tỉnh, Sở Nội vụ (hoặc cơ quan chuyên môn tương đương), các cơ quan quản lý nhân sự. Các chủ thể trên nghiên cứu, xây dựng, tham mưu ban hành cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội về tiền lương, phụ cấp, nhà ở, điều kiện làm việc và các chế độ đãi ngộ khác để cạnh tranh và giữ chân nhân tài; đổi mới quy trình tuyển dụng, xây dựng quy trình tuyển dụng khoa học, minh bạch, linh hoạt, tập trung vào đánh giá năng lực thực chất và tiềm năng phát triển; tham khảo kinh nghiệm của các địa phương, quốc gia thành công trong việc thu hút nhân tài để áp dụng phù hợp với điều kiện của tỉnh.

Đây là giải pháp cốt lõi, tạo tiền đề để thu hút nhân tài. Tỉnh Bắc Ninh cần xây dựng chính sách đãi ngộ mang tính đột phá, không chỉ giới hạn trong khung quy định chung mà còn có cơ chế đặc thù cho những nhân tài trong các lĩnh vực ưu tiên. Chính sách này bao gồm việc tăng cường hỗ trợ tài chính, cung cấp nhà ở, phương tiện đi lại và các phúc lợi xã hội khác. Đồng thời, cần đổi mới cơ chế tuyển dụng theo hướng linh hoạt, công khai, minh bạch, có thể áp dụng các hình thức xét tuyển

đặc biệt thay vì chỉ thi tuyển. Bối cảnh mới, yêu cầu mới hiện nay đang tạo ra cho tỉnh Bắc Ninh cả cơ hội và thách thức. Vì vậy để thu hút, tuyển dụng được nhiều nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội rất cần thiết hoàn thiện quy định về chế độ, chính sách tuyển dụng, đãi ngộ xứng đáng để nhân tài yên tâm cống hiến lâu dài cho tỉnh. Trong khi hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng nhân tài cần thực hiện các nội dung sau:

Thứ nhất là, đẩy mạnh nghiên cứu, học tập làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, vận dụng sáng tạo chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài

Từ quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài, ĐCSVN đã chỉ rõ: trọng dụng trí thức trên cơ sở đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến; có chính sách đặc biệt với nhân tài của đất nước. Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đúng đắn, đủ mạnh, không chỉ có sức lôi cuốn, tác động mạnh mẽ tới nhân tài mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với việc thu hút, trọng dụng nhân tài bền vững cho đất nước và các địa phương. Trong thực tế, nếu chỉ chạy đua, làm theo phong trào, không sát thực tiễn với điều kiện cụ thể của địa phương, việc ưu đãi cho nhân tài mới thu hút chưa nhận được sự đồng thuận cao sẽ tạo ra mâu thuẫn trong nội bộ cơ quan khi nhân tài mới tuyển dụng được ưu đãi, khen thưởng, tôn vinh nhiều hơn so với đội ngũ cán bộ, nhân tài tại chỗ. Hoặc khi vận dụng chính sách nhân tài của cấp trên vào địa phương nếu không có tầm nhìn chiến lược, dài hạn sẽ dẫn tới chính sách nhân tài lỗi thời, không phản ánh đúng thực tiễn, phải tạm dừng, điều chỉnh, bổ sung. Như vậy, sẽ lãng phí thời gian, công sức, chính sách không mang tính ổn định bền vững.

Trong quá trình nghiên cứu, xây dựng chính sách thu hút nhân tài, các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh cần bám sát quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về tìm kiếm, thu hút nhân tài trong mọi tầng lớp nhân dân. Thông qua lao động, sản xuất, các phong trào thi đua yêu nước của quần chúng nhân dân để phát hiện, tìm kiếm, thu hút những người có phẩm chất đạo đức, có tài năng để kịp thời bồi dưỡng, quy hoạch họ vào các vị trí lãnh đạo quản lý các cấp. Đặc biệt phải quan tâm tạo

nguồn từ sinh viên, học viên, kể cả đồng bào là người Việt Nam đang định cư, học tập, làm việc ở nước ngoài, tạo mọi điều kiện về vật chất, tinh thần, môi trường dân chủ, điều kiện làm việc thuận lợi để họ về tỉnh đóng góp tài năng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Nghiên cứu và vận dụng có hiệu quả, đồng bộ các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, các đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng bàn về nhân tài và các công tác liên quan đến chính sách thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài. Đặc biệt cần khẩn trương nghiên cứu, quán triệt sâu rộng tới toàn thể cán bộ, đảng viên các tầng lớp nhân dân trong tỉnh về bốn Nghị quyết trụ cột, đột phá để đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, bao gồm: Nghị quyết số 68/NQ/TW năm 2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân. Nghị quyết nhấn mạnh đến năm 2030 kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng nhất của nền kinh tế quốc gia, là lực lượng tiên phong trong phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; Nghị quyết 66-NQ/TW năm 2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới; Nghị quyết 57-NQ/TW năm 2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết 59-NQ/TW năm 2025 về hội nhập quốc tế trong tình hình mới. Bốn Nghị quyết trên của Bộ Chính trị được xác định là những trụ cột thể chế nền tảng, tạo ra các động lực quan trọng để nước ta tiến lên trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Trong khi vận dụng chủ trương của Đảng và Nhà nước để xây dựng, hoàn thiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phù hợp với điều kiện của địa phương, tỉnh Bắc Ninh cần nghiên cứu, tham khảo chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở các địa phương trong cả nước, đặc biệt là Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh là những tỉnh, thành phố có chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài vượt trội so với các tỉnh thuộc vùng đồng bằng sông Hồng và cả nước. Tỉnh Bắc Ninh là tỉnh nằm trong vùng Thủ đô, là khu vực liên kết phát triển kinh tế - xã hội, do đó việc cạnh tranh về thu hút nhân tài đang diễn ra mạnh mẽ không những ở địa bàn tỉnh giữa khu vực nhà nước, khu vực ngoài nhà nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài mà còn có sự

cạnh tranh gay gắt trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài của các tỉnh, thành phố lân cận. Do đó để thu hút, trọng dụng được nhân tài cần có chính sách vượt trội so với địa phương khác để giữ chân nhân tài, từ đó nhân tài yên tâm cống hiến không phải di chuyển đến nơi làm việc có “sức hút” mạnh hơn. Tỉnh Bắc Ninh nên huy động trí tuệ tập thể của Ban chấp hành Đảng bộ và Ủy ban nhân dân tỉnh để xây dựng Chương trình tổng thể “Thu hút, trọng dụng và Phát triển Nhân tài Bắc Ninh” có mục tiêu, lộ trình và các chính sách cụ thể để thu hút và phát triển nhân tài trong các lĩnh vực trọng điểm (ví dụ: công nghệ cao, quản lý cấp cao, nghiên cứu khoa học...). Trong chương trình này, cần có các gói ưu đãi đặc biệt về tài chính (lương, thưởng, phụ cấp), cơ hội phát triển (đào tạo chuyên sâu, tham gia dự án lớn, cơ hội thăng tiến), và hỗ trợ về đời sống (nhà ở, y tế, giáo dục).

Thứ hai là, thực hiện tốt chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài

Truyền thống lịch sử của dân tộc Việt Nam đã khẳng định nhân tài luôn có vai trò quan trọng trong việc xây dựng, bảo vệ, phát triển đất nước. Kế thừa truyền thống quý trọng hiền tài của cha ông, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu quan điểm về trọng dụng nhân tài: “Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”. Sau khi Cách mạng Tháng Tám thành công, đất nước nằm trong bối cảnh “ngàn cân treo sợi tóc”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sử dụng nhân tài một cách hiệu quả, Người khẳng định: “Nhân tài nước ta dù chưa nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài ngày càng phát triển thêm nhiều” [67, tr.114]. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đúc kết nhân tài là lớp người rất đặc biệt nên cách thức sử dụng nhân tài phải “khéo”. Điểm mấu chốt trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài là chữ “khéo”, vì vậy phải hiểu rõ nhân tài, nắm chắc lĩnh vực thế mạnh của họ, bố trí công việc hợp lý, khoa học để họ phát huy tối đa khả năng của mình cống hiến lâu dài cho quê hương, đất nước.

Để có thể phát huy, tập hợp và khai thác có hiệu quả những giá trị sáng tạo của nhân tài phục vụ cho sự phát triển của địa phương, tỉnh Bắc Ninh cần nghiên cứu, học tập và làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ trương chính sách của Đảng, Nhà

nước về thu hút, trọng dụng nhân tài. Cần cụ thể hóa bằng hệ thống văn bản qui phạm pháp luật để ban hành cơ chế, chính sách trong việc tìm kiếm, phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Trong khi xây dựng và ban hành chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, tỉnh Bắc Ninh cần chú trọng thực hiện các nội dung cơ bản sau:

(i) Đổi mới sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh trong việc xây dựng và thực hiện chính sách trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhân tài: Trong quá trình cụ thể hóa chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước, cần đổi mới sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền tỉnh để xây dựng các cơ chế chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài. Thông qua việc xây dựng và tổ chức các chiến lược, chương trình, kế hoạch của từng sở, ban, ngành và hệ thống chính trị của tỉnh để lồng ghép các mục tiêu, chỉ tiêu về công tác nhân tài nói chung, đặc biệt là chính sách trọng dụng, đãi ngộ nhân tài. Để nâng cao hiệu quả của các nghị quyết, quyết định được xây dựng và ban hành, tỉnh ủy Bắc Ninh cần đánh giá khách quan thực trạng đội ngũ cán bộ, nhu cầu nhân tài hiện tại của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh và trong những năm tiếp theo để xây dựng các chuyên đề, các định hướng thu hút, trọng dụng nhân tài và chỉ đạo HĐND, UBND tỉnh cụ thể hóa thành chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài của tỉnh. Đồng thời cần có quy định rõ trách nhiệm và trao quyền tự chủ cho các cơ quan, đơn vị trong toàn tỉnh về việc tổ chức thực hiện thu hút, trọng dụng nhân tài. Khi chính sách nhân tài đủ mạnh, hấp dẫn sẽ thu hút được đông đảo nhân tài về tỉnh làm việc, họ sẽ nâng cao trách nhiệm phát huy tối đa sự sáng tạo, đoàn kết nội bộ để hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao.

(ii) Thực hiện có hiệu quả chính sách tuyển dụng nhân tài: Để chính sách này được thực hiện đúng quy định cần nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị có thẩm quyền được phép tuyển dụng, tiếp nhận không qua thi tuyển. Trong khi tuyển dụng phải đảm bảo được tiêu chuẩn, chất lượng thực chất, đúng người, đúng việc, gắn việc thu hút với sử dụng đúng năng lực, chuyên môn của

nhân tài. Để đảm bảo số lượng nhân tài đáp ứng nhu cầu hiện tại và nhu cầu trong các năm tiếp theo, các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh và các đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng cần thường xuyên rà soát, tổng hợp nhu cầu về nhân tài thuộc lĩnh vực cần thu hút, tuyển dụng. Khi đã có nhu cầu tuyển dụng cần thực hiện công khai, minh bạch kế hoạch tuyển dụng để nhân tài trong tỉnh, ngoài tỉnh, nhân tài là người Việt Nam đang học tập, làm việc ở nước ngoài nắm bắt rõ thông tin để lên kế hoạch về địa phương làm việc.

(iii) Coi trọng việc xây dựng chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài: Chính sách vượt trội được hiểu là chính sách đem lại cho đối tượng thụ hưởng những lợi ích tốt nhất mà họ mong đợi, phù hợp với giá trị, tài năng và sự cống hiến của họ, vượt lên trên những chính sách thông thường, đồng thời nó phải toàn diện, đầy đủ, kịp thời, phải ổn định, nhất quán, dễ đi vào cuộc sống. Đối với nhân tài, chính sách vượt trội thuộc trách nhiệm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà trực tiếp là tổ chức, cá nhân sử dụng nhân tài, là môi trường pháp lý quan trọng để mời gọi nhân tài, để nhân tài yên tâm phát huy cao nhất nhiệt huyết, sáng tạo, sẵn sàng cống hiến, gắn bó lâu dài vì sự phát triển của quê hương, đất nước.

Chính sách đối với nhân tài bao gồm hệ thống các qui định vượt trội của nhà nước về phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với nhân tài, nó có quan hệ chặt chẽ với nhau, được xây dựng một cách đồng bộ, khoa học, phản ánh đầy đủ tâm tư, nguyện vọng chính đáng của nhân tài cả về vật chất lẫn tinh thần, được tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng mục tiêu và thường xuyên rà soát, đánh giá, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn. Chính sách vượt trội đối với nhân tài cần phải được đánh giá kỹ lưỡng mọi tác động, làm tốt công tác dự báo, đảm bảo tính ổn định, bền vững và nhất là phải có sự ưu tiên đầu tư các nguồn lực, phải hướng tới cả 4 nhóm đối tượng gồm sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; nhà lãnh đạo, quản lý, doanh nhân tài năng; các trí thức, chuyên gia, nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài; cán bộ, công chức, viên chức có trình độ, năng lực vượt trội đang công tác trong hệ thống chính trị, kể cả các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Nội dung chính sách phải thông thoáng, rõ ràng, cụ thể, dễ hiểu theo hướng vượt trội để

thu hút và trọng dụng nhân tài. Khi xây dựng và ban hành chính sách vượt trội cần hướng trọng tâm tới đổi mới các vấn đề sau:

Đổi mới chính sách tiền lương, tiền thưởng: Cần xây dựng chính sách vượt trội hướng vào cải cách chính tiền lương, tiền thưởng đủ hấp dẫn. Khi hoàn thiện cải cách chính sách tiền lương cần gắn với việc tinh giản biên chế là yêu cầu cốt lõi. Từ việc tinh giản biên chế sẽ sắp xếp lại các vị trí việc làm phù hợp, đúng người, đúng việc. Qua đó sẽ góp phần giảm tổng chi, tăng nguồn kinh phí để cải cách tiền lương, tiền thưởng nhằm đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần để nhân tài yên tâm cống hiến lâu dài, đồng thời khi mức lương, thưởng đủ hấp dẫn sẽ hạn chế các hiện tượng tiêu cực, tham nhũng. Bên cạnh việc triển khai đổi mới chính sách tiền lương cần xây dựng chính sách khen thưởng với những nhân tài có đóng góp vượt trội cho xã hội. Đồng thời đẩy mạnh biểu dương các điển hình xuất sắc để tạo động lực phấn đấu cho mọi người.

Đổi mới công tác quy hoạch, bổ nhiệm nhân tài: Đây là giải pháp quan trọng, cốt lõi để tạo nguồn cho việc bổ nhiệm nhân tài vào các vị trí phù hợp trong tương lai. Công tác quy hoạch được tiến hành công khai, minh bạch, dân chủ sẽ giúp cho việc cử các đối tượng thuộc diện quy hoạch đi đào tạo, bồi dưỡng nhân tài nâng cao trình độ một cách chủ động. Cần xây dựng kế hoạch quy hoạch, bổ nhiệm khoa học, hợp lý với điều kiện, nhu cầu cụ thể của từng cơ quan, đơn vị. Phát huy dân chủ khi quy hoạch nhân tài, cần nắm bắt rõ tâm tư nguyện vọng của nhân tài. Khi tiến hành công tác quy hoạch phải căn cứ vào kết quả sản phẩm của nhân tài sau khi tuyển dụng, xem xét đánh giá khách quan để lựa chọn, đặc cách nhân tài vào diện quy hoạch. Từ đó sẽ lựa chọn được người có đủ các phẩm chất, năng lực đưa vào quy hoạch với vị trí phù hợp, đồng thời phòng ngừa, đấu tranh với các hiện tượng mất dân chủ, đưa người thân, người nhà không đủ tiêu chuẩn vào các vị trí lãnh đạo danh sách quy hoạch. Trong quá trình quy hoạch phải chú ý số lượng người được quy hoạch sát với yêu cầu thực tiễn, tránh trường hợp quy hoạch quá ít sẽ không đủ nguồn để bổ nhiệm, hoặc quy hoạch quá nhiều dẫn tới tình trạng quy hoạch treo.

Cùng với đổi mới công tác quy hoạch nhân tài cần tiến hành xây dựng quy trình bổ nhiệm nhân tài công khai minh bạch, đúng người, đúng việc.

(iii) Đổi mới mạnh mẽ chính sách hỗ trợ, khuyến khích nhân tài học tập nâng cao trình độ: Trong thực tiễn công tác, năng lực vượt trội của nhân tài sẽ bộc lộ thông qua đóng góp cụ thể cho xã hội. Do đó, cần thiết lựa chọn nhân tài ưu tú cử đi học tập, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu mới của công việc, đồng thời chủ động trong kế hoạch tạo nguồn nhân tài cho các vị trí lãnh đạo, quản lý trong tương lai. Đánh giá thực trạng cho thấy, số lượng nhân tài sau khi thu hút, tuyển dụng đi học tập nâng cao trình độ, đặc biệt bậc tiến sỹ rất ít. Một trong các nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do kinh phí được cấp hạn hẹp, do đó nhân tài cân nhắc không đi học tập để nâng cao trình độ. Điều này ảnh hưởng tới chất lượng nguồn lực, gây khó khăn cho việc tạo nguồn, quy hoạch, bổ nhiệm các vị trí cao hơn. Do đó, bên cạnh nguồn kinh phí do ngân sách cấp theo quy định, tỉnh Bắc Ninh cần đổi mới mạnh mẽ, thực hiện xã hội hóa nguồn kinh phí, đảm bảo hỗ trợ tối đa cho nhân tài đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và ngoài nước để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

4.3.3. Đổi mới công tác đánh giá nhân tài

Chủ thể thực hiện đổi mới công tác đánh giá nhân tài là Sở Nội vụ, các cơ quan quản lý cấp trên và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Các chủ thể trên xây dựng, phát triển bộ tiêu chí đánh giá cụ thể, định lượng và định tính, tập trung vào kết quả, hiệu suất công việc, mức độ đóng góp và năng lực đổi mới sáng tạo; đa dạng hóa phương pháp như: áp dụng các phương pháp đánh giá đa chiều, khách quan (ví dụ: đánh giá 360 độ, đánh giá qua dự án, đánh giá định kỳ và đột xuất); gắn đánh giá với sử dụng. Sử dụng kết quả đánh giá là cơ sở quan trọng để quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chính sách đãi ngộ, trọng dụng.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, khi thực hiện tốt công tác đánh giá nhân tài sẽ phát hiện ra nhân tố mới để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, tạo nguồn bổ nhiệm vào các vị trí công việc phù hợp với phẩm chất và năng lực trong tương

lai. Bên cạnh đó sẽ phát hiện ra những kẻ “hủ hoá”, những người thoái hoá biến chất, những kẻ cơ hội về chính trị để loại bỏ ra khỏi bộ máy.

Học tập, làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác đánh giá nhân tài, Tỉnh Bắc Ninh cần tiếp tục xây dựng, đổi mới tiêu chí đánh giá nhân tài thật khoa học, khách quan. Việc đánh giá nhân tài cần hướng vào hiệu quả công việc, thay vì chỉ dựa vào bằng cấp hay thâm niên. Hoạt động này phải được tiến hành thường xuyên, liên tục để đánh giá nhân tài một cách sâu rộng. Thông qua đánh giá cán bộ, đánh giá nhân tài, cấp ủy và cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ tìm được những người tài và bố trí vào những vị trí công tác xứng đáng để phát huy được năng lực, sở trường của họ. Đồng thời có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để phát triển tài năng nhằm tạo nguồn cho việc sắp xếp, bố trí công việc theo quy hoạch. Trên thực tế, có cơ quan, đơn vị khi tổ chức thu hút nhân tài thì rầm rộ, nhưng khi sử dụng nhân tài thì chưa giao đúng người, đúng việc, chưa đánh giá khách quan đóng góp của họ. Nhiều nhân tài sau thời gian về địa phương công tác, do không được bố trí công việc phù hợp nên đã chuyển sang địa phương khác làm việc.

Bên cạnh việc đánh giá những ưu điểm trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, công tác kiểm điểm tự phê bình và phê bình, Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XX (nhiệm kỳ 2020 - 2025) còn chỉ rõ các khuyết điểm, hạn chế: “Việc phát hiện, xử lý tham nhũng, tiêu cực qua công tác tự kiểm tra, giám sát của một số tổ chức đảng vẫn chưa quyết liệt. Công tác dân vận, tuyên truyền, giáo dục đoàn viên, hội viên ở một số nơi chưa sâu rộng” [31, tr.192]. Từ đó Đại hội đã chỉ rõ trách nhiệm của tập thể cá nhân. Trong đó: “Thường trực Tỉnh ủy chịu trách nhiệm chung trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo và các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh có trách nhiệm xây dựng phương hướng, biện pháp khắc phục các hạn chế, khuyết điểm đối với các lĩnh vực, đơn vị được phân công phụ trách. Về những hạn chế: “trong công tác xây dựng Đảng, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội thuộc trách nhiệm của đồng chí Bí thư Tỉnh ủy, Phó Bí thư Tỉnh ủy, các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy là Trưởng các Ban xây dựng Đảng, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh

là Trưởng các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh, Hiệu trưởng Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ, Báo Bắc Ninh” [31, tr.96]. Một số hạn chế trong công tác xây dựng chính quyền, lãnh đạo, chỉ đạo thuộc lĩnh vực kinh tế - xã hội, an ninh quốc phòng, công tác đối ngoại: Thuộc trách nhiệm của đồng chí Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND tỉnh, các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh là Phó Chủ tịch HĐND, UBND tỉnh, thủ trưởng các sở, ban, ngành thuộc UBND tỉnh.

Những hạn chế trong lãnh đạo, chỉ đạo các mặt công tác trên đã làm ảnh hưởng tới việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị chung của tỉnh: Thuộc trách nhiệm của các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy được phân công phụ trách các đảng bộ huyện, thị xã, thành phố và các đồng chí Bí thư các huyện ủy, thị ủy, thành ủy. Về hạn chế trong việc chưa làm tốt công tác xây dựng văn bản chỉ đạo và đề án báo cáo với Tỉnh ủy, chưa thực hiện đủ số buổi đi sinh hoạt chi bộ tại cơ sở: Thuộc trách nhiệm điều hành của các đồng chí trong Thường trực Tỉnh ủy, cá nhân từng đồng chí Tỉnh ủy viên chưa chủ động, sâu sát trong chỉ đạo xây dựng đề án, báo cáo thuộc lĩnh vực được phân công phụ trách, chưa nghiêm túc thực hiện Quy định về việc đi công tác và dự sinh hoạt chi bộ tại cơ sở.

Để nâng cao hiệu quả công tác cán bộ nói chung và công tác đánh giá nhân tài nói riêng, tỉnh Bắc Ninh cần tiếp tục thực hiện một số nội dung sau:

(i) *Cần tiếp tục xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ*: Để đánh giá chính xác, khách quan cán bộ, nhân tài thì cần có đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ phải có đủ phẩm chất về đạo đức, tài năng, trí tuệ để tham mưu cho các cấp ủy về công tác đánh giá cán bộ, đánh giá nhân tài. Hay nói cách khác, để đánh giá đúng cán bộ, đúng người có đức, có tài thì bộ phận tham mưu cho cấp ủy phải biết rõ cán bộ, hiểu rõ cán bộ, từ đó tham mưu để cất nhắc cán bộ cho đúng với phẩm chất, tài năng của họ. Có như vậy mới đạt được hiệu quả cao nhất khi sử dụng nhân tài.

(ii) *Khi đánh giá cán bộ, nhân tài không nên quy chụp, phiến diện mà cần có cách nhìn toàn diện, khách quan*: Trong khi đánh giá cán bộ, nhân tài Hồ Chí Minh

đã nêu quan điểm: Khi nhận xét cán bộ không nên chỉ xét ngoài mặt, chỉ xét một lúc, một việc, mà phải xét kỹ cả toàn bộ công việc của cán bộ. Người ở đời, ai cũng có chỗ tốt và chỗ xấu. Ta phải khéo nâng cao chỗ tốt, khéo sửa chữa chỗ xấu cho họ. Do đó, để đánh giá khách quan cán bộ, nhân tài tỉnh Bắc Ninh cần có quy định cụ thể về các tiêu chí đánh giá cho từng chức danh và hiệu quả thực tế của công việc, đây chính là thước đo quan trọng để đánh giá chính xác nhân tài.

(iii) *Đánh giá cán bộ cần dân chủ, công khai, minh bạch, thường xuyên*: Khi đánh giá cán bộ cần thực hiện đúng quy trình, cần lấy ý kiến đánh giá nhiều chiều của những người có quan hệ công việc với cán bộ. Công tác đánh giá cán bộ cần được tiến hành thường xuyên, liên tục để tìm kiếm, phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài mới, đồng thời sàng lọc ra những người hủ hóa. Hồ Chí Minh đã từng nói: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt tìm thấy nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra.

4.3.4. Phát triển nguồn nhân tài tại chỗ kết hợp thu hút từ bên ngoài

Chủ thể thực hiện giải pháp phát triển nguồn nhân tài tại chỗ kết hợp thu hút từ bên ngoài là UBND tỉnh, các Sở, Ban, Ngành (đặc biệt là Sở Giáo dục và Đào tạo, các cơ sở đào tạo, Sở Nội vụ). Trong việc phát triển tại chỗ, cần đầu tư mạnh mẽ vào công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, và tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức hiện có phát huy tối đa năng lực; trong việc thu hút bên ngoài, cần tổ chức các chiến dịch truyền thông, tuyển dụng chuyên nghiệp, xây dựng các kênh thông tin hấp dẫn để thu hút người tài đang làm việc ở nơi khác hoặc du học sinh, chuyên gia. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh liên kết, thiết lập quan hệ hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu, và các doanh nghiệp lớn để tạo nguồn cung ứng nhân tài.

Giải pháp này nhằm cân bằng giữa việc sử dụng nguồn lực sẵn có và bổ sung nguồn lực mới. Tỉnh Bắc Ninh cần chú trọng đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có. Song song đó, phải tiếp tục đẩy mạnh chính sách thu hút nhân tài từ các địa phương khác, kể cả người Việt Nam là các chuyên gia, nhà khoa học, người có học hàm, học vị

cao đang sinh sống làm việc ở nước ngoài về tỉnh công tác. Đồng thời cần đẩy mạnh chiến lược phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài từ sớm để tạo nguồn nhân tài vừa phục vụ cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, vừa hướng tới cung ứng nhân tài cho các tỉnh trong vùng và cho nhu cầu xuất khẩu lao động.

Để triển khai có hiệu quả giải pháp trên tỉnh Bắc Ninh cần thực hiện tốt các công việc sau:

Thứ nhất là, tạo chuyển biến căn bản trong việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài

Tiếp nối truyền thống của cha ông và lời căn dặn của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng, trong mỗi giai đoạn lịch sử cụ thể, Đảng, Nhà nước ta và các địa phương đều đặc biệt quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Theo đó, tài năng cần được đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát huy sở trường ở mức cao nhất cả về phẩm chất và năng lực chuyên môn.

Các cấp ủy, chính quyền, trực tiếp là UBND tỉnh Bắc Ninh đã sớm xác định việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài trong hệ thống chính trị là nhiệm vụ trọng tâm xuyên suốt của công tác cán bộ, là yêu cầu khách quan trong xây dựng và nâng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Hàng năm, Chủ tịch UBND tỉnh Bắc Ninh đều phê duyệt và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh. Thực hiện chỉ đạo thường xuyên của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh đã phối hợp với các cơ quan, đơn vị ban hành các công văn hướng dẫn để xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Từ đó, các cơ quan đơn vị được giao nhiệm vụ chủ trì mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng xây dựng kế hoạch mở lớp theo đúng nội dung, đối tượng, số lượng học viên, nội dung chương trình, địa điểm mở lớp và kinh phí đào tạo, bồi dưỡng. Trọng tâm của công tác đào tạo, bồi dưỡng gồm các nội dung về: lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, về quản lý nhà nước, về kiến thức kỹ năng lãnh đạo quản lý, về bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao nhận thức, nâng cao năng lực công tác, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chất lượng cán bộ, công

chức, viên chức, thay đổi phong cách làm việc theo hướng tích cực, hiệu quả hơn. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã từng bước đổi mới nhằm chuẩn hóa theo yêu cầu vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý, ngạch của công chức và các chức danh nghề nghiệp của viên chức.

Tuy nhiên, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng hiện nay ở tỉnh Bắc Ninh vẫn còn những hạn chế bất cập. Các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho nhân tài, cán bộ công chức, viên chức hiện nay tương đối nặng về lý luận, chưa thực sự được thiết kế phù hợp với yêu cầu từ nhiệm vụ thực tiễn, trùng lặp nhiều học phần lý thuyết, nhiều nội dung cần được cập nhật, bổ sung, thay thế để đáp ứng với yêu cầu thực tiễn đặt ra. Việc đánh giá mức độ tác động cụ thể của các kiến thức, kỹ năng mà cán bộ, công chức, viên chức áp dụng vào quá trình thực hiện công vụ, nhiệm vụ còn mang tính hình thức, chưa được khảo sát và đánh giá đầy đủ. Ngoài các con số về lượt người đã qua đào tạo, bồi dưỡng thì chưa có thông số nào khác được sử dụng để mô tả hiệu quả của hoạt động này.

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, việc ứng dụng công nghệ số vào các chương trình đào tạo là đặc biệt cần thiết, do đó cần xây dựng hệ thống chương trình, khóa học đào tạo bồi dưỡng thực sự đáp ứng yêu cầu từ thực tiễn. Báo cáo về kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bắc Ninh chỉ rõ hạn chế: “Sự phối hợp và trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong việc cử, quản lý cán bộ, công chức, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng chưa thực sự hiệu quả; Việc cử đi học đôi khi còn mang tính chủ quan, chưa xuất phát từ nhu cầu, yêu cầu bố trí, sử dụng của cơ quan, đơn vị. Về đánh giá về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức chưa toàn diện, chủ yếu lấy ý kiến khảo sát của người học sau khi kết thúc khóa đào tạo, bồi dưỡng; chưa có tiêu chí bảo đảm và đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức” [110].

Tỉnh Bắc Ninh cần tích cực đổi mới căn bản chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong các ngành, lĩnh vực theo hướng phát triển tối đa năng lực, phát triển những năng khiếu chuyên biệt, năng lực nổi bật của nhân tài. Nâng cao năng lực bồi dưỡng nhân tài của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên

tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là các chuyên gia, nhà giáo dục, khoa học, lãnh đạo, quản lý, kinh doanh đầu ngành, có trình độ, kinh nghiệm, uy tín cao ở trong và ngoài nước. Có chính sách khuyến khích các cơ sở giáo dục ngoài công lập tham gia vào nghiên cứu, đào tạo nhân lực chất lượng cao cho đất nước; xây dựng chương trình, kế hoạch hợp tác, liên kết với các cơ sở giáo dục, đào tạo nước ngoài có uy tín cao trên thế giới để đào tạo, bồi dưỡng nhân tài theo nhu cầu và các chuẩn mực của khu vực, quốc tế. Ở đây cần đẩy mạnh hợp tác giữa các trường đại học, viện nghiên cứu với doanh nghiệp: Khuyến khích các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh điều chỉnh chương trình đào tạo để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động và các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh. Tạo điều kiện cho sinh viên được thực tập, làm việc tại các doanh nghiệp để tích lũy kinh nghiệm thực tế. Hỗ trợ các doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao.

Chương trình bồi dưỡng cần được xây dựng phù hợp với từng nhóm tài năng: Lãnh đạo, quản lý; tham mưu xây dựng chiến lược và hoạch định chính sách. 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. Sau khi hoàn thành các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, các học viên được gửi về các cơ sở để tập sự công tác lãnh đạo, quản lý hoặc công tác chuyên môn theo hình thức luân chuyển ở trong các vị trí phù hợp nhằm tạo môi trường và điều kiện cho người có tài năng thể hiện mình, chứng minh phẩm chất và năng lực của người có tài năng trong thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý, đồng thời, từ đó đánh giá chất lượng tuyển chọn và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý.

Quá trình thử thách nhân tài cần thường xuyên được xem xét, đánh giá theo các tiêu chí khách quan, khoa học để nhận thức đầy đủ về phẩm chất, năng lực và khả năng phát triển của cán bộ, công chức, viên chức. Trường hợp những người không đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu, chất lượng và hiệu quả hoạt động của tổ chức bị giảm sút, cần có sự đánh giá khách quan để điều chuyển, bố trí công việc thích hợp với khả năng theo nguyên tắc “có vào, có ra; có lên, có xuống” trong công

tác cán bộ của Đảng và Nhà nước ta. Đây chính là một trong những nhiệm vụ, giải pháp góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ: Xây dựng kế hoạch cụ thể để luân chuyển, điều động giữ vị trí cấp trưởng, phù hợp với chức danh quy hoạch ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, nơi triển khai mô hình mới để thử thách, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, nhân sinh quan cách mạng, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ.

Đội ngũ nhân tài cần được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, liên tục để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho cả hiện tại và tương lai. Tỉnh Bắc Ninh rất cần có một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi ở tầm vĩ mô có tư duy chiến lược, có trí tuệ sáng suốt, biết nhìn xa trông rộng, có khả năng nắm bắt thực tiễn tình hình trong nước và quốc tế, đủ sức hoạch định và dự báo con đường phát triển của tỉnh, biết nhạy bén điều chỉnh và ứng phó thành công trước mọi biến động, rủi ro trong quá trình phát triển. Có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, vừa có tâm, vừa có tầm, mới thực hiện được thành công chiến lược nhân tài. Đồng thời phải đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao, tiếp cận và làm chủ được thành tựu khoa học - công nghệ hiện đại của thế giới. Đặc biệt tỉnh Bắc Ninh cần thu hút, trọng dụng đội ngũ các nhà doanh nghiệp giỏi. Đây được coi là lực lượng giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đội ngũ nhà doanh nghiệp giỏi cũng cần tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng để có tư duy kinh tế sắc sảo, am hiểu sâu sắc về công nghệ, tài chính - thị trường trong nước và thế giới, nhạy cảm trong phát hiện các nguồn sinh lợi cho tỉnh.

Cùng với việc đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nhân tài ở trong nước, tỉnh Bắc Ninh cần tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo và sử dụng nhân tài. Trong bối cảnh hội nhập, việc hợp tác quốc tế là cần thiết. Tỉnh cần mở rộng hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu, và các tổ chức quốc tế để đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Đồng thời, cần có chính sách thu hút các chuyên gia, nhà khoa học người nước ngoài đến làm việc và cống hiến tại Bắc Ninh, tạo điều kiện để họ chuyển giao tri thức và công nghệ.

Thứ hai là, gắn đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội

Quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia trên thế giới đều khẳng định nguồn lực con người là vốn lớn nhất, là yếu tố quyết định nhất. Trong mọi giai đoạn phát triển của đất nước nói chung và địa phương nói riêng, nguồn lực con người luôn giữ vai trò trung tâm và là động lực quan trọng thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển nhanh, bền vững. Để đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh, nhu cầu về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao càng trở lên cấp thiết. Chủ trương “2 ít” đã trở thành phương châm, động lực cho nhân dân toàn tỉnh thực hiện, đó là: ít sử dụng đất, và ít sử dụng nguồn nhân lực. Thời điểm trước khi sáp nhập tỉnh, thành phố (trước 01/7/2025) Bắc Ninh là tỉnh có diện tích đất nhỏ nhất cả nước, do đó phải khai thác hiệu quả, sử dụng tối ưu nhất tài nguyên đất, đồng thời ít sử dụng lao động nhất, nghĩa là nguồn nhân lực phải có chất lượng cao nhất để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực có trí lực, thể lực, đạo đức, được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp, có thái độ tích cực, có khả năng giải quyết các công việc phức tạp, đáp ứng ở mức cao các đòi hỏi của thị trường lao động. Ở bất kỳ lĩnh vực hoạt động xã hội nào cũng đều cần có những “thủ lĩnh” thực thụ trong lĩnh vực đó. Họ có năng lực dẫn dắt, tập hợp tạo ra những “cú hích” cho sự phát triển của đất nước, của đơn vị, địa phương hay doanh nghiệp. Từ đó, họ tạo ra những khâu đột phá cho sự phát triển, trở thành nhân tố dẫn dắt quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Tỉnh Bắc Ninh cần ưu tiên các nguồn lực để thực hiện tốt “Quy hoạch tỉnh Bắc Ninh thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến 2050”. Theo đó tỉnh Bắc Ninh sẽ hình thành các Khu đô thị đại học nhằm thu hút các cơ sở giáo dục đại học từ Thủ đô Hà Nội chuyển về hoặc xây dựng phân hiệu tại tỉnh. Hiện nay, một số trường đại học và phân hiệu đang đầu tư xây dựng cơ sở vật chất tại Bắc Ninh, tiêu biểu là: Đại học Luật, Đại học Dược, Đại học Ngoại thương, Đại học Tài Nguyên và Môi trường. Khi đi vào hoạt động, các cơ sở giáo dục đào tạo uy tín trên sẽ tham gia đào tạo,

cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh

Trong không khí náo nức sát nhập với tỉnh Bắc Giang thành tỉnh Bắc Ninh mới, bộ máy lãnh đạo tỉnh mới nên xây dựng và hiện thực hóa kế hoạch Thành lập "*Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Bắc Ninh*" với mục tiêu tài trợ cho các hoạt động nghiên cứu, đổi mới sáng tạo của các nhà khoa học, kỹ sư và các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh mới, tạo điều kiện để nhân tài có cơ hội thực hiện các ý tưởng, dự án có giá trị, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Bên cạnh đó cũng cần có chủ trương xây dựng "*Mạng lưới Kết nối Nhân tài Bắc Ninh*" nhằm tạo ra một nền tảng (trực tuyến và ngoại tuyến) để kết nối các nhà khoa học, chuyên gia, nhà quản lý đang làm việc tại tỉnh mới và những người có tiềm năng muốn đến làm việc tại tỉnh mới sát nhập, tổ chức các sự kiện, hội thảo, diễn đàn để tạo cơ hội giao lưu, học hỏi và hợp tác giữa các nhân tài.

Thứ ba là, cần nhận diện, phát hiện sớm nhân tài ngay từ các cấp học ở cơ sở

Cấp ủy, chính quyền tỉnh, đặc biệt là ngành Giáo dục và Đào tạo tỉnh Bắc Ninh cần có kế hoạch nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, phát hiện những học sinh có năng khiếu, sở trường từ sớm để bồi dưỡng, ươm mầm tài năng khi còn học ở các cấp cơ sở. Học sinh có biểu hiện năng khiếu sáng tạo được thể hiện trong cách suy nghĩ khác với người thông thường, có cách nhìn đặc biệt đối với thế giới và có ý tưởng muốn xây dựng các dự án của cá nhân mình. Để lựa chọn học sinh năng khiếu cần có tiêu chí cụ thể khi nhận diện, cần chú ý yếu tố sau: Không có học sinh năng khiếu cao ở nhiều lĩnh vực và không có học sinh năng khiếu chung chung mà cần gắn cụ thể vào một lĩnh vực, một môn học cụ thể; Hình thức lựa chọn khách quan học sinh năng khiếu là tổ chức thi sát hạch và tham khảo các nguồn thông tin để lựa chọn chính xác và đạt hiệu quả cao nhất. Sau khi nhận diện và lựa chọn được học sinh có năng khiếu là vấn đề đào tạo, bồi dưỡng. Đây là công việc rất quan trọng và cần được tiến hành theo cách chuyên biệt cho từng đối tượng học sinh có năng khiếu. Cần có chương trình đào tạo, bồi dưỡng riêng biệt phát triển trí tuệ, tư

duy độc lập, sáng tạo để các tài năng trẻ có thể trở thành nhân tài tương lai cho quê hương, đất nước.

Tỉnh Bắc Ninh cần chú trọng đầu tư mọi nguồn lực để nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo các trường phổ thông chuyên của tỉnh, thu hút đội ngũ giáo viên có học hàm, học vị cao về giảng dạy, đào tạo. Tỉnh Bắc Ninh đã quan tâm đầu tư, phát triển mạng lưới các trường bồi dưỡng năng khiếu ở các trường chuyên, trong đó đặc biệt là trường Trung học Phổ thông Chuyên Bắc Ninh đây là địa chỉ tin cậy phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng tài năng trẻ, là biểu tượng cho truyền thống vùng đất hiếu học Bắc Ninh - Kinh Bắc thời kỳ đổi mới. Ngày 16/7/2021, HĐND Bắc Ninh đã ban hành Nghị quyết số 02/2021/NQ-HĐND về việc quy định một số chế độ chính sách đối với trường Trung học Phổ thông Chuyên Bắc Ninh, 08 trường trung học cơ sở trọng điểm. Trong đó Nghị quyết nhấn mạnh về chính sách ưu đãi vượt trội để thu hút giáo viên là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ ở ngoài tỉnh Bắc Ninh được tiếp nhận giảng dạy tại trường trung học phổ thông chuyên Bắc Ninh và có cam kết lâu dài (ít nhất 10 năm), ngoài việc hỗ trợ trực tiếp bằng tiền từ 100 triệu đến 220 triệu đồng còn được hỗ trợ kinh phí nhà ở trị giá 01 tỷ đồng (tương đương giá trị 01 căn hộ nhà ở xã hội trên địa bàn thành phố Bắc Ninh có diện tích khoảng 70 m²). Như vậy, có thể thấy rằng, tỉnh Bắc Ninh đã đầu tư rất mạnh về nguồn lực tài chính, xây dựng và ban hành chính sách đãi ngộ ưu việt, giúp trường trung học phổ thông Chuyên Bắc Ninh có cơ hội chào mời, thu hút thầy cô giáo là những nhân tài về công tác cho đơn vị. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai Nghị quyết nêu trên tỉnh Bắc Ninh vẫn chưa tuyển được ai. Theo các chuyên gia, đa số các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ là các thầy cô giáo thường tập trung cho công việc nghiên cứu, giảng dạy ở các trường đại học, học viện, ở đó có môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi, đặc biệt là môi trường học thuật nên rất khó thay đổi công tác. Do đó, mặc dù đã xây dựng và ban hành chính sách vượt trội về tài chính để thu hút nhân tài nhưng không dễ gì để tỉnh Bắc Ninh thu hút được người có trình độ cao là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ về tỉnh công tác. Chính sách ưu đãi vượt trội chỉ là một trong các điều kiện để thu hút, trọng dụng nhân tài. Do đó, tỉnh Bắc Ninh cần có giải pháp

thật sự hiệu quả để chính sách trên đi vào cuộc sống. Cần thực thi đồng bộ chính sách vượt trội về tiền lương, tiền thưởng, đãi ngộ, tôn vinh, trọng dụng nhân tài với môi trường, điều kiện làm việc thật sự tốt nhất mới có thể thu hút người có trình độ chuyên môn, học hàm, học vị cao về tỉnh công tác.

Tỉnh Bắc Ninh cần có chiến lược dài hạn trong việc đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn nhân tài tại chỗ, cử những người có phẩm chất, năng lực đi học tập để nâng cao trình độ, chuẩn bị các điều kiện để nâng cao học hàm, học vị. Cần đầu tư các nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực tài chính đủ mạnh, đủ hấp dẫn để động viên cán bộ, công chức viên chức đi học tập nâng cao trình độ. Có chính sách quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí phù hợp để cán bộ, công chức viên chức có động lực, quyết tâm đi học nâng cao trình độ. Bên cạnh đó cần có chỉ tiêu cụ thể về nguồn lực nhân tài cho từng ngành, từng cơ quan đơn vị. Có như vậy mới giải quyết được nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài bền vững, đáp ứng nhu cầu công việc của Ngành Giáo dục và Đào tạo nói riêng và của địa phương nói chung.

Khẩn trương nghiên cứu, cụ thể hóa các đột phá về phát triển khoa học, công nghệ về giáo dục và đào tạo theo nghị quyết mới nhất, cụ thể là: Nghị quyết số 71/NQ-TW của Bộ Chính trị ban hành ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo. Nghị quyết nhấn mạnh: việc đột phá phát triển giáo dục và đào tạo phải bắt đầu từ đổi mới tư duy, nhận thức và thể chế. Giáo dục và đào tạo tiếp tục được xác định là quốc sách hàng đầu, đồng thời còn là nhân tố quyết định tương lai, vận mệnh của dân tộc; tạo đột phá về nguồn lực, động lực và không gian mới cho phát triển giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng; đổi mới mạnh mẽ thể chế, tạo cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội cho phát triển giáo dục và đào tạo; đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng các công nghệ hiện đại, trí tuệ nhân tạo có đạo đức và trách nhiệm trong nền giáo dục văn minh, hiện đại.

4.3.5. Xây dựng môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi để nhân tài phát huy tối đa năng lực sáng tạo

Chủ thể thực hiện giải pháp trên là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị và UBND tỉnh. Cần xây dựng văn hóa tôn trọng, tin tưởng, khuyến khích đổi mới, sáng

tạo và chấp nhận rủi ro trong công việc; Về điều kiện vật chất, cần đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc hiện đại, tiện nghi, đáp ứng yêu cầu công việc chất lượng cao, đồng thời giảm thiểu thủ tục, cải cách hành chính mạnh mẽ, giảm bớt các thủ tục, quy định rườm rà không cần thiết để nhân tài có thể tập trung tối đa vào chuyên môn và nhiệm vụ sáng tạo.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, để tạo ra được môi trường thuận lợi thì cần thực hành dân chủ, đây chính là chìa khóa vạn năng trong giải quyết mọi công việc. Vận dụng tư tưởng của Người, nhằm phát huy cao nhất khả năng của đội ngũ nhân tài, trí thức, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định chủ trương, chính sách: *tôn trọng quyền dân chủ, tự do sáng tạo của các nhà khoa học, khuyến khích sự tìm tòi, tranh luận, nghiên cứu để khám phá chân lý.*

Học tập, làm theo tư tưởng Hồ Chí Minh, vận dụng sáng tạo chủ trương của Đảng và Nhà nước, trong những năm qua tỉnh Bắc Ninh đã xác định xây dựng môi trường làm việc là yếu tố rất quan trọng đối với nhân tài, là nơi để nhân tài phát huy tài năng, là điều kiện quan trọng để giữ chân nhân tài. Môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết còn giúp nhân tài gửi gắm niềm tin, tăng cường sự hợp tác chia sẻ, gắn bó lâu dài, kiểm soát tốt áp lực, tạo động lực, thúc đẩy năng suất, chất lượng, hiệu quả làm việc. Sâu xa hơn, tỉnh cần đầu tư phát triển hạ tầng đô thị, giao thông, y tế, giáo dục, văn hóa, thể thao để tạo ra một môi trường sống hấp dẫn và đáng sống cho người dân và nhân tài. Xây dựng các khu đô thị hiện đại, có đầy đủ tiện ích và dịch vụ chất lượng cao.

Để tạo môi trường làm việc thật sự dân chủ cho nhân tài, tỉnh Bắc Ninh cần kiên quyết chống bệnh hẹp hòi, chia rẽ, bè phái trong Đảng, trong tổ chức cán bộ. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Vì bệnh hẹp hòi mà không biết dùng nhân tài, việc gì cũng ôm lấy hết. Ôm lấy hết thì cố nhiên làm không nổi... Bệnh chủ quan, bệnh ích kỷ, bệnh hẹp hòi... mỗi chứng bệnh là một kẻ địch” [68, tr.278]. Bệnh bè phái và chia rẽ cũng rất tác hại cho Đảng: Nó làm hại đến sự thống nhất, làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình, làm mất sự thân ái đoàn kết giữa đồng chí với nhau. Vì vậy, muốn trọng dụng được nhân tài, các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh cần tăng cường chống các bệnh hẹp hòi, kéo bè, kéo cánh, chủ nghĩa cá nhân, địa phương chủ nghĩa. Cần chú trọng việc

thể hóa chủ trương, chính sách nhằm xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, minh bạch để không chỉ thu hút nhân tài mà còn sử dụng, phát triển tài năng của nhân tài, phát huy tốt nhất năng lực, sở trường của nhân tài cho nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị. Đồng thời ngăn chặn có hiệu quả những biểu hiện của tư tưởng lạc hậu như đố kỵ, ghen ghét với nhân tài. Bên cạnh đó, cần chống lại tư tưởng cho rằng, những nhân tài về địa phương công tác sẽ chiếm chỗ, không còn chỗ để đưa con, cháu vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị, địa phương mình. Nhân tài cần môi trường làm việc thật sự dân chủ, thân thiện, tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau, không đố kỵ, tạo điều kiện được thăng tiến, bổ nhiệm, bố trí vị trí việc làm phù hợp với sở trường, năng lực của bản thân. Người tài với mục tiêu hàng đầu là đạt hiệu quả cao nhất, tối đa nhất trong công việc nên họ thường không muốn bị gò bó theo một khuôn mẫu cứng nhắc, máy móc, họ cần sự linh hoạt để thỏa sức sáng tạo, cống hiến.

Do đó, các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh cần tiếp tục xây dựng và thực hiện những quy định về môi trường, điều kiện làm việc khác với người bình thường để nhân tài làm việc, vì bản thân họ sẵn có tố chất của “nhân tài”, mà nhân tài là người luôn tạo ra sự “khác biệt” trong cách nghĩ, cách làm. Cần tiếp tục nghiên cứu, xây dựng, bổ sung, hoàn thiện và triển khai quy chế về chế độ làm việc chuyên biệt dành cho nhân tài. Có như vậy mới thu hút được nhiều nhân tài, người có trình độ học hàm, học vị cao về công tác tại tỉnh. Bên cạnh đó, nhân tài rất cần được trang bị tối đa các phương tiện làm việc hiện đại, đầy đủ để đáp ứng cho công việc của mình. Khi thực hiện các nội dung của chương trình, đề án, đề tài, công trình nghiên cứu khoa học đã được cấp có thẩm quyền đánh giá là khả thi, đề nghị áp dụng trong thực tiễn, cần ưu tiên nguồn lực tài chính, trang thiết bị, thời gian, nhân lực để họ thực hiện. Ngoài ra, tạo dựng được văn hóa công sở, duy trì và phát huy được các giá trị của văn hóa công vụ là rất cần thiết để nhân tài luôn cảm thấy được làm việc trong môi trường có văn hóa, dễ chịu, tích cực, từ đó thấy gắn bó với tổ chức và tăng năng suất lao động. Đối với nhân tài, môi trường làm việc mở, năng động, chuyên nghiệp, tôn trọng sự sáng tạo của người lao động và luôn tạo điều kiện để các ý tưởng mới, sự sáng tạo được hiện thực hóa sẽ giữ chân được họ và họ sẽ cống hiến hết mình cho tổ chức.

Tiểu kết chương 4

Thông qua việc phân tích, đánh giá thực trạng, chỉ ra các nguyên nhân của những kết quả đạt được và nguyên nhân của hạn chế đối với công tác thu hút, trọng dụng nhân tài ở chương trước. Các kết quả nghiên cứu đã tạo cơ sở thực tiễn khách quan để tác giả đề xuất quan điểm và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay. Bên cạnh quan điểm đã được trình bày ở trên, các giải pháp chủ yếu bao gồm:

Giải pháp về đổi mới mạnh mẽ tư duy, nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài. Trong giải pháp này, tác giả đã đề xuất cần đổi mới mạnh mẽ nhận thức nhằm tạo sự thống nhất cao về quan điểm, chủ trương của cấp ủy các cấp trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài. Đây là giải pháp có ý nghĩa quyết định, vì nhận thức có đúng thì hành động mới có thể đúng được; cần nhận thức rõ về sự cần thiết, tầm quan trọng của việc thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Nhân tài không chỉ là trụ cột mà còn có vai trò dẫn dắt, lan tỏa trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thúc đẩy sự phát triển trên mọi lĩnh vực hoạt động trong đó trọng tâm là phát triển kinh tế - xã hội. Cần có sự thống nhất cao trong toàn bộ hệ thống chính trị tỉnh Bắc Ninh về các tiêu chí để nhận diện, phát hiện nhân tài. Khi thu hút nhân tài cần cụ thể hóa các tiêu chí bằng quy định, có hướng dẫn chi tiết để triển khai. Khi bổ nhiệm cần thực hiện chính xác, khách quan, công tâm để lựa chọn người có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ vào các vị trí lãnh đạo quan trọng.

Giải pháp về hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng nhân tài. Để thực hiện tốt giải pháp này tác giả đã đề xuất: tỉnh Bắc Ninh cần đẩy mạnh nghiên cứu, vận dụng chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài; Thực hiện tốt chính sách trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh nhân tài.

Giải pháp về đổi mới công tác đánh giá nhân tài. Trong giải pháp này, tác giả nhấn mạnh vai trò quan trọng của đội ngũ làm công tác tham mưu đánh giá cán bộ, nhân tài cho cấp ủy. Khi triển khai thực hiện đánh giá nhân tài phải có tiêu chí cụ

thể, phải thật sự khách quan, dân chủ tránh sai lầm phiến diện. Công tác đánh giá cán bộ, nhân tài nhất thiết phải được tiến hành thường xuyên theo kế hoạch cụ thể. Từ đó phát hiện nhân tố mới để tiếp tục bồi dưỡng, trọng dụng, bên cạnh đó sàng lọc những người không đủ tài đức đưa ra khỏi tổ chức.

Giải pháp về phát triển nguồn nhân tài tại chỗ kết hợp thu hút từ bên ngoài. Đây là giải pháp nhằm tạo ra sự chuyển biến căn bản để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài đã được thu hút, tuyển dụng để nhân tài có cơ hội phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời nhấn mạnh việc đào tạo bồi dưỡng nhân lực, nhân tài phải gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Cùng với việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài tại chỗ và thu hút nhân tài là người có học hàm, học vị cao ở ngoài tỉnh, ở nước ngoài về tỉnh công tác cần nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo nhằm phát hiện sớm nhân tài ngay từ các cấp học ở cơ sở để phát hiện, nhận diện sớm người có tài năng, từ đó chủ động lên kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn nhân tài. Việc phát hiện từ sớm người có tài năng từ cấp học cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp mang tính chất dài hạn, chiến lược để đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài cho sự phát triển bền vững trong tương lai của tỉnh.

Giải pháp về xây dựng môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi, phát huy năng lực sáng tạo. Cùng với các giải pháp đã được đề xuất ở trên rất cần thiết xây dựng môi trường, điều kiện làm việc thật sự dân chủ, cởi mở để nhân tài thỏa sức sáng tạo ra sản phẩm mới. Bên cạnh việc có các chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ vượt trội, việc tạo ra môi trường dân chủ, điều kiện thuận lợi là một trong các nhân tố quan trọng giữ chân nhân tài lâu dài.

Để thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, tỉnh Bắc Ninh rất cần thiết phải tiếp tục nghiên cứu, ban hành và triển khai đồng bộ các giải pháp nêu trên. Tác giả luận án hy vọng, với các đề xuất về quan điểm và giải pháp đã được trình bày ở trên sẽ góp phần nâng cao hiệu quả thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

KẾT LUẬN

Chủ tịch Hồ Chí Minh là lãnh tụ vĩ đại của dân tộc Việt Nam, Người đã để lại cho dân tộc Việt Nam một di sản tinh thần quý báu muôn đời, đó là tư tưởng Hồ Chí Minh. Ngày nay, trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh càng có ý nghĩa cấp thiết cho đất nước nói chung và các địa phương nói riêng, trong đó có tỉnh Bắc Ninh. Việc nghiên cứu thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh vào thực tiễn ở tỉnh Bắc Ninh đã góp phần vào việc cụ thể hóa tư tưởng của Người và chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài ở địa phương cụ thể trong tổng thể Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài.

Kết quả nghiên cứu của luận án được thể hiện qua một số nội dung cơ bản như sau:

Thứ nhất là, luận án đã phân tích tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài. Trên cơ sở đó đã khẳng định những đóng góp quan trọng về lý luận và thực tiễn của các công trình khoa học. Nhiều công trình đã đi sâu phân tích quan điểm “khéo dùng người”, “tùy tài giao việc” của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc. Bên cạnh đó, luận án đã chỉ ra được các khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu. Luận án nhấn mạnh sự cần thiết về thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về thu hút, trọng dụng nhân tài phục vụ phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh mới, yêu cầu mới trên địa bàn tỉnh.

Thứ hai là, luận án đã nêu rõ các tiêu chí cơ bản để xác định nhân tài, trong đó nhấn mạnh các tiêu chí về phẩm chất đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, kết quả hoạt động của nhân tài. Phân tích chỉ rõ vai trò của nhân tài trong việc phát triển kinh tế - xã hội. Làm rõ các khái niệm liên quan và các khái niệm cốt lõi, chỉ ra mối quan hệ giữa chúng. Luận án đã làm rõ cơ sở hình thành và nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài. Phân tích các nhân tố khách quan và chủ quan tác động đến việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh.

Thứ ba là, cùng với các địa phương trong cả nước, tỉnh Bắc Ninh đã sớm cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh và các chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà

nước về thu hút, trọng dụng nhân tài thành chủ trương, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh.

Về thành tựu, có thể thấy với chế độ, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, tỉnh Bắc Ninh đã thu hút được nguồn lực nhân tài quan trọng để phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội địa phương, biến khát vọng “đi trước, vượt trước” của tỉnh thành hiện thực. Từ một tỉnh thuần nông, sau gần 30 năm tái lập tỉnh, Bắc Ninh đã trở thành tỉnh cơ bản theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa với quy mô kinh tế mở rộng, cơ cấu nền kinh tế được chuyển dịch mạnh mẽ, các ngành công nghiệp mũi nhọn như điện tử, bán dẫn phát triển vượt bậc đưa Bắc Ninh trở thành thủ phủ công nghiệp của cả nước. Thành công của tỉnh Bắc Ninh đã có tác động chính trị to lớn ở cả trong nước và quốc tế. Hiện nay có gần 40 tập đoàn, công ty của các nước có nền kinh tế phát triển đã đầu tư lâu dài tại Bắc Ninh, trong đó điển hình là tập đoàn Samsung của Hàn Quốc.

Về hạn chế, số lượng nhân tài hiện nay của tỉnh chủ yếu là những người đã được tuyển dụng, thu hút từ trước. Chưa thu hút được nhiều người có học hàm, học vị cao về làm việc theo các nghị quyết, kế hoạch của tỉnh. Từ đó, luận án đã chỉ rõ các nguyên nhân của những kết quả đạt được và nguyên nhân của những hạn chế còn tồn tại trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh.

Thứ tư là, luận án đã đề xuất quan điểm và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả công tác thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh. Trong đó nhấn mạnh giải pháp về sự cần thiết phải thay đổi tư duy, nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh trong việc xây dựng, ban hành chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài đủ mạnh, đủ sức hấp dẫn; cần đổi mới chính sách quy hoạch, bổ nhiệm nhân tài vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp với năng lực; tiếp tục thực hiện mạnh mẽ giải pháp nhận diện, phát hiện người có các tố chất, năng lực từ sớm để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thành nhân tài trong tương lai.

Luận án khẳng định, việc thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh đã góp phần cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước vào địa phương cụ thể. Từ đó khẳng định chủ trương lớn, xuyên suốt của Đảng, Nhà

nước ta về thu hút, trọng dụng nhân tài là đúng đắn, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của đất nước nói chung và các địa phương nói riêng, trong đó có tỉnh Bắc Ninh. Nhân tài chính là hạt nhân quyết định sự thành công trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Kiến nghị:

Đối với Trung ương: Đề xuất có các cơ chế, chính sách đặc thù, chuyên biệt nhằm tạo điều kiện cho các địa phương như Bắc Ninh có thể linh hoạt hơn trong việc ban hành chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

Đối với tỉnh Bắc Ninh: Kiến nghị Tỉnh ủy, HĐND và UBND tỉnh có sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt hơn nữa; ưu tiên nguồn lực tài chính, cơ sở hạ tầng để thực hiện hiệu quả các giải pháp đã đề xuất, biến chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài thành một chiến lược trọng tâm, phục vụ cho mục tiêu xây dựng Bắc Ninh trở thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC
CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Cao Văn Đan (2023), “*President Ho Chi Minh’s views on attraction and use of talents*”, The international Conference on Human Resources for Sustainable Development, HaNoi University of Science and Technology, Bach Khoa publishinghouse, pp. 373-379. ISBNE: 978-604-316-371-1, Doi.org/10.51316/icpt.hust.2023.06.
2. Cao Văn Đan (2024), “*Current determinants impacting talent attraction and retention in Bac Ninh province*”, The international Conference on Economics - ICE 2024, Hung Vuong University of Ho Chi Minh City, Ho Chi Minh City Publishing house of Economics, pp. 1135-1146, ISBN: 978-604-346-271-5.
3. Cao Văn Đan (2024), “Nghiên cứu cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước* (339), tr. 29-33.
4. Cao Văn Đan (2025), “Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác thu hút và trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu Triết học* (20), tr. 49-56.
5. Cao Văn Đan (2025), “Nhìn lại kết quả trong công tác thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh”, *Tạp chí Nghiên cứu Triết học* (26), tr. 114-119.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Ngọc Anh (2023), “Để chính sách thu hút nhân tài thực sự giữ được người tài”, *Tạp chí Xây dựng Đảng* (7), tr. 4-7.
2. Ban Chấp hành Trung ương (1997), Nghị quyết số 03, Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, ngày 18/6/1997, *về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.
3. Ban Chấp hành Trung ương (2018), Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, ngày 19/5/2018, *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*.
4. Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII (2023), Nghị quyết số 45-NQ/TW, *Về việc tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới, xác định tầm nhìn đến năm 2045*.
5. 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”, *Tạp chí Cộng sản* (969), tr. 57-63.
6. Nguyễn Khánh Bật (2011), *Phát huy vai trò của đội ngũ trí thức Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Nguyễn Khánh Bật, Trần Thị Huyền (2012), *Xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia.
8. Bia Văn Miếu Hà Nội (1997), *Trích bia Khoa Nhâm Dần năm Hoảng Định thứ ba 1602*, Viện nghiên cứu Hán Nôm, Trung tâm KHXH và NV quốc gia, NXB Thế Giới.
9. Bộ Nội Vụ - Học Viện Hành chính quốc gia (2024), *Thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công, kỹ yếu Hội thảo khoa học*.

10. Nguyễn Thị Phương Chi (2010), “Đào tạo và trọng dụng nhân tài ở Thăng Long thời Trần”, *Tạp chí Nghiên cứu lịch sử* (12), tr. 19-26.
11. Nguyễn Văn Chiêu, Nguyễn Tích Nghi, Hà Thị Trang (2024): “*Công tác đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài lãnh đạo, quản lý - nhận thức và chính sách*” đăng trong kỷ yếu hội thảo khoa học: “Quan điểm, chính sách và thực trạng đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài ở Việt Nam” do Hội đồng Lý luận Trung ương (Chương trình KX.04.21-25), Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội (Đề tài mã số: KX.04.28/21-25).
12. Chính phủ (2017), Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, ngày 05/12/2017, về *chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ*.
13. Chính phủ (2024), Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, ngày 31/12/2024 về *việc Quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội*.
14. Nguyễn Trọng Chuẩn (2022), “Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Cộng sản* (982), tr. 37-42.
15. Hoàng Chương (2006), *Tài năng trong thời kinh tế tri thức và toàn cầu hóa*, NXB Văn hóa - Thông tin.
16. Vũ Hy Chương (chủ biên, 2010), *Phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long - Hà Nội*, NXB Hà Nội.
17. Cục thống kê tỉnh Bắc Ninh (2021), *Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2021*, NXB Thống kê.
18. Cục thống kê tỉnh Bắc Ninh (2022), *Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2022*, NXB Thống kê.
19. Cục thống kê tỉnh Bắc Ninh (2023), *Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2023*, NXB Thống kê.
20. Lê Văn Cường (2024), “Chọn người tài, đức trong xây dựng đội ngũ cán bộ”. *Tạp chí Tuyên giáo* (5), tr. 43-47

21. Ngô Thanh Danh (2022), “Đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Nông”, *Tạp chí Cộng sản* (991), tr. 85-89.
22. Bích Diệp (2025), "Thu hút trí thức người Việt Nam ở nước ngoài cho phát triển nguồn nhân lực khoa học – công nghệ", *Tạp chí Cộng sản*, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/1046902/thu-hut-tri-thuc-nguoi-viet-nam-o-nuoc-ngoai--cho-phat-trien-nguon-nhan-luc-khoa-hoc---cong-nghe.aspx
23. Phạm Tất Dong (2013), *Khuyến tài*, NXB Dân trí.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Văn kiện hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2019), *Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới (Phần II)*, NXB Chính trị quốc gia, Sự thật.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XVI*, NXB Chính trị quốc gia.
30. Đảng Bộ tỉnh Bắc Ninh (2015), *Văn kiện Đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2015 - 2020*, Chế bản và in tại Xưởng in báo Bắc Ninh.
31. Đảng Bộ tỉnh Bắc Ninh (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Chế bản và in tại Xưởng in báo Bắc Ninh.
32. Trần Dương (2008), *Bác Hồ với nhân sĩ, trí thức*, NXB Thanh Niên, Hà Nội.
33. Phạm Việt Dũng (2023), “Phát huy nguồn lực trí thức người Việt Nam ở nước ngoài”, *Tạp chí Tuyên giáo* (5), tr. 21-29.
34. Đinh Ngọc Giang (chủ nhiệm, 2013), *Thu hút và sử dụng nhân tài ở các tỉnh Đồng bằng Sông Hồng*, Đề tài khoa học cấp bộ 2013, Mã số B13-04.

35. Đoàn Thế Hanh (2020), “Nhận biết đúng uy tín cán bộ để bổ nhiệm trúng cán bộ lãnh đạo, nhất là cán bộ lãnh đạo cấp chiến lược”, *Tạp chí Cộng sản* (944), tr. 18-23.

36. Nguyễn Thị Vân Hằng (2014), *Đảng bộ tỉnh Lào Cai lãnh đạo đào tạo nguồn nhân lực từ năm 2001 đến 2010*, luận án tiến sĩ Lịch sử, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

37. Đỗ Ngọc Hanh (2020), “Nét đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ”, *Tạp chí Triết học* (3), tr. 20-28.

38. Nguyễn Thị Hiếu (2014), *Quan niệm về nhân tài của một số nhà tư tưởng tiêu biểu ở Việt Nam thế kỷ XIX*, Luận án tiến sĩ triết học, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

39. Triệu Vĩnh Hiền, Trương Hạo Hàm... (2013), *Nhân tài nguồn tài nguyên số 1*, (nhóm dịch giả: Ngọc Dao, Hải Anh, Thanh Hà), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

40. Thẩm Vinh Hoa và Ngô Quốc Diệu (đồng chủ biên, 2008), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

41. Trần Đình Hoan (2003), *Về quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, ĐTDL - 2002/2007.

42. Nguyễn Văn Hòa (2019), *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, luận án tiến sĩ Hồ Chí Minh học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

43. Nguyễn Hùng Hậu (2012), *Triết lý Dĩ bất biến ứng vạn biến trong tư tưởng Hồ Chí Minh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

44. Hội đồng Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2012), Nghị quyết số: 43/2012/NQ-HĐND17, về việc sửa đổi, bổ sung quy định, chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

45. Hội đồng Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2021), Nghị quyết số 02/2021/NQ-HĐND, ngày 16/7/2021, Về việc quy định một số chế độ chính sách đối với trường

Trung học Phổ thông Chuyên Bắc Ninh, 08 trường Trung học Cơ sở trọng điểm và chế độ đối với cán bộ quản lý, chuyên gia, giáo viên, học sinh tham gia bồi dưỡng, tập huấn tham dự kỳ thi chọn học sinh giỏi cấp tỉnh đối với Trung học Cơ sở, cấp quốc gia, khu vực, quốc tế trên đại bàn tỉnh Bắc Ninh.

46. Hội đồng Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2024), Nghị quyết số 05/2024/NQ-HĐND ngày 28/6/2024 về việc quy định hỗ trợ nhà giáo, học sinh, sinh viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đại học đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và ngành công nghiệp bán dẫn phục vụ nền công nghiệp số số địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2024 - 2030.

47. Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2025), Nghị quyết số 10/NQ-HĐND, ngày 14/7/2025 về các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội chủ yếu năm 2025; nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu 6 tháng cuối năm 2025.

48. Hội đồng Lý luận Trung ương (Chương trình KX.04.21-25), Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội (2024), kỷ yếu hội thảo khoa học: “*Quan điểm, chính sách và thực trạng đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài ở Việt Nam*” thuộc Đề tài mã số: KX.04.28/21-25 (Do GS.TS Hoàng Anh Tuấn - Hiệu trưởng Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQGHN làm Chủ nhiệm).

49. Hội đồng Lý luận Trung ương, Ban Tuyên giáo Trung ương, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2024), “*Những định hướng đột phá mang tính cách mạng trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước*”. Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia.

50. Hội khoa học Lịch sử Việt Nam (2013), *Thân Nhân Trung “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”*, NXB Chính trị quốc gia - Sự Thật.

51. Bùi Quang Huy (2023), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về chăm lo, đào tạo, bồi dưỡng, phát huy vai trò của thanh niên và sự vận dụng trong sự nghiệp đổi mới hiện nay*”, *Tạp chí Cộng sản* (1006), tr. 35-39.

52. Phùng Quang Huy (2012), “*Tư tưởng, việc làm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài*”, *Tạp chí Xây dựng Đảng* (7), tr. 39-46.

53. Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng (2004), *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. Nguyễn Đắc Hưng (2007): *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội
55. Nguyễn Đắc Hưng (2010), *Kinh nghiệm chiêu hiền, đãi sĩ của người xưa*. Hội thảo khoa học: “Công tác nhân tài – một số vấn đề thực tiễn”, thuộc đề tài ĐTDL. 2010. G/47.
56. Nguyễn Đắc Hưng (2013), *Nhân tài với tương lai đất nước*, NXB Chính trị quốc gia - Sự Thật.
57. Mike Johnson (2007): *7 cách để thu hút nhân tài*, (Kiến Văn và Doanh Doanh biên dịch), NXB Lao động - Xã hội.
58. Nguyễn Văn Khánh (chủ nhiệm), *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI*, Đề tài khoa học cấp nhà nước, mã số KX.03.22/06-10.
59. Nguyễn Văn Khánh (2012), *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam: lịch sử, hiện trạng và triển vọng*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
60. Cẩm Thị Lai (2015), *Phát triển nguồn nhân lực ở Bắc Ninh, chính sách và thực tế*, <https://xaydungdang.org.vn/can-bo/phat-trien-nguon-nhan-luc-o-bac-ninh-chinh-sach-va-thuc-te-8285>.
61. Tô Lâm (2024), “Trao đổi một số nội dung về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/media-story/-/asset_publisher/V8hbp4dK31Gf/content/ky-nguyen-moi-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc-ky-nguyen-phat-trien-giau-manh-duoi-su-lanh-dao-cam-quyen-cua-dang-cong-san-xay-dung-thanh-cong-nuoc-vie
62. Vũ Trọng Lâm (2022): “ Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng nền giáo dục nhân bản, phát huy cao nhất mọi năng lực, phẩm chất vốn có của con người - vận dụng cho đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản* (983), tr. 28-33.

63. V.I. Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 44, NXB Tiến bộ, Mátcova.
64. Nguyễn Hoàng Lương và Phạm Hồng Tung (2008), *Tài năng và đặc dụng*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Văn Thị Thanh Mai (2009), *Hồ Chí Minh trong trái tim trí thức và văn nghệ sĩ*, NXB Chính trị quốc gia.
66. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
68. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
69. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
72. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
73. Trần Thị Minh, Ngô Xuân Thùy (2022), “Phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài - cần đột phá toàn diện từ chính sách tới thực tiễn” (kỳ 1), *Tạp chí Cộng sản* (1.003), tr. 52-59; kỳ 2 (1004), tr. 67-75
74. Tuệ Minh (2023), *Bác Hồ cầu hiền tài*, NXB Văn học.
75. Nguyễn Văn Nam, Vũ Hoàng Ngân (2010), *Quản lý nhân tài trong khu vực công*, kỷ yếu Hội thảo khoa học: “Công tác nhân tài – một số vấn đề thực tiễn”, thuộc đề tài ĐTĐL. 2010. G/47.
76. Nhiệm Ngạn Nhân (2016), *Phát hiện và sử dụng nhân tài*, (người dịch: Thúy Lan, Thanh Hà và Xuân Được), NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
77. Trần Minh Nhật (2007), *Nhân tố con người xưa và nay*, NXB Hải Phòng.
78. Trần Văn Ngợi (2015), *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Quản lý hành chính công, Học viện Chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. Nguyễn Minh Nguyên (2012), “ Tư tưởng cải cách giáo dục của FuKuZaWa YuKiChi trong tác phẩm Khuyến học”, *Tạp chí Triết học* (11), tr. 81-89.
80. Nguyễn Thị Thu Phương (chủ biên, 2009), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

81. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012): *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. Vũ Văn Phúc, Nghiêm Xuân Hùng (2022), “Kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo, bồi dưỡng về chính trị với rèn luyện, thử thách trong thực tiễn để nâng cao bản lĩnh chính trị cho quần chúng ưu tú”, *Tạp chí Cộng sản* (997), tr. 56-62.
83. Nguyễn Ngọc Phú (chủ nhiệm): *Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới*. Đề tài khoa học, mã số KX.02.24/06-10.
84. Nguyễn Minh Phương (2010), “Một số giải pháp phát hiện và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước* (4), tr. 15-18.
85. Lê Quang (2013), “Nâng cao hiệu quả thu hút, sử dụng nhân tài”, *Tạp chí Xây dựng Đảng* (8), tr. 16-22.
86. Quốc hội, Luật số 52/2019/QH14, ngày 25 tháng 11 năm 2019, *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức*.
87. Quốc sử quán triều Nguyễn (1994), *Minh Mệnh chính yếu*, Tập 1, Huế, NXB Thuận Hóa.
88. Quốc sử quán triều Nguyễn (2007), *Đại nam thập lục chính biên*, Tập 7, Bản dịch của Viện sử học, H, NXB Giáo dục.
89. Hồ Sĩ Quý (2025), *Thời điểm “có một không hai” cho kỷ nguyên phát triển mới, vươn mình*//Vietnam net (truy cập 14h05, ngày 29/01/2025)
90. Lê Xuân Rao (2023), “Thu hút, trọng dụng, phát huy vai trò của trí thức người Việt Nam ở nước ngoài”, *Tạp chí Tuyên giáo* (7), tr. 31-37.
91. Vũ Bá Ròng (2009), “Một số kết quả thực hiện chính sách thu hút và sử dụng nhân tài của Bắc Ninh”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước* (8), tr. 27-33.
92. Trần Cao Sơn (2003), “Cạnh tranh, đổi mới và nhân tài trong nền kinh tế tri thức” *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam* (4), tr. 86-89.
93. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2016), Báo cáo số: 101/BC-SNV, về kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2016, phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2017.

94. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2016), Báo cáo số: 106/BC/-SNV, về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2016.
95. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2016), báo cáo số: 70/BC-SNV, về tình hình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ và đạo đức đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo tinh thần Nghị quyết 35/NQ-CP.
96. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2017), Báo cáo số: 126/BC/-SNV, về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2017.
97. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2017), Quyết định số: 268/QĐ-SNV, về việc tuyển dụng viên chức theo chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài của tỉnh Bắc Ninh.
98. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2017), Báo cáo số: 103/BC-SNV, về việc thực hiện chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài.
99. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2018), Báo cáo số: 301/BC/-SNV, về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2018.
100. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2018), Báo cáo số: 262/BC-SNV, về việc tổng kết công tác thi đua khen thưởng năm 2018, phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2019.
101. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2019), Báo cáo số: 302/BC-SNV, về việc tổng kết công tác thi đua khen thưởng năm 2019, phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2020.
102. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2020), Báo cáo số: 639/BC-CCVC, về việc báo cáo tổng kết 5 năm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020 và hướng dẫn thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2021.
103. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2020), Báo cáo số: 08/BC/-SNV, về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2019.
104. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2020), Báo cáo số: 255/BC/-SNV, về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2020.
105. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2020), Báo cáo số: 235/BC-SNV, về việc tổng kết công tác thi đua khen thưởng năm 2020, phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2021.
106. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2021), Báo cáo số: 199/BC-SNV, về việc tổng kết công tác thi đua khen thưởng năm 2021, phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2022.

107. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2021), Báo cáo số: /BC/-SNV, về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2021.
108. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2021), công văn số 508/SNV-CCVC, về việc báo cáo số lượng, chất lượng đội ngũ viên chức năm 2021.
109. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2022), Báo cáo số: 154/BC-SNV, về việc tổng kết công tác thi đua khen thưởng năm 2022, phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2023.
110. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2022), Báo cáo số: 193/BC/-SNV, về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2022.
111. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2022), báo cáo số: 193/SNV-VP, về việc kiểm kê các nguồn lực năm 2021.
112. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2022), báo cáo số 193/BC-SNV, về kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở trong nước năm 2022.
113. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2022), công văn số 508/SNV-CCVC, về việc báo cáo số lượng, chất lượng đội ngũ viên chức năm 2022.
114. Sở nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2022), Báo cáo số 139/SNV-CCVC về việc Thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ cấp tỉnh và cấp huyện năm 2021.
115. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2023), báo cáo số 55/BC-SNV, về đánh giá tình hình và kết quả thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội giữa nhiệm kỳ giai đoạn 2021 - 2025.
116. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2023), báo cáo số 144/SNV-CCVC, về kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức năm 2022.
117. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2024), Báo cáo số 1416/SNV-CCVC, ngày 19/11/2024 về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2024.
118. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2025), Báo cáo số 05/BC-SNV ngày 6/3/2025 về tình hình kinh tế - xã hội Quý I, nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu và kế hoạch điều hành tăng trưởng kinh tế - xã hội Quý II năm 2025.

119. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2025), Báo cáo số 78/BC-SNV ngày 9/4/2025 về đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2024.

120. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2025), Báo cáo số 140/BC-SNV ngày 8/5/2025 về kết quả 3 năm thực hiện Nghị quyết số 52-NQ/TU (ngày 18/3/2022) của BCH Đảng bộ tỉnh về Chương trình chuyển đổi số tỉnh Bắc Ninh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

121. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2025), Báo cáo số 233/BC-SNV ngày 9/6/2025 về sơ kết, đánh giá tình hình thực hiện Luật thi đua khen thưởng.

122. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2025), Báo cáo số 267/BC-SNV, ngày 19/6/2025 về tình hình thực hiện Nghị quyết số 01/NQ-CP, Nghị quyết số 25/NQ-CP và tình hình kinh tế - xã hội tháng 6 năm 2025.

123. Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh (2025), Báo cáo số 278/BC-SNV ngày 24/6/2025 về việc vận hành chính quyền địa phương cấp xã.

124. Phạm Quốc Thành (2024), *Giải pháp thu hút, phát huy trí tuệ chuyên gia, nhà khoa học trong và ngoài nước tham gia phát triển thủ đô Hà Nội* (đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố Hà Nội, mã số CT02/02-2023-3).

125. Đào Trọng Thi (2004, chủ nhiệm), *Nghiên cứu xác lập cơ sở khoa học cho quy trình phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Đề tài khoa học cấp nhà nước mã số ĐTĐL-2004/21.

126. Luyện Xuân Thu (2011), *Hồ Phi trò truyện với Khổng Tử*, NXB Công an nhân dân.

127. Thủ tướng Chính Phủ (2013), Quyết định số: 1831/QĐ-TTg, về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bắc Ninh đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.

128. Thủ tướng Chính phủ (2023), Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 về việc Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

129. Thủ tướng Chính Phủ (2023), Quyết định số 1589/QĐ-TTg, ngày 08/12/2023 về việc *Phê duyệt Quy hoạch tỉnh Bắc Ninh thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*.

130. Tỉnh ủy Bắc Ninh (2022), Quy định số 23-QĐ/TU, ngày 21/4/2022 của Ban thường vụ Tỉnh ủy về *tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*.

131. Tổng cục thống kê (2022), *Niên giám thống kê cả nước năm 2022*, NXB Thống kê.

132. Ngô Minh Tuấn (2012), “Đào tạo, bồi dưỡng nhân tài”, *Tạp chí Xây dựng Đảng* (7), tr. 38-43.

133. Thanh Tuấn (2021), *Bắc Ninh tiếp tục phát hiện, thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực trẻ có trình độ cao* (<https://moha.gov.vn/thanh-nien/tin-tuc/Pages/listbnv.aspx?CateID=34&ItemID=782>, ngày cập nhật ngày 11/11/2021).

134. Phạm Hồng Tung (chủ biên, 2008): *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

135. Văn Tất Thu (2012, chủ nhiệm): *Chính sách đãi ngộ, khen thưởng, trọng dụng và tôn vinh các cán bộ khoa học xã hội*, Đề tài khoa học cấp nhà nước, nhiệm vụ số 05 - Đề án 928.

136. Giang Thiệu Thanh và Hoàng Yến My (tuyển chọn, 2011), *Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài*, NXB Từ điển Bách Khoa.

137. Brian Tracy (2007), Bí quyết tuyển dụng và đãi ngộ người tài: *21 bí quyết thực tế để đạt được thành công về phát triển nhân sự*, (biên dịch: Trương Hồng Dũng và Trương Thảo Hiền), NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.

138. Trần Thị Minh Tuyết (2023), “Xây dựng chuẩn mực đạo đức của đội ngũ cán bộ, đảng viên theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản* (1014), tr. 35-42.

139. Nguyễn Xuân Trung (2019), “Xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu trong hệ thống Đảng hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Cộng sản* (928), tr. 42-46.

140. Nguyễn Xuân Trung, Nguyễn Thị Huyền Trang (2024), “Nâng cao tinh thần phục vụ nhân dân theo tư tưởng Hồ Chí Minh và những chỉ dẫn đối với việc rèn luyện phẩm chất đạo đức của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn hiện nay”. *Tạp chí Cộng sản* (1037), tr. 51-56.

141. Trung ương Hội Khoa học phát triển nguồn Nhân lực, *Nhân tài ở Việt Nam (2011), Nhân tài với thịnh suy của đất nước*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học.

142. Văn Tạo (2009), “Đào tạo nhân tài, vun đắp hiền tài, nhiệm vụ quan trọng của toàn Đảng, toàn dân hiện nay”, *Tạp chí Tuyên giáo* (6), tr. 27-30.

143. Phạm Thị Tình, Vũ Thị Lương... (2019) “Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục và đào tạo, sự vận dụng của Đảng vào giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Nghiên cứu khoa học - Đại học Sao đỏ* (2), tr. 120-126.

144. *Từ điển Tiếng Việt* (2007), NXB Từ điển Bách Khoa, Hà Nội.

145. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2000), Quyết định số: 105/2000/QĐ-UB, về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.

146. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2005), Quyết định số: 60/2005/QĐ-UB, về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.

147. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2008), Quyết định số: 66/2008/QĐ-UB, về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.

148. Ủy Ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2011), Quyết định số 126/2011/QĐ-UBND, ngày 12/10/ 2011 về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2011 - 2015 định hướng đến năm 2020.

149. Ủy Ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2011), quyết định số 109/QĐ-UBND, ngày 26/8/2011, về việc tuyển dụng con liệt sỹ, con thương binh nặng, và con bệnh binh nặng vào viên chức nhà nước.

150. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2012), Quyết định số: 33/2012/QĐ-UB, *về việc quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.*

151. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2013), Quyết định số: 198/2013/QĐ-UB, *về việc sửa đổi, bổ sung quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.*

152. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2013), Quyết định số: 293/QĐ-UBND, *về việc phê duyệt đề án thu hút đầu tư vào tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2013 - 2020, tầm nhìn 2030.*

153. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2014), Quyết định số: 326/2014/QĐ-UBND, *về việc sửa đổi, bổ sung quy định, chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.*

154. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2017), Quyết định số: 680/2017/QĐ-UBND, *về việc phê duyệt điều chỉnh quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bắc Ninh đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.*

155. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2018), Quyết định số: 14/2018/QĐ-UBND, *về việc bãi bỏ các văn bản quy phạm pháp luật về chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài tỉnh Bắc Ninh.*

156. Ủy Ban Nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2021), Quyết định số: 246/QĐ-UBND, *về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Bắc Ninh năm 2021.*

157. Ủy Ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh (2025), Quyết định số: 103/QĐ-UBND, ngày 22/1/2025 *về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức năm 2025.*

158. Viện ngôn ngữ học (2006), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng.

159. Viện Khoa học xã hội Trung Quốc (2005), *Từ điển Hán ngữ hiện đại*.

160. Hồ Đức Việt, Phạm Hồng Tung (2015), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với bài học lịch sử và kinh nghiệm trọng dụng nhân tài.*

<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/c-mac-angghen-lenin-ho-chi-minh/ho-chi->

minh/nguyen-cuu-hoc-tap-tu-tuong/chu-tich-ho-chi-minh-voi-bai-hoc-lich-su-va-kinh-nghiem-trong-dung-nhan-tai-2499

161. Đức Vương (2010), *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

162. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.

Tiếng Anh

163. De Lacy, Jonnie C (School of Managenmemt, Queensland University of Technology 2009), *The development of a three dimensional model of engagement; and an exploratin of its relationship with affective leaders behaviors*.

164. Benjamin Balbuena Aguenza and Ahmad Puad Mat Som (www. Management journal. infor “Internation Journal of Advance in Mangement and Economic”, *Motivation factors of Employee Retention and Engagment in Organizations*.

165. Sally A. Carless (2005), www.bpsjournals.co.uk, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (78), pp. 411-429.

166. Wenzchu Cai, Ulyanna Klyushina (2009), *Talent retention and development within multi - national company in China*

167. Institute of Asian and affican studies Lomonosov Moscow state University and Faculty of Political Science VNU – University of Social and Humanities (2020), *Ho Chi Minh is Heritage in VietNam and Abroad*, Moscow University Press.

PHỤ LỤC 1

THU NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC TỈNH BẮC NINH TÍNH ĐẾN NĂM 2024

Đơn vị tính: tỷ đồng

Năm	Thu ngân sách nhà nước	Ngân sách Trung ương trợ cấp cân đối
1997	198	135
2003	628	243
2007	1.884	172
2010	6.099	293
2011	7.214	0
2015	14.300	0
2016	17.400	0
2017	22.107	0
2018	21.648	0
2019	29.912	0
2020	30.758	0
2021	33.260	0
2023	29.115	0
2024	33.169	0

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2024

PHỤ LỤC 2
LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐANG LÀM VIỆC TẠI THỜI
ĐIỂM 01/7 HÀNG NĂM PHÂN THEO NGÀNH KINH TẾ

Đơn vị tính: người

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Tổng số</i>	<i>759.625</i>	<i>758.681</i>	<i>746.344</i>	<i>768.735</i>	<i>771.743</i>
Nông, lâm nghiệp và thủy sản	102.974	88.441	37.329	31.850	28.248
Khai khoáng	92	90	89	361	163
Công nghiệp chế biến, chế tạo	309.896	384.156	379.435	380.608	355.174
Xây dựng	105.455	48.656	57.385	51.787	56.665
Bán buôn, bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô	101.572	100.491	117.225	135.968	146.980
Giáo dục và Đào tạo	25.657	23.428	32.108	33.433	35.909
Vận tải, kho bãi	20.610	25.415	23.946	27.609	27.007
Khác (số còn lại)					

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2023

PHỤ LỤC 3

LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐANG LÀM VIỆC TẠI THỜI

ĐIỂM 01/7 HÀNG NĂM PHÂN THEO NGHỀ NGHIỆP

VÀ THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM (TÍNH ĐẾN NĂM 2023)

Năm	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng số	742.420	759.625	758.681	746.344	768.735	771.743
Phân theo nghề nghiệp						
Người lãnh đạo	9.823	10.283	5.457	9.206	8.707	8.372
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	62.114	66.871	62.496	61.741	62.642	54.126
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	29.817	32.945	25.247	29.802	25.944	33.393
Nhân viên	19.563	26.588	21.976	15.994	14.888	25.836
Dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng	130.781	133.004	135.671	153.359	177.809	203.669
Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp	46.727	41.443	3.443	31.473	12.714	13.945
Thợ thủ công và các nghề khác có liên quan	149.483	144.587	147.874	157.515	142.713	159.308
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc	139.027	149.566	204.498	221.512	240.797	180.956
Nghề giản đơn	154.729	154.016	152.019	63.314	81.121	90.534
Khác	356	376	-	2.428	1.400	1.604
Phân theo vị trí việc làm						

Làm công ăn lương	381.143	406.039	436.652	476.207	488.069	469.973
Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh	22.837	22.826	29.368	21.313	17.631	25.188
Tự làm	310.092	305237	261.986	218.419	233.971	241.764
Lao động gia đình	28.308	25.488	30.556	30.405	28.939	34.819
Xã viên hợp tác xã	40	35	119	-	125	-

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2023

PHỤ LỤC 4
CÔNG CHỨC TỪ CẤP HUYỆN TRỞ LÊN CỦA TỈNH BẮC NINH
(TÍNH ĐẾN NĂM 2023)

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng số					
Phân theo trình độ chuyên môn					
- Tiến sỹ	26	25	31	34	32
- Thạc sỹ	747	787	826	827	846
- Đại học	570	540	514	490	460
- Cao đẳng	4	3	2	2	2
- Trung cấp	10	7	6	4	4
- Khác					
Phân theo độ tuổi					
- Dưới 30	89	92	55	23	11
- Từ 30 đến 50	1.058	1.071	1.124	1.113	1.096
- Trên 50	210	199	200	221	237
Phân theo ngạch					
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	15	18	18	22	22
- Chuyên viên chính và tương đương	395	434	450	436	429
- Chuyên viên và tương đương	924	886	891	877	873
- Cán sự và tương đương	16	17	13	15	13
- Nhân viên	7	7	7	7	7

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2023

PHỤ LỤC 5
CƠ CẤU SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC
TỈNH BẮC NINH (TÍNH ĐẾN NĂM 2021)

Đơn vị tính: người

Tổng số viên chức	24,140
Đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, Sở, ban cấp tỉnh	7,885
Đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND cấp huyện	16,255
Đảng viên	12,203
Theo giới tính	
- Nam	4,682
- Nữ (gấp hơn 4 lần so với nam)	19,458
Dân tộc thiểu số	130
Tôn giáo	91
Chia theo lĩnh vực	
- Giáo dục	18,064
- Y tế	4,008
- Khoa học công nghệ	7
- Khoa học xã hội	10
- Văn hóa, thể thao và du lịch	347
- Lĩnh vực khác	1,704
Chia theo chức danh nghề nghiệp	
- Hạng I và tương đương	129
- Hạng II và tương đương	9,707
- Hạng III và tương đương	10,334
- Hạng IV và tương đương	3,970
Học hàm	
- Giáo sư	0
- Phó Giáo sư	0
Học vị	
- Tiến sĩ	19
- Chuyên khoa II	90
- Thạc sĩ	2,382

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh

PHỤ LỤC 6

BẢNG SỐ DOANH NGHIỆP TỈNH BẮC NINH ĐANG HOẠT ĐỘNG

SẢN XUẤT KINH DOANH PHÂN THEO LOẠI HÌNH

DOANH NGHIỆP (TÍNH ĐẾN NĂM 2023)

Đơn vị tính: Doanh nghiệp

Năm	2015	2018	2019	2020	2021	2023
Tổng số	4.492	7.687	8.929	10.322	11.640	13.134
Doanh nghiệp Nhà nước	19	14	11	9	9	8
<i>Trung ương</i>	11	9	5	4	4	11.756
<i>Địa phương</i>	8	5	6	5	5	150
Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	3.942	6.738	7.825	9.036	10.201	38
<i>Tư nhân</i>	279	221	210	139	274	9.754
<i>Công ty hợp danh</i>	-	1	6	20	20	13
<i>Công ty TNHH</i>	3.074	5.509	6.441	7.408	8.381	1.801
<i>Công ty cổ phần có vốn Nhà nước</i>	10	8	7	13	13	1.370
<i>Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước</i>	579	999	1.161	1.456	1.513	1.300
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	531	935	1.093	1.277	1.430	70
DN 100% vốn nước ngoài	511	904	1.028	1.205	1.349	13.134
DN liên doanh với nước ngoài	20	31	65	72	81	8

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh 2023

PHỤ LỤC 7
SỐ LAO ĐỘNG TỈNH BẮC NINH TRONG CÁC DOANH NGHIỆP
TÍNH ĐẾN THÁNG 12/2023

Năm	2018	2019	2020	2021	2023
Tổng số	387.507	414.460	462.754	503.687	451.634
Doanh nghiệp Nhà nước	5.861	2.871	2.790	2.790	2.310
Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	121.697	131.217	152.874	172.770	168.517
- <i>Tư nhân</i>	1.931	2.777	834	942	750
- <i>Công ty hợp danh</i>	4	125	106	120	308
- <i>Công ty TNHH</i>	82.442	87.537	105.457	119.353	110.957
- <i>Công ty cổ phần có vốn Nhà nước</i>	2.889	5.127	5.318	6.009	3.500
- <i>Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước</i>	34.431	35.651	41.159	46.346	53.002
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	259.949	280.372	307.090	328.127	280.807
- <i>DN 100% vốn nước ngoài</i>	256.496	274.314	301.197	321.927	275.684
- <i>DN liên doanh với nước ngoài</i>	3.453	6.058	5.893	6.200	5.123

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2023

PHỤ LỤC 8
CƠ CẤU ĐẦU TƯ THEO QUỐC GIA VÀ VÙNG LÃNH THỔ TẠI
CÁC KCN TỈNH BẮC NINH (TÍNH ĐẾN THÁNG 6/2023)

Stt	Quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư	Số dự án đầu tư	Tổng số vốn đầu tư (Triệu USD)	Tổng số vốn đầu tư (tỷ lệ %)
1	Hàn Quốc	599	13,899.44	57%
2	Nhật Bản	86	1,538.42	8%
3	Trung Quốc, Đài Loan, Hồng Kông	198	1,433.47	7%
4	Singapore	58	1,427.91	2%
5	Eu, Israel, Malai	56	1,274.56	2%
6	Các quốc tịch khác	299	1,672.20	7%
7	Trong nước	585	3,324	12%
	Tổng	1,881	24,570	100%

Nguồn: Ban Quản lý dự án các Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh

PHỤ LỤC 9
GIÁ TRỊ SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP, XUẤT NHẬP - KHẨU,
NỘP NGÂN SÁCH CÁC KCN TỈNH BẮC NINH
TỪ NĂM 2008 ĐẾN THÁNG 6/2023

Năm	GTSXCN (Tỷ VNĐ)	Doanh thu (Tỷ VNĐ)	Giá trị xuất khẩu (Triệu USD)	Giá trị nhập khẩu (Triệu USD)	Nộp ngân sách (Tỷ VNĐ)
2008	11,517	12,704	6,512	5,806	402
2013	543,659	642,135	25,432	17,095	4,720
2018	1,166,572	1,248,353	35,873	24,540	11,268
2022	1,425,036	1,521,433	41,106	33,696	13,125
6/2023	683,624	712,415	20,244	16,934	6,568

Nguồn: Ban Quản lý dự án các Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh

PHỤ LỤC 10
MỘT SỐ KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC VỀ GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO
TỈNH BẮC NINH SO VỚI CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ
(TÍNH ĐẾN NĂM 2023)

Stt	Nội dung	Giá trị	Xếp hạng Quốc gia
1	Tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia (%)	99,6	1
2	Tỷ lệ kiên cố hóa phòng học (%)	100,0	1
3	Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)	78	7
4	Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ (%)	34,4	8

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2023

PHỤ LỤC 11
SỐ SINH VIÊN CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC TỈNH BẮC NINH
(TÍNH ĐẾN 31/12 HÀNG NĂM)

Năm học	2015 -2016	2019 -2020	2020 - 2021	2021-2022	2022-2023
I. Số sinh viên cao đẳng					
Số sinh viên	5.462	5.600	10.596	16.049	11.574
Số sinh viên tuyển mới	2.901	2.875	4.667	5.250	5.020
Số sinh viên tốt nghiệp	1.784	1.915	2.414	2.317	3.041
II. Số sinh viên đại học					
Số sinh viên	5.922	5.840	7.003	10.912	10.856
Số sinh viên tuyển mới	1.579	1.920	2.790	4.300	7.675
Số sinh viên tốt nghiệp	2.059	1.976	441	994	1.048

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh năm 2022

PHỤ LỤC 12
SỐ NGƯỜI ĐƯỢC CỬ ĐI ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG TỈNH BẮC NINH
GIẢI ĐOẠN 2016 - 2023

Stt	Nội dung	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Số người được đào tạo, bồi dưỡng	6.806	13.233	15.027	21.511	6.168	9.980	9.330	3.137
2	Học thạc sỹ	218	388	385	161	277	177	224	25
3	Học tiến sỹ	17	54	34	3	26	15	2	3
4	Đào tạo, bồi dưỡng nước ngoài	0	55	32	44	5	0	6	4
5	Cao cấp lý luận chính trị	69	92	174	75	206	41	69	21
6	Quản lý nhà nước	170	170	1.029	438	352	133	30	20
7	Kiến thức kỹ năng quản lý lãnh đạo	0	0	322	211	483	35	400	33

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh