

**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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI - 2026

Công trình được hoàn thành tại
Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội.

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Nguyễn Anh Tuấn
2. TS. Nguyễn Thị Hào

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Hữu Lập

Phản biện 2: PGS. TS. Vũ Văn Phúc

Phản biện 3: PGS. TS. Nguyễn Chí Hiếu

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ Trường
Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN
vào hồi 8h30, ngày 14 tháng 03 năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thư viện và Tri thức số, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đảng Cộng sản Việt Nam 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. 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. Tuy nhiên, để duy trì tốc độ phát triển này và chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chiều rộng sang chiều sâu 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.

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. 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. Trong bối cảnh đó, việc tiếp tục nghiên cứu, làm sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về “thu hút, trọng dụng nhân tài” vào thực tiễn địa phương là cơ sở khoa học quan trọng để xây dựng chính sách nhân tài mang tầm chiến lược.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu: 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: 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 - 2023. Các nội dung mang tính dự báo sẽ lấy mốc thời gian sau năm 1923 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: Phương pháp nghiên cứu trường hợp; phương pháp phân tích - tổng hợp; phương pháp lịch sử- logic; kết hợp các phương pháp nghiên cứu khác để tiến hành khảo cứu tư liệu, số liệu và đánh giá, phân tích sâu sắc hơn nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài, kết

quả đạt được về 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 của luận án: 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

(i) *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; (ii) *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

- 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

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

Nguyễn Đắc Hưng (2007) trong công trình *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước* [54]; Nguyễn Thị Thu Phương (chủ biên, 2009) trong công trình *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay* [83]; Nguyễn Đắc Hưng (2013) còn có công trình *Nhân tài với tương lai đất nước* [56]; 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 “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”* [50]. Điểm nổi bật chung của các công trình trên là đã đi sâu nghiên cứu khái niệm, tiêu chí đánh giá, các giai đoạn phát triển của nhân tài. Nhân 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.

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

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* [143]; 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* [80]; Trung Quốc Triệu Vĩnh Hiền, Trương Hạo Hàm (2013) trong công trình *Nhân tài - nguồn tài nguyên số 1* [39]; 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]. Các tác giả của các công trình trên cho rằng, nhân tài có vai trò là nhân tố cốt lõi

của nền kinh tế tri thức, sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp được quyết định bởi con người và sự quản lý của con người.

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.

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]; Ngọc Anh (2023) trong bài viết “*Để chính sách thu hút nhân tài thực sự giữ được người tài*” [1]; Nguyễn Văn Chiều... (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]. Các tác giả đã chỉ rõ kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam và một số nước tiêu biểu trên thế giới.

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

Đức Vương (2010) trong công trình *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài* [161]; 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* [125]; Phùng Quang Huy (2012) trong bài viết “*Tư tưởng, việc làm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài*” [52]; 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]; Lê Văn Cường (2024) trong bài viết “*Chọn người tài, đức trong xây dựng đội ngũ cán bộ*” [20]. Các công trình trên là nguồn tư liệu dồi dào, quý báu đã hệ thống hóa quá trình tìm đường cứu nước, thành lập ĐCSVN của Hồ Chí Minh và việc thu hút, trọng dụng nhân tài của Người.

1.2.3. Những công trình nghiên cứu liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh.

Vũ Bá Rồng (2009) trong bài viết “*Một số kết quả thực hiện chính sách thu hút và sử dụng nhân tài của Bắc Ninh*” [91]; 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]; Cẩm Thị Lai (2015) trong bài viết “Phát triển nguồn nhân lực ở Bắc Ninh: Chính sách và thực tế” [60]; Thanh Tuấn (2021) trong bài viết “Bắc Ninh tiếp tục phát hiện, thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực trẻ có trình độ cao” [137]. Các công trình trên đã đánh giá thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh đạt kết quả bước đầu, đồng thời chỉ ra các hạn chế, đề xuất giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài ở Bắc Ninh.

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

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; *thứ hai*, các công trình đã chỉ rõ kinh nghiệm chiêu hiền, đãi sĩ của cha ông; *thứ ba*, các công trình đã nghiên cứu một cách có hệ thống các quan điểm của Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài; *thứ tư*, các công trình đã nghiên cứu vai trò của nhân tài trong việc phát triển kinh tế - xã hội.

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

Thứ nhất là, chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống việc thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh vào chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở cấp tỉnh, cụ thể là tại Bắc Ninh; *thứ 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; *thứ 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.

Tiểu kết chương 1

Luận án đã chỉ ra những giá trị khoa học quan trọng của các công trình đã được công bố, đồng thời làm rõ các vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu về thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay. Với 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.

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

* *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.

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

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

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: *phẩm chất đạo đức; trình độ trí tuệ; kỹ năng; kết quả hoạt động*. Trong đó nhấn mạnh nhân tài phải là người vừa có tài, vừa có đức, có đóng góp vượt trội về kết quả hoạt động.

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

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. 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.

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

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã kế thừa tư tưởng truyền thống của cha ông và tinh hoa văn hóa nhân loại về thu hút, trọng dụng nhân tài. Trong đó nhấn mạnh khi đến với chủ nghĩa Mác - Lênin, Người coi đó là cảm nung thần kỳ để giải phóng dân tộc. Chính chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài, về con người đã dẫn đường, chỉ lối, là cội nguồn, cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài.

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

2.2.2.1. Về thu hút nhân tài

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

* *Việc tìm kiếm, phát hiện nhân tài:* Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn mong mỏi, tha thiết tìm kiếm người “có tài, có đức” phục vụ cho sự nghiệp cách mạng. 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.

* *Về đối tượng nhân tài được thu hút:* 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.

2.2.2.2. *Về trọng dụng nhân tài*

* *Về cách thức trọng dụng nhân tài:* thứ nhất là, phải tùy tài mà dùng người; thứ hai là, phải giao quyền cho nhân tài; thứ ba là, phải quý trọng nhân tài; thứ tư là, thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ để trọng dụng nhân tài.

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

* *Về môi trường, điều kiện làm việc của nhân tài:* Chủ tịch Hồ Chí Minh thường xuyên quan tâm xây dựng môi trường dân chủ, điều kiện làm việc của nhân tài, Người nêu rõ: “*Tư 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*” [67, tr.65].

* *Về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài:* Chủ tịch Hồ Chí Minh 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, 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].

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*: (i) Ở cấp quốc gia bao gồm: là những nhân tài được đào tạo tại chỗ, đã kinh qua thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội và nhân tài là người Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài; (ii) Ở cấp địa phương bao gồm: Nhân tài trong tỉnh; Nhân tài ngoài tỉnh.

* *Chủ thể thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh*: (i) 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; (ii) Ở cấp 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*: Cần tạo dựng môi trường làm việc thực sự hấp dẫn; xây dựng cơ chế tuyển dụng và đánh giá minh bạch, công bằng; đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và đào tạo; khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới; tăng cường sự kết nối giữa nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội; chú trọng đến yếu tố văn hóa và đạo đức.

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

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; *thứ hai là*, chất lượng giáo dục và đào tạo; *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; *thứ tư là*, sự phù hợp giữa cá nhân với tổ chức.

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; 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; làm rõ đối tượng, chủ thể, nội dung, phương thức 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.

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

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

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***

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. 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. 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.

**** Điều kiện kinh tế, văn hóa - xã hội***

Về phát triển kinh tế: từ một tỉnh thuần nông khi tái lập tỉnh năm 1997, đến nay Bắc Ninh cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại; *về văn hóa - xã hội:* Bắc Ninh là vùng đất “địa linh - nhân kiệt”, là vùng đất ngàn năm văn hiến. 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.

3.1.2. Tình hình nguồn nhân lực của tỉnh Bắc Ninh

**** 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. Tính theo số liệu sáp nhập tỉnh, thành phố mới của cả nước năm 2025, dân số tỉnh Bắc Ninh khoảng 3,5 triệu người.

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

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 là 2.398 người, trong đó có 1 tiến sĩ, 182 thạc sĩ, 1.809 đại học” [114]. 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***

Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ XX nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã bầu 48 đồng chí ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XX. Ban Thường vụ Tỉnh ủy gồm 15 đồng chí. Nguồn nhân lực trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh là nguồn nhân lực ưu tú nhất, 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. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bắc Ninh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 được tổ chức 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.

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

Đại hội lần thứ IV Đảng bộ Ban Quản lý các Khu Công nghiệp tỉnh Bắc Ninh (nhiệm kỳ 2020 - 2025) 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. 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.

** 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. Nguồn nhân lực trên 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, 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.

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.

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.

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

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

(i) *Xác định phẩm chất, tiêu chí của nhân tài*, 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]; (ii) *Đối tượng nhân tài được tìm kiếm thu hút*, đối tượng được thu hút rất đa dạng ở hầu hết các lĩnh vực, cụ thể gồm: *đối tượng thu hút thuộc diện tiếp nhận; đối tượng thu hút thuộc diện tuyển mới*; (iii) *Chính sách thu hút nhân tài*, 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

(i) *Về cách thức 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]; (ii) *Về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài*, 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. 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; (iii) *Về chính sách đãi ngộ, khen thưởng, tôn vinh nhân tài*, 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; (iiii) *Về môi trường, điều kiện làm việc*, 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].

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*

(i) *Xác định phẩm chất, tiêu chí để thu hút nhân tài*: 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; (ii) *Đối tượng nhân tài được thu hút*: Các đối tượng thu hút bao gồm: Đối tượng thu hút thuộc diện tiếp nhận; đối tượng thu hút thuộc diện tuyển mới; (iii) *Chính sách thu hút nhân tài*: Đề 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 phù hợp với điều kiện của tỉnh trong từng giai đoạn.

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

Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Bắc Ninh, 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 sỹ có 28 người, chiếm 1,28%; thạc sỹ 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 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.

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

(i) Về xác định phẩm chất, tiêu chí của nhân tài, 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, phẩm chất, lối sống của người cán bộ, đảng viên và đã bị xử lý kỷ luật; (ii) 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; (iii) chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, 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.

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*

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

- Về cách thức trọng dụng nhân tài: Nhân tài đã được thu hút, tuyển dụng đều được bố trí vào các vị trí công việc phù hợp với năng lực và trình độ chuyên môn, đúng người, đúng việc.

- Về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài: (i) 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. 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. 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; (ii) *trình độ lý luận*: 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.

- *Về chính sách với nhân tài*: 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

- *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.

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

(i) *Về cách thức trọng dụng nhân tài*, 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. 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; (ii) *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. Chính sách chưa thực sự đủ mạnh để cán bộ, công chức, viên chức tham dự các chương trình đào tạo chuyên môn cao; (iii) *Về môi trường, điều kiện làm việc*, trong thực tế môi trường làm việc chưa thật sự dân chủ, vẫn còn hiện tượng bổ nhiệm người nhà, người thân thích không đủ tiêu chuẩn vào các vị trí lãnh đạo. 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.

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

Quy mô nền kinh tế của tỉnh nhanh mở rộng; cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; công nghiệp điện tử phát triển với tốc độ cao, đưa Bắc Ninh trở thành thủ phủ công nghiệp điện tử của cả nước; thu ngân sách đạt cao, hoạt động thương mại, dịch vụ phát triển chất lượng và quy mô giáo dục, đào tạo các cấp luôn được chú trọng để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội; thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội, giải quyết việc làm, giảm nghèo, cải thiện đời sống của nhân dân.

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

(i) Thứ nhất là, kể từ khi ra đời Đảng và Nhà nước rất quan tâm, coi trọng công tác thu hút, trọng dụng nhân tài; (ii) 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; (iii) thứ ba là, các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh đã sớm nhận thức được tầm quan trọng của việc thu hút, trọng dụng nhân tài; (iiii) thứ tư là, công tác tổ chức bộ máy của tỉnh Bắc Ninh sớm ổn định đi vào hoạt động hiệu; (iiiii) thứ năm là, để nhân tài nâng cao trình độ, các cấp ủy, chính quyền tỉnh Bắc Ninh đã tạo được sự phối hợp chặt với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; (iiiiiii) 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.

3.3.2. Nguyên nhân của hạn chế

(i) 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; (ii) 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; (iii) thứ ba là,

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; (iiii) *thứ tư là*, trong quá trình triển khai thực hiện các quy định về thu hút, trọng dụng nhân tài vẫn còn một số cấp ủy chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác của công tác trên; (iiiiii) *thứ năm là*, 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; *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.

Tiểu kết 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; phân tích 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, hạn chế của công tác thu hút, trọng dụng nhân tài ở tỉnh Bắc Ninh.

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

Thứ nhất là, cạnh tranh trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài; *thứ hai là*, xu hướng chuyển dịch các trường đại học, học viện, trung tâm chế tạo ra ngoài thành phố Hà Nội; *thứ ba là*, môi trường kinh tế - xã hội (trong tỉnh và ngoài tỉnh) *Thứ tư là*, chất lượng giáo dục và đào tạo

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

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; *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; *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.

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

Thu hút, trọng dụng nhân tài xuất phát từ yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; gắn với mục tiêu phát triển thành thành phố trực thuộc Trung ương trước năm 2030; đồng bộ với yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng; xây dựng môi trường dân chủ, điều kiện làm việc thuận lợi để thu hút nhân tài bền vững.

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

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

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) 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; (ii) tuyên truyền công khai các quy định về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài của tỉnh; (iii) thu hút, trọng dụng nhân tài là nhu cầu tự thân của từng cơ quan, đơn vị; (iiii) tiếp tục đổi mới nhận thức về tiêu chí nhận diện nhân tài.

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

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, chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài; *thứ hai là*, thực hiện tốt chính sách trọng dụng, đãi ngộ nhân tài; thực hiện có hiệu quả chính sách tuyển dụng nhân tài; coi trọng việc xây dựng chính sách

vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài; đổi mới chính sách tiền lương, tiền thưởng; đổi mới công tác quy hoạch, bổ nhiệm nhân tài; đổi mới mạnh mẽ chính sách hỗ trợ, khuyến khích nhân tài học tập nâng cao trình độ.

4.3.3. Đổi mới công tác đánh giá nhân tài

Để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá nhân tài, tỉnh Bắc Ninh cần tiếp tục thực hiện một số nội dung sau: (i) cần tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ để tham mưu và thực hiện công tác đánh giá 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; (iii) đánh giá nhân tài cần dân chủ, công khai, minh bạch, thường xuyên.

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

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; *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; *thứ ba là*, cần nhận diện, phát hiện sớm nhân tài ngay từ các cấp học ở cơ sở.

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

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. 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.

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. 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 đề xuất và các giải pháp chủ yếu nêu trên. Trên cơ sở đó 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 CÁC 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. ISBN: 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.